

## 6. التطوير المهني

جود - مستوى متقدم



## الشهادة الاحترافية في ضبط الجودة المستوى المتقدم

## الأهداف

بنهاية هذه الوحدة التدريبية سوف تكون قادراً على أن:

### 1.6 الاستنتاج والتطبيق

1.6.أ: تحليل الكفايات الشخصية والمهنية في قيادة التعليم الإلكتروني وضبط جودته.

1.6.ب: استطلاع آراء الطلاب / المتدربين، و أولياء الأمور، و المعلمين / المدربين

للتحسين المستمر في أنظمة ضبط الجودة.

1.6.ج: تطوير قيادة للتغيير والتحول لدعم الأبحاث التي تعزز برنامج التعليم الإلكتروني

لتطوير أهدافه.

1.6.د: تطبيق المقاييس السيكمترية التي تقيس الجوانب النفسية

والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.



# الأهداف

بنهاية هذه الوحدة التدريبية سوف تكون قادراً على أن:

## 2.6 إدارة الوقت

أ.2.6: إدارة وقت الإجراءات والعمليات الإدارية في نظام التعليم الإلكتروني بفاعلية بما يضمن تحقيقه أهدافه بدقة وفاعلية على المستويين القصير والطويل الأجل بما فيها تقييمات الموظفين، والميزانية، والتخطيط التشغيلي والاستراتيجي، وتقييم البرامج، ومراجعة ضبط الجودة.

ب.2.6: متابعة تحقق الأهداف العامة لبرنامج التعليم الإلكتروني، في ضوء المتطلبات ووقت التنفيذ.



## الأهداف

تمكنك هذه الوحدة التدريبية من تحقيق مهارات ضبط جودة التعليم الإلكتروني وفقاً للمؤشرات التالية:

### 3.6 التعلم المستمر

3.6أ: التوظيف الأمثل للشبكات المهنية التي تضم مجموعة متنوعة من الخبراء والقادة والمهتمين بالتعليم الإلكتروني في المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية بما يدعم فرص التعلم المستمر.

3.6ب: القدرة على الوصول إلى أحدث الممارسات ونتائج بحوث التعليم الإلكتروني و أدبياتها وتطبيقاتها عبر مصادر المعلومات الرقمية المختلفة.

3.6ج: تطوير البرامج السنوية وتحديثها للتطوير المهني والعمل على استدامتها وفقاً للاحتياجات المؤسسة و منسوبيها ودعمًا لعملية التطوير والتحسين.

3.6د: إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية

بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

3.6هـ: العمل مع رواد الأعمال، والمشاركة في دورات تدريبية للحصول على

شهادات معتمدة، وذلك لصقل المعرفة والمهارات الأدائية المرتبطة.



## المقدمة

### التطوير المهني لمسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني

يجب أن يكون محترف ضبط الجودة في أي مرحلة من مراحل حياته المهنية- متعلم نشيط، وحريص على تطوير مهاراته وصلها ولديه دوافع ذاتية، وفضول فكري، ويسعى باستمرار للحصول على معرفة جديدة وكذلك يحفز الآخرين على فعل الشيء ذاته.

وسوف يتم تناول مفهوم التطوير المهني ومجالاته ومراحله، وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، والتطوير المهني المستمر وأهميته وأساليبه، وخطوات التطوير المهني المؤسسي، وتطوير قيادة للتغيير والتحول لدعم الأبحاث التي تعزز برنامج التعليم الإلكتروني لتطوير أهدافه وتطبيق المقاييس السيكمترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطويره المهني وأهم الأدوات التي تساعد مسؤول ضبط الجودة في إدارة الوقت وإجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.





## تحليل الكفايات الشخصية والمهنية في قيادة التعليم الإلكتروني وضبط جودته.

ليس من اليسير تقديم تعريف دقيق لكلمة كفاية Competency ومع ذلك فقد عرفها التربويون والباحثون بتعريفات عدة تعكس فلسفاتهم ووجهات نظرهم، فقد عرفها المجلس العالمي لمعايير التدريب والأداء والتعلم بأنها " المعارف والمهارات والميول التي تجعل شخصاً ما قادراً على القيام بشكل فعال بأداء عمل أو وظيفة بمستوى من المواصفات المطلوبة والمتوقعة" (الهبازي، ٢٠٠٥).

يتميز عضو هيئة التدريس الكفاء في مؤسسات التعليم العالي بسمات شخصية وكفايات تدريسية ومهنية مميزة سواء كان كفايات عامة لجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف تخصصاتهم مثل الكفايات التدريسية والشخصية أو كفايات تخصصية بحسب المجال والتخصص.



## استطلاع آراء الطلاب/ المتدربين، و أولياء الأمور، و المعلمين/ المدربين لتحسين المستمر في أنظمة ضبط الجودة.

دراسات استطلاع الرأي مهمة لكلا الطرفين سواء كان صانع القرار أو أفراد المجتمع الذين يشكلون الرأي العام، بحيث يتعرف كل منهما على الآخر، وتكون هذه الدراسات بمثابة قناة تواصل ومشاركة وتفاعل إيجابي من قبل الأفراد مع صناع القرار، مع ضرورة أن تقوم تلك الدراسات من خلال مكاتب عالمية موثوقة ووفقاً للمواصفات العلمية المتعارف عليها بهذا الشأن واضحة في حساباتها البعد عن أي انحياز أو تعاطف لأي فكر أو اتجاه وأن تكون هذه الدراسات ميدانية وبشكل دوري وعلى مختلف القطاعات الخدمية حتى تساهم نتائج هذه الدراسات في دعم متخذي القرار وتوجيههم نحو اتخاذ القرارات الصائبة التي تتناغم مع متطلبات أفراد المجتمع، وحتى يعود النفع على المجتمع كله من خلال معرفة رأي الجماهير في مدى جودة الخدمات المقدمة.

# تطوير قيادة للتغيير و التحول لدعم الأبحاث التي تعزز برنامج التعليم الإلكتروني لتطوير اهدافه

مفهوم تكنولوجيا التعليم يتضح أنه يمكن أن يساهم بدور كبير في تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال الآتي:

- تقديم التصميم المناسب للمواقف التعليمية بجميع مكوناتها بما يحقق جودة التعليم الناتج من خلالها.
- تقديم تصميم المباني وتطويرها لتراعي جميع الشروط والمعايير التي تتيح التعلم الفعال.
- تصميم المواد والبرامج التعليمية وإنتاجها، واستخدامها، وتقييمها، ومتابعتها.
- دراسة كثير من المشكلات التعليمية التي تعوق تحقيق جودة التعليم، وتقديم البرامج والخطط والحلول للتغلب عليها.
- تقديم برامج لإعداد القوى البشرية من المعلمين والمتخصصين في تكنولوجيا التعليم وتدريبهم من خلال المستحدثات التكنولوجية بما يعود بالفائدة على العملية التعليمية.
- إعداد الدراسات والأبحاث التي يتم من خلالها التوصل إلى طرائق وأساليب تعليمية جديدة، ونظريات وممارسات تؤدي إلى تحقيق جودة التعليم عند تطبيقها مع توظيف المستحدثات التكنولوجية بشكل فعال في العملية التعليمية.

# تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.

## الاختبارات السيكومترية:

بدايةً، يعد الاختبار الوظيفي النفسي جزءًا معروفًا وشائعًا في العديد من المقابلات والتقييمات الحديثة، تتخذ الاختبارات النفسية عدة أشكال لأي تقييم يختبر قدرة الفرد أو شخصيته المعرفية، والآن تُمارس هذه الاختبارات بشكل أكثر شيوعًا عبر الإنترنت وتتكون من سلسلة أسئلة وتقدم بموجبها إجاباتك في حدود الوقت.

## ما هو الاختبار السيكومتري وكيف يعمل؟

تتميز الاختبارات النفسية بأنها طريقة موضوعية لقياس القدرة المتوقعة للمرشحين على الأداء الجيد في دور وظيفي، هذا بسبب الاختبارات السيكومترية التي تقيس مجموعة من المهارات والمعرفة أو القدرات المعرفية لتقييم شخصية المتقدم للوظيفة، كما إنها أداة شائعة للغاية في التوظيف، ففي حال كنت تتقدم للحصول على وظيفة معينة، قد تضطر إلى اتخاذ شكل من أشكال الاختبارات السيكومترية كمرحلة أولية من عملية التقديم.

# تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.

## لماذا تستخدم الاختبارات السيكومترية في التوظيف؟

أظهرت الأبحاث المكثفة أن دراسة القائلون على التوظيف سيرتك الذاتية ومؤهلاتك بشكل تقليدي، واتخاذ قرارًا بناءً على مقابلة معك طريقة سيئة إلى حد ما لاختيار المرشحين الأفضل للوظيفة، الآن تسأل نفسك إداً ما هي أفضل طريقة؟ بالطبع الاختبارات السيكومترية، اتضح أن العديد من مديري الشركات يستخدمون مجموعة من المقابلات والتقييمات والاختبارات النفسية لاختبار المتقدمين.

تكمن قوة الاختبارات السيكومترية في وجود علاقة قوية بين درجات الاختبار والأداء الوظيفي، أي إذا حصلت على درجات عالية في اختبار القياس النفسي فمن المحتمل أنك ستحقق أداءً جيدًا في الوظيفة، كما أنه يمكن إدارة هذه الاختبارات بسرعة وكفاءة على نطاق واسع ويمكنك أن ترى لماذا أصبحت الاختبارات السيكومترية هي القاعدة الأساسية خاصة لتوظيف الخريجين.

# تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.

## الفوائد الرئيسية للاختبارات السيكومترية:

تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.

**الموضوعية:** التوظيف على أساس المقابلات فقط والنظر في السيرة الذاتية يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ القرارات على أساس التعاطف أو الغريزة، تزيل الاختبارات السيكومترية هذه الطبيعة الذاتية لاتخاذ القرار العادل والخالي من التمييز والتحيز، حيث يخضع جميع المرشحين للوظيفة إلى اختبار معياري واحد.

**الدقة:** يسمح الاختبار النفسي لشركة التوظيف بتقييم قدرات المرشح للوظيفة على تحليل المعلومات وحل المشكلات وإصدار أحكام مستنيرة مع تحليل ميولهم السلوكية أيضًا، يتيح الوصول إلى هذه البيانات الخاصة بجميع المتقدمين للموظفة في شرك معينة، إجراء مقارنات سريعة ومدعومة علميًا بين المرشحين لاختيار الأنسب.

**السرعة:** تستقبل الشركات الصغيرة أيضًا مئات الآلاف من المتقدمين للوظائف المفتوحة والوقت الذي سيستغرقه البحث العادل في جميع المتقدمين كبير جدًا، تسمح الاختبارات السيكومترية للشركات بتقليل حجم مجموعات المتقدمين بشكل كبير إلى أي حجم يمكن للمؤسسة إدارته وبسرعة

# تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني.

## أنواع الاختبارات السيكومترية

كما ذكرنا فإن مصطلح الاختبار النفسي مصطلح شامل يغطي كلاً من اختبار القدرات وتحديد السمات الشخصية، هناك العديد من أشكال الاختبارات النفسية يمكنك البحث عنها وإجراءها وتجنب عن الأسئلة للتدريب حتى تتمكن من صقل مهاراتك في الاختبار الوظيفي.

## من أفضل اختبارات القياس النفسي التي يمكنك إجراءها:

- اختبار الاستدلال العددي.
- اختبار التفكير اللفظي.
- اختبار الاستدلال الاستقرائي.
- اختبار التفكير التخاطبي.
- اختبار التفكير المنطقي.
- اختبار التفكير النقدي.
- اختبار الحكم الظرفية.
- اختبار التفكير الميكانيكي.
- اختبار المنطق الاستنتاجي.

# تطبيق المقاييس السيكومترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطويره المهني.

بصفتك مرشحًا لوظيفة معينة فإن أفضل طريقة لكي تكون جاهزًا للاختبار هي التدريب على الاختبار ومعرفة شكله، هناك العديد من الاختبارات المتوفرة على الانترنت مع توفر أفضل النصائح من الخبراء حول كيفية تحقيق إمكاناتك الكاملة في تقييمك الوظيفي، ومن المؤكد أن آلاف الأسئلة الخاصة باختبار القياس النفسي ستحسن قدرتك على الاختبار.

يعد اختبار الاستدلال العددي والتفكير اللفظي من أكثر الاختبارات شيوعًا والمستخدمين لتقييم قدرة المرشح للوظيفة، إذا كنت تعلم أن عملية التقديم لوظيفتك المرغوبة ستشمل اختبارات القياس النفسي، فمن المحتمل جدًا أنها ستتضمن أحد هذه الاختبارات، لذلك دعونا نلقي نظرة أعمق على أحد هذين النوعين من الاختبارات السيكومترية الشائعة وهو اختبار الاستدلال العددي والوقت الذي سيستغرقه البحث العادل في جميع المتقدمين كبير جدًا، تسمح الاختبارات السيكومترية للشركات بتقليل حجم مجموعات المتقدمين بشكل كبير إلى أي حجم يمكن للمؤسسة إدارته وبسرعة.

# نشاط

لماذا تستخدم الاختبارات السيكومترية في التوظيف؟



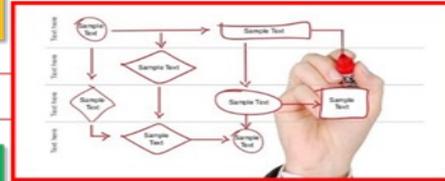
## إدارة الوقت

مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم المتكاملة والشاملة لأي زمان ومكان أو إنسان، فإدارة الوقت لا تقتصر على إداري دون غيره، ولا يقتصر تطبيقها على مكان دون غيره، وقد ارتبط مفهوم إدارة الوقت بشكل كبير بالعمل الإداري حتى أصبح ينظر إلى تطبيق هذا المفهوم بشكل ضيق، والحقيقة أن مفهوم إدارة الوقت يشمل إدارة الوقت الخاص إضافة إلى إدارة وقت العمل، فإدارة الوقت في ضبط جودة التعليم الإلكتروني بالمؤسسة التعليمية يقصد به الاستراتيجية التي يتبعها الإدارة العليا والإدارة الوسطى في توزيع وقت العمل الرسمي بالمؤسسة بشكل فعال، واستخدام كافة الموارد المتاحة بكفاءة في ضوء مخططات مناسبة تربط بين الأهداف التي ينبغي تحقيقها والممارسات والأساليب التي سيتم تنفيذها، بهدف إنجاز المهام (التربوية والإدارية والفنية) بارتياح، وهناك عدة أساليب يمكن من خلالها إدارة الوقت بشكل جيد على المستوى قصير المدى وعلى المستوى طويل المدى وتنظيم العمل، من أهمها:



## التخطيط التشغيلي والاستراتيجي

## نمذجة العمليات



## الجدول الزمنية العملية والواقعية

## تقييم البرامج



**التخطيط التشغيلي والاستراتيجي**، حيث تحدد الخطة الاستراتيجية خارطة الطريق نحو تحقيق الرؤية النهائية للمؤسسة، والإدارة العليا هي المسؤولة عن صياغة الاستراتيجية، وفي عملية التخطيط الاستراتيجي، من الضروري تحليل بيئة الأعمال الداخلية والخارجية للمؤسسة (البيئة الجزئية والكلية) والاتجاهات الحالية للمؤسسة التعليمية، ومن أجل تحليل البيئة الكلية (نقاط القوة، ونقاط الضعف، والفرص، والتهديدات) يجب أن تركز استراتيجيات المؤسسة نحو نقاط القوة الداخلية والفرص الخارجية من أجل كسب المزيد من الفوائد. وتقدم الخطط التشغيلية خارطة طريق تفصيلية تحدد كيفية إنجاز الأنشطة ومن يقوم بها، ويتم وضع الخطط التشغيلية على أساس الخطط الاستراتيجية للمؤسسة؛ من أجل تسهيل تنسيق الموارد التنظيمية مثل الموارد المالية والموارد المادية والتقنية والموارد البشرية بهدف تحقيق الغايات والأهداف الواردة في الخطة الاستراتيجية، وينبغي أن تتضمن الخطط التشغيلية أهدافاً واضحة، وأنشطتها التي يتعين تنفيذها، ومعايير الجودة المتوقعة، والنتائج المرجوة، والاحتياجات من الموظفين والموارد، ومختلف آليات الرصد الأخرى. وهنا يبرز دور الإدارة الوسطى للمجالات الوظيفية للمؤسسة والتي تكون مسؤولة عن وضع الخطط التشغيلية.

**نمذجة العمليات في إدارة التعليم الإلكتروني والنظم التقنية بما يشكل نشاط تمثيل عمليات المؤسسة التعليمية،** بحيث يمكن تحليل العملية الحالية وتحسينها. عادة ما يتم تنفيذ نمذجة العمليات من قبل محلي الأعمال الذين يقدمون الخبرة في مجال النمذجة من قبل خبراء في التعليم الإلكتروني ممن لديهم معرفة متخصصة بالعمليات التي يتم نمذجتها أو بشكل أكثر شيوعاً من قبل فريق يتألف من كليهما. وبدلاً من ذلك يمكن اشتقاق نموذج العملية مباشرة من سجلات الأحداث باستخدام أدوات تحليل العمليات، وغالباً ما يكون هدف العمل هو زيادة سرعة العملية أو تقليل الوقت؛ لزيادة الجودة؛ أو لخفض التكاليف، من الناحية العملية غالباً ما يكون الدافع وراء قرار الإدارة بالاستثمار في نمذجة العمليات هو الحاجة إلى توثيق متطلبات مشروع تكنولوجيا المعلومات، وعادة ما يتم تضمين برامج إدارة التغيير لوضع أي عمليات محسنة موضع التنفيذ، مع التقدم في تصميم البرامج تصبح رؤية نماذج العمليات قابلة للتنفيذ بالكامل وتقترب من الواقع.

**الجدول الزمني الفعالة والعملية والواقعية للتحكم في سير العمل بفاعلية،** وتعد الجداول الزمنية للبرامج والمشروعات جزءًا مهمًا من خطة أي برنامج/ مشروع؛ حيث إن الأمر لا يقتصر على تحديد التفاصيل الخاصة بتنفيذ البرنامج/ المشروع أو مبادرة خاصة ببرنامج تعليمي إلكتروني، ولكن خطوات وضع الجداول الزمنية تساعد أيضاً في تقييم المشروع ككل، كما تساعد أصحاب المصلحة على وضع توقعات واقعية بشأن ما يمكن تحقيقه وما لا يمكن تحقيقه، وهذه الأداة التي تحدد ما يجب القيام به من أعمال كما تحدد موارد المؤسسة التي سيحتاجها العمل في برنامج التعليم الإلكتروني والفترة الزمنية التي يتعين فيها تنفيذ هذا العمل، فهو جدول زمني يحدد تواريخ البدء والانتهاج لجميع أنشطة البرنامج بالإضافة إلى المعالم الرئيسية التي يجب تنفيذها حتى يكتمل البرنامج في الوقت المحدد، وبدون جدول كامل ودقيق فلن يتمكن المسؤولين من تحديد وتوفير التكلفة والموارد اللازمة لتنفيذ البرنامج في الوقت المناسب وغالباً ما يتم عرض معلومات الجدول الزمني بيانياً باستخدام أحد الأشكال التالية: مخططات الأعمدة الأفقية (مخططات جانت)، بالإضافة إلى مخططات المعالم، ومخطط شبكة الجدول الزمني للبرنامج.

### تابع الجداول الزمنية الفعالة والعملية والواقعية للتحكم في سير العمل بفاعلية ويتم بناء جدول زمني دقيق ومتكامل بتحديد ما يلي:

- كتابة بيان نطاق البرنامج، وهو وصف لنطاق البرنامج ومخرجاته الرئيسية والافتراضات والقيود المرتبطة به.
- إنشاء هيكل تجزئة العمل والذي ينتج من عملية تقسيم نطاق البرنامج بأكمله بيانياً إلى عناصر عمل ليسهل إدارتها ومراقبتها والتحكم بها.
- تجزئة عناصر العمل إلى مهام وذلك من خلال إنشاء قائمة بجميع المهام والأنشطة اللازم تنفيذها لتحقيق الهدف من كل عنصر من عناصر العمل.
- تحديد الاعتمادية أو التبعية بين المهام، وهي العلاقة التي تربط المهام أو الأنشطة ببعضها البعض والتي تحدد التسلسل الذي يجب فيه تنفيذ أنشطة البرنامج، فبعض الأنشطة يمكن أن يتم تنفيذها في نفس الوقت وبعضها الآخر يعتمد على نشاط سابق أو لاحق ليتم تنفيذه.
- تحديد المدة الزمنية اللازمة لإنجاز كل مهمة.
- تحديد المصادر اللازمة لإنجاز كل مهمة ويشمل ذلك الموارد البشرية من المسؤولين على التنفيذ والمسؤولين عن الموافقة على مهمة أو مجموعة مهام والأدوات والأجهزة.

**تقييم البرامج**، وهي طريقة منهجية لجمع المعلومات وتحليلها واستخدامها للإجابة على الأسئلة المتعلقة بالمشروعات والسياسات والبرامج، لا سيما حول فعاليتها وكفاءتها، وغالباً ما يرغب أصحاب المصلحة في معرفة ما إذا كانت البرامج التي يمولونها أو ينفذونها أو يتلقونها تحقق التأثير المقصود أم لا، ويركز تقييم البرنامج أيضاً على بعض الاعتبارات المهمة مثل: مقدار تكاليف البرنامج لكل مشارك، وكيف يمكن تحسين البرنامج، وما إذا كان البرنامج يستحق العناء، وما إذا كانت هناك بدائل أفضل، وما إذا كانت هناك نتائج غير مقصودة، وما إذا كانت أهداف البرنامج مناسبة ومفيدة، ويساعد المقيمون في الإجابة على هذه الأسئلة، ولكن أفضل طريقة للإجابة على الأسئلة هي أن يكون التقييم مشروعاً مشتركاً بين المقيمين وأصحاب المصلحة.

## نشاط

اذكر الأساليب التي يمكن من خلالها إدارة الوقت بشكل جيد على المستوى قصير المدى وعلى المستوى طويل المدى وتنظيم العمل.





## مفهوم التطوير المهني

التطوير المهني هو مجموعة من الاتجاهات والسلوك ترتبط بطريقة مباشرة مع تجارب مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني ونشاطاته، وهو عملية يحدد فيها مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني أهدافه، احتياجاته، قيمه ووظائفه المفضلة، وقدراته، ومهاراته، بما يحقق الطموح وتنفيذ الأهداف من أجل الارتقاء الوظيفي.

التطوير المهني يتعلق بنمو وتطوير خبرات التي تؤدي إلى تغييرات في ممارسات التعليمية لتعزيز نتائج التعلم للطلاب (Pedder & Opfer, 2011). يعرف إيفانز (2010) التغييرات في ممارسات المعلمين على أنها تغييرات في المعرفة والفهم والمهارات والسلوك والمواقف والقيم والمعتقدات.

## مجالات التطوير المهني

تتعدد مجالات التطوير المهني التي يمكن أن يكتسب مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني منها الخبرات التي تدعم تطوره المهني وتتمثل فيما يلي:

**التعلم الرسمي:** وهذا يكون عن طريق منح المؤسسة التعليمية للعاملين بالتعليم الإلكتروني فرصة الحصول على منح وشهادات من جهات رسمية أو شبه رسمية معتمدة في التخصص الذي يعمل به.

**ورش العمل المهنية:** تنظم هذه الورش من قبل المؤسسات التعليمية للعاملين بالتعليم الإلكتروني والهدف منها هو مراجعة آخر التطورات المهنية، ويمكن أن توفرها جهات خاصة.

**التدريب الذاتي:** ويكون عن طريق برامج ودورات تطوير المهارات الحياتية وترتبط بتحسين القدرة على التواصل مع الآخرين واتخاذ القرارات وحل المشكلات وتطوير المهارات القيادية.

**العمل مع رواد الأعمال،** مما يدعم في خلق فرص العمل والابتكار وتحسين الاقتصاد، لذلك ما يكون رائد الأعمال شخص عملي ومتحمس للغاية ومستعد لتحقيق الأهداف، حتى يساعد في تقدم المجتمع وازدهاره، وتعمل ريادة الأعمال على ظهور المشاريع الصغيرة لتجسيد الأفكار المبتكرة لرواد الأعمال. وبالتالي، فإن نمو أو إنشاء المشاريع هو المساهمة الرئيسية لريادة الأعمال في كل اقتصاد بالعالم.

# مجالات التطوير المهني



العمل مع رواد الأعمال



التدريب الذاتي



ورش العمل المهنية



التعلم الرسمي

# مراحل التطوير المهني

## يمر العاملون في مجال التعليم الإلكتروني بمراحل من التطور المهني، تتمثل في المراحل التالية:

**مرحلة البداية:** في هذه المرحلة يتعرف العاملون في التعليم الإلكتروني المهتم بعمليات التطوير المهني أو التطوير الوظيفي بسلبيات الوضع الحالي، ويدركون الحاجة إلى التغيير والتطوير المهني المستمر، وبعد الاقتناع بالتغيير يتم وضعهم في مرحلة البداية والاستعداد لعملية التطوير الوظيفي وتدعم أيضاً هذه المرحلة قدراتهم ومهاراتهم والاحساس بالأمان في الوظيفة.

**مرحلة التقدم والانتقال:** وهو الانتقال من السلبيات إلى الإيجابيات من خلال تطوير المهارات المهنية لدى العاملين في التعليم الإلكتروني وتنميتها. أو التنقل من وظيفة إلى أخرى داخل المؤسسة أو خارجها. (من خلال الترقية لوظائف ذات مسؤوليات).

**مرحلة الاستقرار والمحافظة على المكاسب:** في هذه المرحلة نجد أن العاملين في التعليم الإلكتروني قد وصلوا تقريباً إلى أعلى مهارات التطوير المهني ويسعون إلى الاستقرار، والتقدير والاحترام من الآخرين.

**مرحلة الاستعداد للتقاعد:** آخر مرحلة من مراحل التطوير المهني حيث يكون العاملين في التعليم الإلكتروني قد حققوا طموحاتهم ويحتاجون إلى تأكيد الذات، مثل: الانتماء إلى الجمعيات الخيرية أو ممارسة بعض الأعمال الخاصة المهنية.

# مراحل التطوير المهني

المرحلة الاستعداد للتقاعد

تحقيق الطموحات  
والحاجة إلى تأكيد  
الذات

04



مرحلة التقدم والانتقال

الانتقال من السلبية إلى  
الإيجابيات من خلال تطوير  
المهارات المهنية

03



مرحلة الاستقرار  
والمحافظة على المكاسب

الوصول تقريبا إلى أعلى  
مهارات التطوير المهني  
والسعي إلى الاستقرار

02



01

مرحلة البداية

التعرف على سلبيات الوضع  
الحالي وإدراك الحاجة إلى  
التغيير والتطوير المهني  
المستمر

# تطوير المهارات الشخصية والمهنية

لقد أصبح التعلم عبر الإنترنت خياراً شائعاً بشكل متزايد على مر السنين بسبب المرونة التي يسمح بها من حيث الجدولة والموقع. وما يشهده من تطوير في تقنيات التعليم ، فمن الضروري تقديم الدعم في العصر الرقمي لإجادة قيادة التعليم الإلكتروني والتعامل مع المنصات الرقمية بشكل احترافي يساعد على تحقيق جميع الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.

وعلى مسؤول ضبط الجودة أن يحرص على تنمية قدراته ومهاراته ليواكب التغيرات المتلاحقة في تطوير أدوات التعليم الإلكتروني بشكل خاص والتطوير في ميدان التقنيات بشكل عام، ولتحديد فرص التطور الشخصي والمهني عليه أن يحلل قدراته وإمكاناته ليتعرف على نقاط القوة لديه ونقاط الضعف وبالتالي العمل على تعزيز نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف بتطوير أداءه والعمل على:

01	صقل المعارف	تطوير رغبة التعلم	مهارات التحليل والبحث	اتخاذ القرارات وحل المشكلات	دراسة المعايير	التوجهات الحديثة في المجال
02	صقل المهارات الشخصية	تنمية مهارة التواصل واللغة	تنمية الذكاء العاطفي	تقبل النقد	بيئة العمل	الثقة بالنفس
03	صقل المهارات التقنية	تنمية مهارات البرمجة	تحليل البيانات الضخمة وذكاء الأعمال	دراسة أمن المعلومات		
04	صقل مهارات العمل	تطوير مهارة التنظيم	القدرة الإبداعية	الاهتمام بالتفاصيل		

تطوير  
المهارات  
الشخصية  
والمهنية

## تطوير المهارات الشخصية والمهنية

### صقل المعارف، ويتم ذلك عن طريق:

- **تطوير رغبة التعلم:** نجد أن كثير من أصحاب العمل في مجال التعليم الإلكتروني بالإضافة لاهتمامهم بامتلاك المهارات الأساسية تركز على مدى تقبلك لتعلم شيء جديد، واكتساب المعلومات الجديدة بسلاسة، فالشخص المحب للتعلم يكون دائما في عملية تطوير لذاته ووظيفته.
- **مهارات التحليل والبحث:** البحث في مجال التعليم الإلكتروني من أهم مهارات التطوير المهني للعاملين فيه، فالبحث تكمن أهميته في الوصول إلى معلومات صحيحة تساعد على حل المشكلات، ولا تتوقف عند ذلك فقط، فمع البحث نحتاج إلى قدرة تحليلية عالية لتقييم هذه المعلومات ومدى صحتها، فهذا تقوم بربط المعلومات بالنتائج كي تصل إلى هدفك.
- **اتخاذ القرارات وحل المشكلات:** وهي من أهم مهارات التطوير الوظيفي، وتحتاج هذه المهارة إلى الحكمة في حل الأمور والتفكير خارج الصندوق والتركيز على أدق التفاصيل.

## تطوير المهارات الشخصية والمهنية

### تابع صقل المعارف، ويتم ذلك عن طريق:

• **دراسة المعايير**، فقد أصدر المركز الوطني للتعليم الإلكتروني العديد من المعايير الخاصة بالتعليم والتدريب الإلكتروني والتي يتم تطويرها وفق مستجدات تطوير التعليم الإلكتروني، وبالتالي أصبحت المعرفة بالمعايير مطلوبة جداً من قبل جهات تقديم التعليم الإلكتروني.

• **التوجهات الحديثة في مجال التعليم الإلكتروني**، فمتابعة التوجهات الحديثة في مجال العمل تكون موجهاً للتطوير المهني لمسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني، والتي يمكن أن تتمثل في: إدارة البيانات والتحليلات، والثقافة البصرية الرقمية، والمنصات التعليمية الإلكترونية، والشبكات التعليمية الاجتماعية، والواقع الافتراضي VR والمعزز AR وأدواته، والتعلم التكيفي، والتعلم التجريبي، والمستحدثات الرقمية، واللعب في التعليم.

# تطوير المهارات الشخصية والمهنية

## صقل المهارات الشخصية، ويأتي ذلك عن طريق:

**تنمية مهارة التواصل واللغة:** قدرة الشخص على التواصل والاندماج في العمل من خلال لغة جسده أو تواصل بالعين فهذا يسهل عليه عملية الاندماج مع الآخرين، فاللغة أيضاً أمر مهم للموظف لذلك يجب عليه تعلم أكثر من لغة فهذا يساعده على التطوير الوظيفي بشكل سريع.

**تنمية الذكاء العاطفي:** يساعدنا الذكاء العاطفي على فهم مشاعر الآخرين وكيفية التعامل معهم، وكذلك التعامل مع المواقف الصعبة داخل بيئة العمل بعقلانية.

**المرونة:** المرونة والقدرة على التكيف تساعد مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني بشكل كبير على الاندماج بفرق العمل، وتساهم في الشعور بالأمان الوظيفي، ويؤدي ذلك إلى الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل وتساعد على التطوير الوظيفي.

**تقبل النقد:** لا يوجد أحد في العالم لا يرتكب الأخطاء فأنت إنسان، لذلك لا تكن عنيد وتقبل نقد الآخرين لك وتعلم منه كي تطور من نفسك، وتقبل النقد ليس عيباً ولا يقلل منك شيء.

**الأمانة داخل بيئة العمل:** ما الفائدة من امتلاك مهارات للتطوير المهني، وافتقار الأمانة والأخلاق المهنية، فالنزاهة الأكاديمية والأمانة في العمل ومع الآخرين تمنحك احترامهم وثقتهم فيك.

**الثقة بالنفس:** من أهم مهارات التطوير المهني، فإذا امتلكت كل هذه المهارات وانعدمت لديك الثقة بالنفس، فلن تتمكن من إقناع صاحب العمل بمهاراتك وقدراتك المهنية، فيجب عليك تعلم الثقة بالنفس والثقة في مهاراتك وقدراتك كي ترتقي في مجال جودة التعليم الإلكتروني.

# تطوير المهارات الشخصية والمهنية

## صقل المهارات التقنية، وبأى ذلك عن طريق:

**تنمية مهارات البرمجة وهي ليست مخصصة للمطورين فقط،** فيحتاجها موظفو تقنية المعلومات الآخرون مثل فرق خدمة العملاء أو مسؤولو جودة التعليم الإلكتروني أو مديري وحدات الجودة، إلى فهم أساسي للبرمجة لدعم العملاء أو تنسيق البرنامج، سيكون أي فرد ينضم إلى صناعة تكنولوجيا المعلومات أكثر قيمة لصاحب العمل إذا كانوا يعرفون كيفية القيام بالكود لأنه يمكنهم القيام بمهام متعلقة بالبرمجة من البداية. **تحليل البيانات الضخمة وذكاء الأعمال،** هذا النوع من تحليل البيانات أمر حاسم في العديد من الأدوار لأنه يمكن أن يعطي معلومات حيوية يمكنهم استخدامها للاحتفاظ بالميزة التنافسية للمؤسسة، حيث تساعد النتائج في تحديد الارتباطات وتبسيط الضوء على المستفيدين الأكثر قيمة وتقييم العائد لمعرفة أين يمكن إجراء تحسينات تنظيمية واستراتيجية رئيسية.

**دراسة أمن المعلومات،** ففي عالم رقمي متزايد يمثل الأمن مجالًا يثير قلقًا كبيرًا بين العديد من المؤسسات التعليمية، فيمكن أن يكون لانتهاكات البيانات تأثير مدمر على برنامج التعليم الإلكتروني من الضرر الذي لا يمكن إصلاحه لسمعة المؤسسة، نتيجة لذلك تعد إدارة الأمان مهارة فنية حيث يقوم المتخصصون في جودة التعليم الإلكتروني بتطوير المعرفة لتحديد الثغرات الموجودة في الأنظمة وتحديد أي نقاط ضعف وممارسات مصممة خصيصاً لتقوية الطريقة التي تتم بها إدارة المعلومات.

# تطوير المهارات الشخصية والمهنية

## صقل مهارات العمل، ويأتي ذلك عن طريق:

**تطوير مهارة التنظيم:** تشمل مهارات التنظيم إنجاز المهام والمشروعات المطالب بها بشكل منظم.  
**القدرة الإبداعية:** أصحاب الأعمال يفضلون الشخصيات المبدعة والمؤثرين داخل بيئة العمل بشكل إيجابي وابتكاري وفي نفس الوقت تكون سريعة وسلسة.  
**الاهتمام بالتفاصيل:** داخل بيئة العمل كل شيء هام ويجب الانتباه إليه، حتى لو كان صغيراً، فالتفاصيل تساعدك على رؤية واضحة وشاملة للأمور.

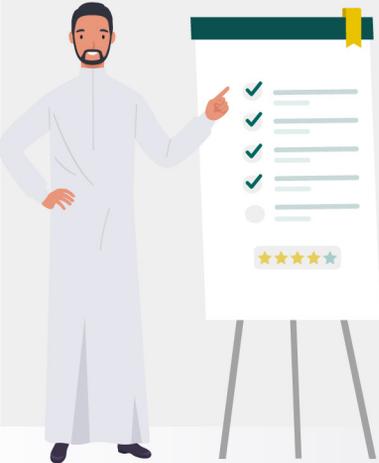


## التطوير المهني المستمر

مفهوم التطوير المهني المستمر يساعد مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني في اكتساب المهارات في التطوير المهني ومهارات التطوير الوظيفي التي تساعد داخل بيئة عمله، ويهدف إلى رفع مهاراته والارتقاء بمستوى الأداء المهني لديه، وتعزيز مهاراته المهنية، ومن أنشطة التطوير المستمر (توسيع دائرة المعرفة).

## أهمية التطوير المهني المستمر

- يكتسب مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني مهارات جديدة ويعزز من المهارات السابقة ويطورها.
- يهدف إلى الحفاظ على مستوى المعرفة والكفاءات لدى مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني.
- يساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- يساعد على تطوير وتحسين الوعي الوظيفي.
- توفير فرص متكافئة.
- يزيد من مهارات مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني.
- زيادة مستوى رضا مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني.



# أساليب التطوير المهني المستمر

يقدم التطوير المهني المستمر عبر الإنترنت في عدة أشكال، وتأتي على هيئة مختلفة، وذلك من حيث إنها تهدف إلى بناء قدرات مجموعات مختلفة من العاملين في مجال التعليم الإلكتروني، لكل منهم تخصصه وعملياته، ولكل منهم اهتماماته ودرجات مستويات الأداء لديه، وتختلف أساليب التطوير المهني المستمر عبر الإنترنت من البسيط إلى المركب، حيث توظف الأدوات المتاحة على شبكة الإنترنت في إيجاد العديد من الفرص للتطوير المهني لمسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني، **ومن أهم أساليب التطوير المهني ما يلي:**

## E- Workshops



ورش العمل الإلكترونية

## Discussion Forums



المنتديات النقاشية الإلكترونية

## E-Meetings



الاجتماعات الفنية الإلكترونية

## E- Conferences



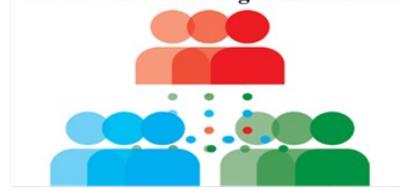
المؤتمرات الإلكترونية

## E- Symposia



الندوات الإلكترونية

## Professional Learning Communities



مجتمعات التعلم المهنية

# أساليب التطوير المهني المستمر

## الاجتماعات الفنية الإلكترونية: E-Meetings

تلعب الاجتماعات دوراً مهماً عند مختلف الجماعات والمنظمات الإنسانية والمؤسسات التعليمية على اختلاف أنواعها، والاجتماعات على كافة صورها وأشكالها تتمثل في اجتماع عدد من الأفراد قد يكون اثنين أو أكثر عبر تطبيق متاح على شبكة الإنترنت، وقد تعددت الأسماء والصفات لهذه التطبيقات، ولكنها تحتاج إلى جهة تكون رائدة في تقديم هذه الخدمة؛ لأن الإدارة الحديثة للتنمية المهنية أصبحت تتطلب وجودها، وفي مجال التطوير المهني المستمر عبر الإنترنت يقوم المشرف من خلال زيارته لمسؤولي جودة التعليم الإلكتروني بتصنيفهم إلى مستويات وفق مستويات الأداء المتنوعة، ويقوم بتنفيذ اجتماعات فنية إلكترونية معهم في مواعيد محددة، باستخدام التطبيقات الإلكترونية المتاحة، وذلك لمناقشة الجوانب المختلفة المتعلقة بالمهنة معهم.

وقد تطورت البرامج والخدمات والأدوات التي تمكنا من التفاعل الحقيقي والمباشر مع المدرب أو المتحدث، وصارت عملية إدارة الاجتماع وتوثيقه وجدولته والدعوة إليه ومتابعة جدول الأعمال تتم بكل يسر وسهولة، ويمكن استئجارها بما تتطلبه نوعية وطبيعة الاجتماعات، حيث تتوفر منها عدة باقات تتمتع بمزايا وخصائص متطورة.

# أساليب التطوير المهني المستمر

## ورشة العمل الإلكترونية: E- Workshops

تتضمن ورشة العمل كطريقة تعليم وتعلّم أشكالاً متنوّعة ومتسلسلة من وضعيات العمل المطلوبة من المشاركين: فردياً، وجماعياً، وهي تتطلب مستوى عالياً من التنظيم، ولهذا صُنِّفها بعض التربويين تحت عنوان التقنيات.

تفيد ورش العمل الإلكترونية بشكل كبير في برامج التطوير المهني المستمر عبر الإنترنت، حيث تتيح الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار؛ للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق المناقشة المتميزة التي يطرحها المشاركون. وسميت ورش العمل بهذا الاسم؛ لأنها تمثل عملاً يؤدي إلى إنتاج مواد وأدوات تعليمية يستفاد منها في العملية التعليمية، كما يكتسب المشاركون أثناء عملهم معلومات ومهارات متعددة.

# أساليب التطوير المهني المستمر

## E- Conferences: المؤتمرات الإلكترونية

يسمى المؤتمر الإلكتروني أحياناً بقائمة مؤتمراً، أو قائمة مناقشة، أو مجموعة مناقشة، أو منتدى مناقشة، وهي مؤتمرات تتم بواسطة شبكة الانترنت وتتيح لعدد متنوع من الأشخاص الاتصال ببعضهم البعض؛ لمناقشة القضايا وطرح الأسئلة وتبادل الأفكار والخبرات، وتسمح بإجراء اتصال تفاعلي بين مجموعات من المتخصصين حيث تمنح فضاء للاتصال قائماً على أساس تحقيق أهداف مشتركة عن طريق بث المعلومات المتخصصة.

لكل مشترك في المؤتمر الإلكتروني منفذ خاص يتصل مباشرة بحاسب إلكتروني مركزي، ويقوم هذا الحاسب المركزي بتمرير الرسائل إلى المشتركين جميعاً أو إلى شخص واحد أو أكثر من بين المشاركين في المؤتمر، ومع التطورات الحاصلة أصبح التواصل بالصوت والصورة ومشاركة الوسائط المتنوعة.

ويوجد لبعض المؤتمرات الكبيرة الحجم شخص وسيط مهمته الاطلاع على كافة الرسائل قبل أن ترسل إلى قائمة الأعضاء؛ وذلك لضمان أن تكون الرسالة مناسبة وذات صلة بمجال المؤتمر، ويمكن أن يركز المؤتمر على أحد الموضوعات المهمة، أو قد يتمحور حول بؤرة جغرافية، وقد يستهدف أشخاصاً طبعاً عملهم متشابهة كالمديرين مثلاً، وكثيراً ما تكون المؤتمرات مفتوحة لكل من يهتم بالموضوع، وبالإمكان الاشتراك تلقائياً عن طريق إرسال رسالة إلكترونية إلى الجهة المضييفة للمؤتمر، وفي العادة يمكن الاطلاع على أرشيف المؤتمرات الإلكترونية في المواقع الخاصة بها على الإنترنت.

# أساليب التطوير المهني المستمر

## E- Symposiums: الندوات الإلكترونية

الندوة الإلكترونية عبارة عن مناقشة بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يتراوح عددهم في الغالب ما بين ثلاثة إلى ثمانية، يقدمون عبر الإنترنت كلمة مختصرة عن موضوع لديهم معرفة به، وهذا الأسلوب يمكن أن يقدم بديلاً عن المحاضرة التي يلقيها شخص واحد، مع إمكانية تقديم الندوة بواسطة مجموعة من الخبراء، ويمكن أن يكون هذا الأسلوب متزامناً أو غير متزامن، واستخدام هذا الأسلوب في التطوير المهني المستمر عبر الإنترنت حيث يقدم الفرصة لعرض مختلف الأفكار الجدلية، كما يمكنه أن يقدم تعزيزاً للمحتوى أو عرض الكيفية التي يمكن بها لمجموعات مختلفة من الأشخاص أن يطبقوا الأفكار أو المحتوى الذي تعلموه من قبل.

# أساليب التطوير المهني المستمر

## المنتديات النقاشية الإلكترونية: Discussion Forums

إن المنتديات الإلكترونية تمثل إحدى الأدوات التي توفرها شبكة الإنترنت والتي تدعم التطوير المهني المستمر من خلال إتاحة إمكانية فتح الموضوعات للمناقشة المتواصلة أو التي تتم في صورة سلسلة العمليات المتتالية حيث يمكن لمسؤولي الجودة الآخرين إرسال تعليقاتهم إلى هذه السلسلة أو البدء في سلسلة جديدة إذا تطلب الأمر ذلك.

وتعرف المنتديات المناقشة الإلكترونية بأنها إحدى البرمجيات الاجتماعية التي تسمح للمستخدمين بإرسال موضوعات للأعضاء كي يقرؤونها ويعلقون عليها، إما بطريقة خطية متعاقبة Linear أو بطريقة لولبية متداخلة، Threaded، ويشتمل المنتدى الواحد أحياناً على أقسام مختلفة، يتخصص كل منها في موضوع بعينه، ومن ثم فإن مدى الموضوعات المطروحة للنقاش واسع والأعضاء غير مضطرين للاتصال بالإنترنت في الوقت نفسه، وتنقسم المنتديات إلى: منتديات عامة تسمح للزوار بالمشاركة في التعليق، ومنتديات خاصة لا يمكن المشاركة فيها إلا عن طريق التسجيل للعضوية (اسم مستخدم، وكلمة مرور، وبريد إلكتروني).

# أساليب التطوير المهني المستمر

## مجتمعات التعلم المهنية: Professional Learning Communities

يعرف مجتمع التعلم المهني على أنه "مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم ومع العالم المحيط بهم بشكل مباشر أو بشكل رقمي، يتفق فيه جميع الأفراد والأطراف المعنية على تحقيق هدف مشترك من خلال قيم ورؤية مشتركة تتركز حول فرص التعلم المستمر، والمعرفة والممارسة التطبيقية بشكل تشاركي، مشكلين شبكة من العلاقات والمعرفة في جميع مجالات النشاط التربوي والتعليمي المجتمعي للتفكير والإبداع وحل المشكلات سعياً نحو التعلم والنمو المهني المستمر الذي يزيد دافعية وفاعلية وفعالية المؤسسة التعليمية/ التدريسية.

### وقد وضعت أربعة شروط لبناء مجتمع التعلم المهني وحددتها فيما يلي:

- 1. القيادة التشاركية الداعمة:** ففي مجتمع التعلم المهني يتبادل مدير المؤسسة القيادة مع العاملين، ويشارك معهم بأسلوب جماعي ديمقراطي في التعليم الإلكتروني، ويتقاسم معهم السلطة والقوة، وبذلك يمكن أن تزدهر استقلالية العاملين وتمكينهم.
- 2. الرؤية والقيم المشتركة:** لا يمكن بناء مؤسسة تعلم بدون رؤية مشتركة يتفق عليها جميع العاملين، حيث يتميز مجتمع التعلم بوجود رؤية ورسالة مشتركة، ويشعر جميع الأعضاء العاملين بمسئوليتهم المشتركة نحو تحقيق الأهداف.
- 3. الإبداع الجماعي:** عندما يتعاون العاملون، فإنهم يبحثون بصورة جماعية عن معارف جديدة ويتبادلونها، ويؤثر هذا النشاط بإيجابية على ممارساتهم داخل برامج التعليم الإلكتروني.
- 4. الظروف الداعمة:** لتحويل المؤسسات التعليمية/ التدريسية إلى مجتمعات تعلم يجب أن تكون البيئة الحالية داعمة وقوية بدرجة كافية بحيث تسمح للعاملين بالمشاركة في الأنشطة التعاونية. وتتضمن الظروف الداعمة ما يلي:
  - قدرات الأفراد المشاركين، وتمثل الجانب الثقافي للمؤسسة.
  - الظروف الطبيعية والهيكلية، وتمثل الجانب التنظيمي للمؤسسة.وتدعم هذه الظروف عمل العاملين والمديرين من خلال توفير الوقت والمكان والفرص للتعاون الحر، والاتصال المستمر، والتخطيط الجماعي.

## نشاط

أجب بصح او خطأ:

التطوير المهني المستمر يساعد مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني في اكتساب المهارات في التطوير المهني ومهارات التطوير الوظيفي التي تساعده داخل بيئة عمله.



# القدرة على الوصول إلى أحدث الممارسات ونتائج بحوث التعليم الإلكتروني و أدبياتها وتطبيقاتها عبر مصادر المعلومات الرقمية المختلفة.

مفهوم مصادر المعلومات الإلكترونية يفترق في اتجاهين اثنين، الأول منهما هو الأكثر تداولاً، إذ تكون هذه المصادر الإلكترونية صورة مطابقة تماماً للمصادر الورقية التقليدية شكلاً ومضموناً، فالمحتوى وترتيب الصفحات وما إلى ذلك هي ذاتها كما وردت في النص الأصلي دون أي اختلاف، ويتصل المستخدم مباشرة بهذا المصدر الإلكتروني، وينهل منه اطلاعاً واقتباساً واستنباطاً فقط. الاتجاه الآخر الثاني الأكثر اتساعاً وتطوراً، فيتفق مع الأول في التخلي عن قالب الورقي للمصدر، وإمكانية الحصول عليه عند الاتصال بمنتجه، لكنه ينفرد عنه فيما يطرأ من تغييرات عليه شكلاً ومضموناً، فيتم إعداده منذ البداية إلكترونياً، ويدخل كل مؤلف بياناته أو نصوصه الخاصة بموضوع معين كالمقالة أو الكتاب أو غير ذلك، فتظهر على شكل فقرات أو فصول منفصلة، وبهذا يمكن للمستخدم التنقل بين هذه المصادر المتنوعة والاطلاع عليها، وفيه تخلق حلقة وصل إلكترونية بين المستخدم والمؤلف والناشر لتداول هذا المنتج الفكري المعرفي، فيتحقق التواصل من خلال القدرة على تعديل هذه المصادر والإضافة عليها ونقدها وتصويبها وما إلى ذلك.

# القدرة على الوصول إلى أحدث الممارسات ونتائج بحوث التعليم الإلكتروني و أدبياتها وتطبيقاتها عبر مصادر المعلومات الرقمية المختلفة.

ويمكن الوصول إلى هذه المصادر الإلكترونية الرقمية عن طريق قواعد البيانات التي تعرف على أنها مكان إلكتروني أو تجمع إلكتروني (مخزن رقمي افتراضي) لعدد كبير من المعلومات والمعارف والبيانات المتخصصة في موضوع ما أو مواضيع عدة متنوعة، لإتاحتها لزوار القاعدة من باحثين وأكاديميين وطلاب وغيرهم من المهتمين بواسطة شبكة الإنترنت والإفادة منها، إذ تقوم إدارة القاعدة بالإشراف عليها وتنظيمها لتسهيل التعامل معها والتواصل مع المستخدمين، وتوفر هذه القواعد خدمات متخصصة كالتخزين والتعديل والاسترجاع وما إلى ذلك مما يعين في عملية البحث.

# خطوات التطوير المهني المؤسسي

تسعى المؤسسات التعليمية كمجتمع تعلم إلى بناء قدرات العاملين في مجال التعليم الإلكتروني وتطوير مهاراتهم المهنية وبالتالي تطوير المؤسسة وخدماتها بما يحقق أهدافها ويلبي احتياجات المستفيدين منها، ويلبي احتياجات سوق العمل سريع التطور تقنياً بخريج فاعل في المجتمع والاقتصاد الوطني، ويمر التطوير المهني المؤسسي بالخطوات التالية:



# خطوات التطوير المهني المؤسسي

## أولاً: تحديد احتياجات التطوير للمؤسسة والعاملين فيها، والتي تتم عن طريق الآليات التالية:

- **تقييمات أداء الموظفين.** تُصدِر أغلب المؤسسات تقريراً بشكل منتظم حول تقييم موظفيها ومراجعة أدائهم الوظيفي، وغالباً ما يقدم هذا التقرير إما شهرياً أو نصف سنوياً أو سنوياً، وتقييم الأداء السنوي يحدد الإجراءات الصادرة عن العاملين داخل بيئة العمل بشكل فردي، ومن ثم دراسة نتائجها في حالة معينة، مما يُساعد على قياس مدى قدرة العامل على الإضافة للمؤسسة أو المستفيدين، ويتم قياس طبيعة الأداء الوظيفي للعاملين بشكل سنوي؛ من أجل تقديم حكم حول قدراتهم على أداء المسؤوليات الوظيفية الخاصة بالتعليم الإلكتروني، والتحقق من طبيعة تصرفاتهم وسلوكهم في التعليم الإلكتروني، ومدى استعدادهم للتطور المهني.
- **التقييم المحتمل.** وتبدأ عملية التقييم المحتمل بتحديد أبعاد دور الموظف الذي يتم تقييم إمكاناته، حيث تقدم بطاقات الوصف الوظيفي معلومات حول المسؤوليات التي ينطوي عليها العمل، وتقدم المواصفات الوظيفية معلومات عن السمات التي يجب أن يمتلكها صاحب العمل، وبعد تحديد أبعاد الدور يتم تطوير آلية لتقييم هذه السمات في مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني، من الواضح أن الآلية يجب أن تكون مناسبة لتقييم إمكاناته من قبل المشرف. ومن أجل تقييم الإمكانيات بطريقة مجدية يجب أيضاً ربط عناصر أخرى لإدارة الموارد البشرية مثل التغذية الراجعة، وتقديم المشورة، والتدريب، والترقي الوظيفي، وما إلى ذلك.

## خطوات التطوير المهني المؤسسي

**تابع أولاً: تحديد احتياجات التطوير للمؤسسة والعاملين فيها، والتي تتم عن طريق الآليات التالية:**

- **التقييم الذاتي**، يعد التقييم الذاتي إحدى طرق تقييم الأداء للموظفين؛ حيث يتم من خلالها الطلب من مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني بتقييم أدائه بنفسه من خلال تزويده بنماذج مُحددة، قد تتضمن هذه النماذج أسئلة تقييم مُتعددة الخيارات، أو أسئلة مقالية أو مزيج منهما، حيث يجيب عنها الموظفون، ويمكن للمديرين استخدام هذه التقييمات الذاتية والإجابات ومقارنتها بتقييماتهم لتحقيق فهم أوضح وأقرب لأداء الموظفين، ويُعد التقييم الذاتي من التقييمات الفعّالة؛ إذ يمكن الموظفين من أن يكونوا أكثر دقة وانتقاءً لأدائهم من المديرين، كما يُساهم ذلك في تطوير أداء الموظفين.
- **استطلاع الرأي**، حيث يعد استطلاع آراء المتعلمين، وأولياء الأمور، والعاملين من الأدوات التي تساعد على الوقوف على حقيقة ما يجري، ومعرفة ما سيأتي، أو علي الأقل الحصول على بعض المؤشرات التي تعين على الاقتراب منه، وإمكانية التدخل لتطويره وتعديله أو تغييره، أو التصرف على نحو يساعد على تلافي الأخطاء وتجنب المزالق، وذلك اتكاء على ما جادت به الاستطلاعات وأظهرته إيجابياً كان أم سلبياً. ولهذا فإن استطلاعات الرأي تعد وسيلة مهمة لصانعي القرار في مجال التعليم/ الإلكتروني للوقوف على إيجابيات وسلبيات منظومة التعليم الإلكتروني من: بيئة التعلم الإلكترونية، والمقررات الإلكترونية، وأعضاء هيئة التدريس برنامج التعليم الإلكتروني، والخدمة المقدمة بشكل عام، بما يعطي صورة بشكل غير مباشر عن احتياجات المؤسسة للتطوير واحتياجات العاملين من التطوير المهني، بما يفيد في التحسين المستمر لبرنامج التعليم الإلكتروني أو أنظمة ضبط الجودة.

## خطوات التطوير المهني المؤسسي

**ثانياً:** بناء خطة التطوير المهني، بناء على تحليل نتائج الأدوات السابقة يتم التركيز على المستقبل وتحديد المعارف والمهارات والسلوكيات التي يحتاجها مسؤول ضبط جودة التعليم الإلكتروني، وتحفيز الموظفين على حسب طموحهم بهدف تطوير مهاراتهم وكفاءتهم عن طريق برامج التطوير المهني.

**ثالثاً:** نشر البرامج السنوية للتطوير المهني التي تلبي احتياجات كل فرد من فريق العمل بالمؤسسة التعليمية، والعمل على إكساب كل منهم المهارات اللازمة لبناء قدراته وتطوير مهاراته وتحسين أدائه.

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

## طبيعة البحث العلمي التطبيقي

البحث العلمي التطبيقي هو الذي يهدف إلى حل مشكلة قائمة؛ عن طريق التَّعرُّف على جميع الجوانب المُحيطة بالمشكلة، ويجب على الباحث العلمي اتِّباع الشفافية والموضوعية لأقصى درجة في تلك النوعية من الأبحاث؛ من أجل الوصول إلى نتائج قاطعة، وينبغي استخدام القرائن والدلالات في ذلك؛ وبعد الانتهاء من مرحلة النتائج يكون الباحث قد أجلى المشكلة بشكل واضح، ومن ثَمَّ وضع الحلول التي تتمثَّل في المُقترحات والتوصيات، ويجب أن يكون ذلك قابلاً للتطبيق وفي ضوء الإمكانيات المالية المُتاحة، سواء بالنسبة لما هو مُحدد من موارد للبحث العلمي، أو في حالة كون المشكلة عامَّة يكون ذلك وفقاً لإمكانيات الدولة الاقتصادية

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

يوجد ثلاثة أنواع أخرى من البحوث التطبيقية بخلاف البحث العلمي التطبيقي، وسوف نُفصّل كلّاً منها على حدة كما يلي:

**البحوث التقنية التطويرية:** الهدف من ذلك النوع من البحوث التطبيقية الإبداع والابتكار، وإنتاج التكنولوجيا، أما من خلال التعديل على تفنيه الحالية، وإضافة مزيد من التحديثات بما يُلبّي المُتطلّبات، أو اصطناع الجديد، والفوائد من تلك النوعية من الأبحاث لها أبعاد متعددة حسب طبيعة التقنية المُنتجة، فعلى سبيل المثال في حالة تصنيع آلة صناعة خبز حديثة؛ فإن ذلك يعود بالنفع في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية... إلخ.

**البحوث العلمية الأُولية:** في ذلك الفرع من البحوث التطبيقية يقوم الباحث العلمي بالبحث عن الحقائق، ومثال على ذلك ما يوجد حولنا من ظواهر طبيعية، ومن ثمّ السعي لتفسيرها، والتعرّف على مكوناتها، والهدف هو الوصول إلى معارف بغضّ النظر عن الفوائد الاقتصادية أو العوائد المادية التي تعود على المُجتمع من جرّاء ذلك، وتلك النوعية من الأبحاث ينجم عنها القوانين والنظريات والمُسلّمات والمبادئ، ويظهر ذلك في صورة تقارير ودراسات، وفي الغالب يتم تقديم تلك النوعية من الأبحاث في المؤتمرات العلمية، ويتم عرض المنتج في مرحلة لاحقة في المجلات العلمية المُحكّمة، ويجب أن يكون مُعترفاً من الأكاديميات والجمعيات العالمية.

**بحوث الأَقلمة أو المواءمة:** وتلك النوعية من الأبحاث الهدف منها تهيئة الظروف المناسبة في دولة ما؛ من أجل تحقيق الفاعلية المتعلقة بنوعية مُعيّنة من التقنيات التي يتم جلبها من دولة أخرى، ومن المُتعارف عليه وجود اختلاف في مهارة التشغيل وعوامل الإنتاج من دول لأخرى، وتلك الأبحاث مهمة للغاية بالنسبة للدول النامية، وتحل كثيراً من الإشكاليات الاقتصادية به.

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

## تفاصيل أخرى حول التقدم بالأبحاث للمؤتمرات

إذا كانت التعليمات تسمح بتقديم أشكال وجداول، فلا بد من اتباع التعليمات وعدم تخطي الحجم المسموح به. كما أنه لا بد من تنظيم المستخلص بطريقة جيدة وعادة ما تكون نفس الطريقة التي تستخدم في تنظيم مستخلصات الأبحاث العلمية.

**ويجب أن يقوم المؤلف بكتابة المستخلص بطريقة واضحة** ومقروءة من المرة الأولى، حيث إن من يقومون بمراجعة المستخلص عادة ما يكونون باحثين على درجة كبيرة من الكفاءة العلمية، بالإضافة إلى انشغالهم بقراءة عدد كبير من المستخلصات. وبالتالي سيكون من السهل عليهم استبعاد المستخلصات غير الواضحة. وبالطبع يجب إرسال المستخلص قبل الموعد النهائي لإرسال المستخلصات. اعرض البحث بطريقة جيدة في المستخلص؛ لأن ذلك سوف يساعدك على تقديم عرض جيد.

## **ليس فقط المحكمون من يقومون بالحكم على المستخلص**

ومن الأمور التي يجب مراعاتها: أن المحكمين ليس هم فقط من يقومون بالحكم على المستخلص. حيث إن المستخلص تتم طباعته في برنامج المؤتمر، وبالتالي يقرأه كل أو معظم الحاضرين وهؤلاء الذين يقرأون المستخلصات يحددون أي الجلسات سوف يحضرونها بناء على مدى اهتمامهم بالمستخلص. بالإضافة إلى أن الباحثين الآخرين الذين لا يستطيعون حضور المؤتمرات عادة ما يطلعون على هذه المستخلصات لمتابعة ما يجري في المجال العلمي. إلى جانب أن محرري الأبواب العلمية في المجلات يقومون بتحديد أي المحاور وأي الجلسات يتم اتصالات المؤتمرات تغطيتها بناء على المستخلص.

## **التنظيم من أجل مناقشة البحث العلمي**

إن أفضل أسلوب لتنظيم بحث يتم عرضه بصورة شفوية هو أن يتم اتباع الأسلوب أو المنطق نفسه الذي يستخدمه الباحث في كتابة البحث أو الدراسة العلمية، بحيث يبدأ بتحديد مشكلة البحث وينتهي بتحديد الحلول المقترحة.

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

## عرض البحث العلمي شفويًا

عادة ما تكون العروض الشفوية قصيرة ( لا تتخطى 10 دقائق في معظم المؤتمرات ) لذلك لابد من حذف كل الجوانب النظرية حول الموضوع والدخول في الجوانب الإجرائية مباشرة.

فإن عرض كم كبير من المعلومات بشكل مكثف على الجمهور لا يساعد القارئ على متابعة القراءة ومن ثم .. لابد من التركيز على أهم النتائج التي توصل إليها الباحث، فلن يكون هناك متسع من الوقت لعرض كل الأفكار والمعلومات التي يرغب في عرضها. ويوجد في الواقع بعض المواقف التي تحتاج فيها لعرض ورقة بحث أطول فبعض المنتديات تطلب أن يكون العرض في 20 دقيقة أو أكثر وبعض الحلقات الدراسية يمكن عرض البحث فيها أن يكون لمدة ساعة. ومن الواضح أنه يمكنك عرض مواد أكثر إذا كان لديك متسع من الوقت.

## عرض النقاط الأساسية في الموضوع أولاً

يجب أن يتم العرض ببطء وهدوء وعرض النقاط الأساسية في الموضوع أولاً. عادة ما يكون الوقت المسموح به لعرض أوراق الأبحاث في المؤتمرات محدودًا جدًا لذا يجب أن يكون العرض قصيرًا جدًا لا يتجاوز 10 إلى 15 دقيقة.

لكي تتغلب على أي مشكلات قد تتعرض لها، **تمرّن على العرض قبل بدايته**، وذلك لكي تتأكد من أنها في إطار الحجم المطلوب ولكي تتأكد من أنها سوف تصل بك إلى الرسالة التي تريد توصيلها.  
**وأثناء العرض تجنب حساب الوقت** ولكن من المفيد أن تضع ملاحظة أثناء العرض تساعدك في أن يتم العرض وفق الخطة الزمنية المحددة. وسوف يساعدك ذلك في ضبط سرعة العرض.

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

## إعداد العرض المرئي

من الاعتبارات التي يجب مراعاتها في إعداد العرض المرئي:  
يجب أن تصمم الشرائح خصيصًا للاستخدام في العرض الشفوي، بحيث يراها كل من هو موجود في القاعة.  
يجب أن تكون الشريحة غير مزدحمة بالمعلومات، وإنما تعرض نقطة واحدة فقط أو ربما تلخص عددًا من النقاط.

يجب ألا يتضمن العرض عددًا كبيرًا من الشرائح، ذلك يحسن من أداء العرض.  
يجب أن يذهب المتحدث إلى المنصة مبكرًا ويختبر كل التجهيزات من أداة العرض والضوء والميكروفون وغيرها.

الهدف من الشرائح هو إكمال المعلومات التي يريد تقديمها المتحدث، لا تقديم كل المعلومات مع بقاء المتحدث صامتًا.

إن الشرائح التي يتم إعدادها بعناية وبمهارة يمكن أن تحسن بشكل كبير من قيمة العرض العلمي للبحث.

# إجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.

## مفهوم عملية النشر العلمي:

يقصد بعملية النشر العلمي هو نشر الأبحاث والمقالات العلمية التي تم إنجازها من قِبَل الباحثين في مجال تخصصه في دوريات علمية مرموقة أو مجلة عربية لنشر البحوث العلمية والتي تحظى بمعاملات تأثير عالمية ومدرجة في التصنيفات العالمية من أجل ضمان إتاحة البحث لجميع المهتمين به، فالمجلات العلمية المحكمة سواء كانت مجلة عربية لنشر البحوث العلمية أو مجلة أجنبية تتمثل في المجلات الموثوقة التي تصدر عن جهات أكاديمية.

## أهم أساسيات النشر العلمي:

يمكن تلخيص أساسيات النشر العلمي إذا كانت المجلة أجنبية أو مجلة عربية لنشر البحوث العلمية في مجموعة من النقاط وهي كالآتي:

**أصالة المحتوى** بحيث تكون فكرة الموضوع أو الدراسة فكرة أصيلة ناتجة عن تراكم معرفي وأسس علمية وسعة اطلاع من قِبَل الباحث.

**اتباع منهج بحث علمي واضح** والحرص على أن يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة والمشكلة البحثية. **تحديد أهمية البحث بوضوح** وكيف يمكن أن يساهم هذا البحث في إضافة للمجال أو التخصص الذي ينتمي إليه الباحث.

**يجب التركيز من قِبَل الباحث على أن تكون اللغة التي يستخدمها لغة علمية أكاديمية واضحة ودقيقة** خالية قدر الإمكان من الأخطاء اللغوية والإملائية والنحوية.

# العمل مع رواد الأعمال، والمشاركة في دورات تدريبية للحصول على شهادات معتمدة، وذلك لصقل المعرفة والمهارات الأدائية المرتبطة

العمل مع رواد الأعمال مفيد لصقل المعرفة والمهارات الادائية لان الريادي الحقيقي لا يركّز على المخاطرة بقدر ما يركّز على المكافأة في نهاية المطاف. الريادي الحقيقي يعلم تمامًا كيف يحوّل أحلامه إلى حقيقة من خلال تخصيص ما يكفي من الوقت والجهد.

وأيضاً تحتاج المجالات الوظيفية دائماً إلى التطوير، وقد يستغرق ذلك بذل الكثير من الجهد طوال الحياة للتدريب والتعلم، لذا تكمن أهمية الدورات التدريبية في: زيادة الإنتاجية والأداء

عند خضوع الموظفين للدورات التدريبية، فإن ذلك يرفع مستوى مهاراتهم وعلاقتهم بالوظيفة، ويقوم ببناء الثقة في قدراتهم، وذلك سيؤدي بطبيعة الحال إلى رفع كفاءتهم، وجعلهم قادرين على العمل بشكل مضاعف وأكثر فاعلية.

تحسين المهارات والمعرفة

تساعد هذه البرامج على رفع مستوى المعرفة لدى الموظفين، لمسايرة مختلف التغييرات في سوق العمل، وتؤثر تلك التحسينات بطريقة إيجابية على القدرة الإنتاجية للموظفين والعمال.

مما يؤدي إلى زيادة أرباح الشركة وكفاءة عمالها، حيث يكتسب الموظفون عن طريق التدريب بعض المهارات، تتضمن العلاقات الإنسانية بين العمال وأخلاقيات العمل.

# الملخص

تناولنا مفهوم التطوير المهني ومجالاته ومراحله، وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، والتطوير المهني المستمر وأهميته وأساليبه، وخطوات التطوير المهني المؤسسي، وتطوير قيادة للتغيير والتحول لدعم الأبحاث التي تعزز برنامج التعليم الإلكتروني لتطوير أهدافه وتطبيق المقاييس السيكمترية التي تقيس الجوانب النفسية والسمات الشخصية لضمان نجاح الفرد في أداء مهامه وتطوره المهني وأهم الأدوات التي تساعد مسؤول ضبط الجودة في إدارة الوقت وإجراء البحوث العلمية التطبيقية ونشرها في المؤتمرات والمجلات الدورية بما يعزز الثقة في برنامج التعليم الإلكتروني.



## المراجع

- المركز الوطني للتعليم الإلكتروني . 2022. الشهادة المهنية الاحترافية في ضبط جودة التعليم الإلكتروني، المستوى المتقدم.
- احمد، د. ريهام مصطفى محمد.(2012). توظيف التعليم الالكتروني لتحقيق معايير الجودة في العملية التعليمية. تم الاطلاع عليه 2023/1/30. رابط الموقع: <https://cutt.us/lluvW>
- أية عامر. (2021/6/6). ما لا تعرفه عن الاختبارات السيكومترية. تم الاطلاع عليه في 2023/1/30. رابط الموقع: <https://cutt.us/uSepS>
- الانصاري، د. ريم. (2023/1/17). مجلة عربية لنشر البحوث العلمية. شركة دراسة للبحث العلمي , الاستشارات والدراسات والترجمة. تم الاطلاع عليه في 2023/1/30. رابط الموقع: <https://cutt.us/KKrLD>
- محمد تيسير. (2022/4/18). كيفية عرض البحث العلمي شفويًا، أو مناقشة البحث العلمي في المؤتمرات العلمية. مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. تم الاطلاع عليه في 2023/1/30. رابط الموقع: <https://cutt.us/6fpvy>

## المراجع

- البحث العلمي التطبيقي. تم الاطلاع عليه 2023/1/30. رابط الموقع: <https://cutt.us/X9jeV>
- السيف، منال بنت سليمان. (2009/7/8) مدى توافر كفايات التعليم الالكتروني و معوقاتهما و اساليب تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود. تم الاطلاع عليه في 2023/2/12. رابط الموقع: <https://cutt.us/kLtmt>
- باداود، إبراهيم محمد. (2012/8/25) أهمية بحوث استطلاع الرأي. تم الاطلاع عليه في 2023/2/12. رابط الموقع: <https://cutt.us/xujue>
- مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٥، الجزء الأول) أكتوبر لسنة ٢٠١٥م. أثر المكتبات الرقمية في تنمية مهارات البحث عن مصادر المعلومات الإلكترونية لدى طلاب كلية التربية بجامعة طيبة. تم الاطلاع عليه في 2023/2/13. رابط الموقع: <https://cutt.us/BuWkn>
- محمد مصطفى. (2021/8/1). محيط. أهمية الدورات التدريبية و إيجابياتها التي ترتقي بدارسيها لأعلى المستويات. تم الاطلاع عليه في 2023/2/13. رابط الموقع: <https://cutt.us/EAd3a>
- فرصة. (2020/5). 10 صفات تميز رواد الأعمال الناجحين. تم الاطلاع عليه في 2023/2/13. رابط الموقع: <https://cutt.us/tDACJ>