

ملحق الدراسة باللغة
العربية والله اعلم

مقدمة :

يقوم التعليم بدور إيجابي فى بناء وتنمية المجتمعات وتحقيق نهضتها الشاملة وتغيير حياتها إلى الأفضل وأعدادها لمواجهة مشكلات وتحديات ومتطلبات المستقبل، فتقدم أى مجتمع رهن بما يملكه من قوى مدربة قادرة على تطويع ما لديه من موارد طبيعية واستخدامها الاستخدام الأمثل لدفع عجلة التقدم، والتعليم هو مفتاح التقدم الاجتماعى والاقتصادى وهو الوسيلة الوحيدة لمواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين . وإن كفاية وفاعلية النظام التعليمى لا يمكن أن تتحقق فى ظل هذه التحديات إلا إذا وجدت للمؤسسة التعليمية إدارة تتمتع بالكفاية والفاعلية وإن التعليم الجيد وهو ثمرة الإدارة الجيدة ونجاح أو فشل أى مؤسسة تعليمية إنما يرجع إلى القيادة الإدارية وتحسين التفاعل الاجتماعى بين أفرادها بطرق مؤثرة تحقق تعاونهم وترفع مستوى أدائهم إلى أقصى حد ممكن مع المحافظة على بناء الجماعة وتماسكها .

ونظراً لأهمية الدور الذى يقوم به القائد التعليمى ومدى إسهامه فى النهوض بالعملية التعليمية فقد اهتمت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بعملية الإعداد والتدريب لهذه القيادات إيماناً بأن نجاح خطوات الإصلاح والتجديد التربوى والتعليمى فى أى مجتمع من المجتمعات إنما يتوقف على مدى كفاءة مستوى اختبار وتدريب هذه القيادات نظراً لمسئوليتها فى شتى مجالات العلم والمعرفة بفضل التطور التكنولوجى والثورة العلمية التى اتضحت معالمها منذ منتصف القرن العشرين فى ميدان التعليم كغيره من الميادين وقد تمثل هذا فى اتساع أبعاد التربية وتطور مفاهيمها وتنوع أساليب التدريس وتطور محتوى المناهج الدراسية مما أدى إلى ظهور ما يسمى بالتربية المستمرة والتعليم مدى الحياة بحيث يتمكن كل فرد من أفراد المجتمع من ملاحقة كل ما هو جديد طوال حياته . فلم تعد المعرفة ثابتة أو محددة بنقطة بداية أو نهاية ولكنها أصبحت متغيرة ولا نهائية .

لذلك فقد انتشر التعليم عن بعد والذى يركز فى أهدافه ومفهومه على فكرة التعليم المستمر مدى الحياة إلى درجة كبيرة فى العقدين الأخيرين فى مجالات التعليم والتدريب وعلى كل المستويات فى معظم بلاد العالم .

ولقد أثبتت خبرات كثير من الدول صلاحية هذا الأسلوب فى إتاحة الفرص التعليمية للكثير من الفئات التى لا تجد فرصاً تعليمية فى نظم التعليم التقليدية ومن هذه الفئات فئة المرضى ونحو العاهلات والموظفون والإداريين الذين يبعدون عن إقامتهم عن مؤسسات التعليم النظامية هذا فضلاً عن توفير مبالغ ضخمة على المجتمع مقارنة بالتعليم التقليدى .

مشكلة البحث :

ترتبط تنمية القيادات التعليمية ارتباطا مباشرا بانعكاسات التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يمر بها العالم خاصة بما يتصل منها بالانفجار المعرفي واتساع المعارف وتكاثرها من ناحية والتقدم في وسائل الاتصال من ناحية أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى إعادة النظر في أساليب اختيار وإعداد وتدريب القيادات التعليمية والاستعانة بالأساليب التكنولوجية في عملية التدريب حيث أثبتت الدراسات أن أساليب اختيار القيادات التعليمية لا يتناسب مع التطورات الحديثة في مجال التربية والتعليم وكذلك برامج وأساليب التدريب التقليدية والتي قد شابها بعض القصور والمشكلات مما جعلها لا تؤدي الغرض منها كما أنها لا تقدم أى جديد في عملية تنمية وتطوير القيادات التعليمية لأنها لا تقوم على أساس الاحتياجات التدريبية لهذه القيادات الأمر الذي وجب معه البحث عن أساليب تدريبية جديدة تستفيد من وسائل الاتصال الحديثة في تقديم برامجها لهذه القيادات ولقد وجدت كثير من الدول المتقدمة والنامية السبيل في نظم التعليم عن بعد حيث تقوم وسائل الاتصال الحديثة بدور مهم في التعليم والتدريب عن بعد يوفر الوقت ويوفر الحاجة إلى المكان والتجهيزات وحقت نتائج إيجابية في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها .

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي :

ما دور التعليم عن بعد في تدريب القيادات التعليمية في مصر في ضوء خبرات بعض الدول؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية :

- ١- ما واقع تدريب القيادات التعليمية في مصر؟ وأهم معوقاته؟
- ٢- ما مفهوم التعليم عن بعد؟ وما مبررات استخدامه؟
- ٣- ما واقع التعليم عن بعد في مصر؟
- ٤- ما أهم خبرات بعض الدول في مجال التعليم عن بعد؟
- ٥- ما دور التعليم عن بعد في تدريب القيادات التعليمية؟
- ٦- ما التصور المقترح لاستخدام التعليم عن بعد في تدريب القيادات التعليمية في مصر؟

أهداف البحث :

جاء هذا البحث في وقت يتعاضد فيه دور القيادات التعليمية لما لها من أثر في تجديد وتطوير العملية التعليمية في ضوء المتغيرات التي يشهدها العصر، حيث أصبح التجديد والتطوير واكتساب المعارف والمهارات هو الشغل الشاغل للقادة وخبراء الإدارة التعليمية خصوصا وأن القيادة التعليمية اليوم بأساليبها وأنماط سلوكها لم تعد تصلح لمسايرة

المجتمع المتحرك الدائم التغير. فأصبح ضروريا أن تطور القيادة من نفسها وأن تأخذ بمفاهيم وأساليب جديدة، وهذا ما يسعى إليه هذا البحث عن طريق استخدام نظام جديد فى تدريب وتطوير وتنمية القيادات التعليمية يتماشى مع هذه المتغيرات ويعتمد على وسائل الاتصال الحديثة، كما استهدف البحث عدة أهداف قام من أجلها وهذه الأهداف هي :

- ١- التعرف على واقع أساليب اختيار وتدريب القيادات التعليمية فى مصر وأهم المشكلات والمعوقات فى العملية التدريبية .
- ٢- التعرف على واقع التعليم عن بعد فى مصر وأساليبه وأشكاله .
- ٣- إبراز خبرات بعض الدول فى مجال التعليم والتدريب عن بعد ومدى الاستفادة منها .
- ٤- التعرف على دور التعليم عن بعد فى تدريب القيادات التعليمية .
- ٥- وضع تصور مقترح لاستخدام التعليم عن بعد فى مجال تدريب القيادات التعليمية فى مصر فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة والنامية وواقع المجتمع المصرى .

منهج البحث :

استخدم البحث الحالى المنهج الوصفى للتعرف على مواصفات وواجبات القيادات التعليمية وأساليب اختيارها ودافع تدريبها وأهم معوقات التدريب القائمة وكذلك واقع التعليم عن بعد ومبررات استخدامه وأهم الوسائل المستخدمة فى عملية التعليم عن بعد وكذلك لوصف خبرات بعضهم فى مجال التعليم عن بعد وكيفية الاستفادة منها فى تطوير التعليم عن بعد فى مصر بالإضافة إلى استخدام بعض الأساليب الإحصائية فى معالجة نتائج الدراسة الميدانية .

المراجع السليم
١- المحور الأول : دراسة تأريخية للتعليم
٢- دراسة تأريخية للتعليم
٣- دراسة تأريخية للتعليم
٤- دراسة تأريخية للتعليم
٥- دراسة تأريخية للتعليم
٦- دراسة تأريخية للتعليم
٧- دراسة تأريخية للتعليم
٨- دراسة تأريخية للتعليم
٩- دراسة تأريخية للتعليم
١٠- دراسة تأريخية للتعليم
١١- دراسة تأريخية للتعليم
١٢- دراسة تأريخية للتعليم
١٣- دراسة تأريخية للتعليم
١٤- دراسة تأريخية للتعليم
١٥- دراسة تأريخية للتعليم
١٦- دراسة تأريخية للتعليم
١٧- دراسة تأريخية للتعليم
١٨- دراسة تأريخية للتعليم
١٩- دراسة تأريخية للتعليم
٢٠- دراسة تأريخية للتعليم
٢١- دراسة تأريخية للتعليم
٢٢- دراسة تأريخية للتعليم
٢٣- دراسة تأريخية للتعليم
٢٤- دراسة تأريخية للتعليم
٢٥- دراسة تأريخية للتعليم
٢٦- دراسة تأريخية للتعليم
٢٧- دراسة تأريخية للتعليم
٢٨- دراسة تأريخية للتعليم
٢٩- دراسة تأريخية للتعليم
٣٠- دراسة تأريخية للتعليم
٣١- دراسة تأريخية للتعليم
٣٢- دراسة تأريخية للتعليم
٣٣- دراسة تأريخية للتعليم
٣٤- دراسة تأريخية للتعليم
٣٥- دراسة تأريخية للتعليم
٣٦- دراسة تأريخية للتعليم
٣٧- دراسة تأريخية للتعليم
٣٨- دراسة تأريخية للتعليم
٣٩- دراسة تأريخية للتعليم
٤٠- دراسة تأريخية للتعليم
٤١- دراسة تأريخية للتعليم
٤٢- دراسة تأريخية للتعليم
٤٣- دراسة تأريخية للتعليم
٤٤- دراسة تأريخية للتعليم
٤٥- دراسة تأريخية للتعليم
٤٦- دراسة تأريخية للتعليم
٤٧- دراسة تأريخية للتعليم
٤٨- دراسة تأريخية للتعليم
٤٩- دراسة تأريخية للتعليم
٥٠- دراسة تأريخية للتعليم
٥١- دراسة تأريخية للتعليم
٥٢- دراسة تأريخية للتعليم
٥٣- دراسة تأريخية للتعليم
٥٤- دراسة تأريخية للتعليم
٥٥- دراسة تأريخية للتعليم
٥٦- دراسة تأريخية للتعليم
٥٧- دراسة تأريخية للتعليم
٥٨- دراسة تأريخية للتعليم
٥٩- دراسة تأريخية للتعليم
٦٠- دراسة تأريخية للتعليم
٦١- دراسة تأريخية للتعليم
٦٢- دراسة تأريخية للتعليم
٦٣- دراسة تأريخية للتعليم
٦٤- دراسة تأريخية للتعليم
٦٥- دراسة تأريخية للتعليم
٦٦- دراسة تأريخية للتعليم
٦٧- دراسة تأريخية للتعليم
٦٨- دراسة تأريخية للتعليم
٦٩- دراسة تأريخية للتعليم
٧٠- دراسة تأريخية للتعليم
٧١- دراسة تأريخية للتعليم
٧٢- دراسة تأريخية للتعليم
٧٣- دراسة تأريخية للتعليم
٧٤- دراسة تأريخية للتعليم
٧٥- دراسة تأريخية للتعليم
٧٦- دراسة تأريخية للتعليم
٧٧- دراسة تأريخية للتعليم
٧٨- دراسة تأريخية للتعليم
٧٩- دراسة تأريخية للتعليم
٨٠- دراسة تأريخية للتعليم
٨١- دراسة تأريخية للتعليم
٨٢- دراسة تأريخية للتعليم
٨٣- دراسة تأريخية للتعليم
٨٤- دراسة تأريخية للتعليم
٨٥- دراسة تأريخية للتعليم
٨٦- دراسة تأريخية للتعليم
٨٧- دراسة تأريخية للتعليم
٨٨- دراسة تأريخية للتعليم
٨٩- دراسة تأريخية للتعليم
٩٠- دراسة تأريخية للتعليم
٩١- دراسة تأريخية للتعليم
٩٢- دراسة تأريخية للتعليم
٩٣- دراسة تأريخية للتعليم
٩٤- دراسة تأريخية للتعليم
٩٥- دراسة تأريخية للتعليم
٩٦- دراسة تأريخية للتعليم
٩٧- دراسة تأريخية للتعليم
٩٨- دراسة تأريخية للتعليم
٩٩- دراسة تأريخية للتعليم
١٠٠- دراسة تأريخية للتعليم

أدوات البحث :

استعان الباحث بأدوات تساعده فى بحثه وتتمثل هذه الأدوات فيما يلى :

١- الزيارات الميدانية :

قام الباحث بعمل زيارات ميدانية لمركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم ومركز التدريب بمنشية البكرى ومركز التدريب بمديرية التربية والتعليم وذلك للتعرف على واقع التدريب عن بعد عن طريق شبكات الفيديو كونفرانس وأهم المعوقات التى تعوق عملية التدريب كما قام بعمل زيارات ميدانية لمركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح للتعرف على واقع التعليم المفتوح باعتباره أحد أساليب التعليم عن بعد .

٢- المقابلات الشخصية :

قام الباحث بعمل مقابلات شخصية غير مقتنة مع بعض المسؤولين عن مراكز التدريب وكذلك بعض القيادات التعليمية من مديري الإدارات ومديري المراحل ومديري المدارس من أجل التوصل إلى بعض المعلومات الخاصة بالبحث وبعض المعلومات التي تم في ضوئها بناء الاستبيان .

٣- الاستبيان :

استخدم الباحث الاستبيان باعتباره وسيلة للحصول على جمع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل والوسائل المتقدمة في عملية التعليم عن بعد حيث طبق الاستبيان على عينة من مديري الإدارات ومديري المراحل ومديري المدارس ممن تم تدريبهم عن طريق التعليم عن بعد في محافظة القليوبية .

حدود البحث :

تمثلت حدود البحث في :

- ١ - الحد الموضوعي : حيث التزم الباحث بدراسة دور التعليم عن بعد في تدريب القيادات التعليمية في ضوء خبرات بعض الدول .
- ٢ - الحد البشري : حيث اقتصر الباحث على عينة من مديري الإدارات ومديري المراحل ومديري المدارس (ابتدائي - اعدادي - ثانوي) .
- ٣ - الحد الجغرافي : حيث اقتصر الباحث في بحثه على إدارات ومدارس محافظة القليوبية كما تم اختيار مجموعة من الدول مثل بريطانيا واليابان وأستراليا وإندونيسيا وباكستان وتايلاند على اعتبار أنهم دول رائدة في مجال التعليم عن بعد .

مصطلحات البحث :

ارتكز البحث على المصطلحات الآتية :

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| ١- التعليم عن بعد . | ٢- التدريب . |
| ٣- التدريب الإداري . | ٤- القيادات التعليمية . |

نتائج وتوصيات البحث :

من خلال الإطار النظرى والدارسة الميدانية توصل الباحث إلى عدد من النتائج والتوصيات من أهمها :

١- نتائج وتوصيات خاصة بأساليب اختيار القيادات التعليمية

كشف البحث عن النتائج التالية :

- أساليب اختيار القيادة الموجودة حاليا وكذلك القرارات والتشريعات الخاصة بالاختيار لا يتماشى مع متغيرات العصر وما فرضه من تحديات حيث أن النظم المتبعة فى عمليات الاختيار قاصرة ويغلب عليها عنصر الأقدمية فى العمل أو السن إلى جانب حضور برامج تدريبية شكلية .

- فى ظل هذه الأساليب فإن معظم الذين وصلوا إلى مراكز قيادية عن طريق الأقدمية لا يرحبون فى أى تغيير أو تعديل لما تعودوا على ممارسته .

- تدخل الاعتبارات الشخصية فى التقارير الرسمية والتي هى شرط من شروط الترقية لذا هناك مجموعة من التوصيات التى تخص أساليب اختيار القيادة التعليمية وهى :

• إضافة شروط جديدة وفعالة تتمثل فى المقابلة الشخصية للمرشح للترقية أو الاختبارات الشخصية لكونها عناصر أساسية فى عملية الانتقال وكذلك استخدام الاختبارات الموضوعية التى تساعد فى الكشف عن قدرات المتقدمين .

• فتح باب الترشيح أمام العناصر المتميزة من الشباب للتقدم لشغل الوظائف القيادية حتى يمكن الاستفادة منها فى التطوير .

• يجب حصول المرشح على درجة علمية تعادل الماجستير فى الإدارة التعليمية طبقا لما هو معمول به فى معظم الدول المتقدمة وإذا تساوت هذه الشروط مع أكثر من متقدم فيرجع للأقدمية أو السن .

• أن يقدم المرشح أهم الإنجازات التى أداها فى وظيفته السابقة وكذلك مقترحات مستقبلية لتطوير الوحدة .

٢- نتائج وتوصيات خاصة بالتدريب :

أ- نتائج وتوصيات التدريب التقليدى :

كشف البحث عن النتائج التالية :

- أن أساليب التدريب التقليدية لا تتماشى مع التطورات العالمية والثورة العلمية والتكنولوجية وعدم ملائمتها للمتدربين من ناحية وعدم كفاية البرنامج التدريبى من ناحية أخرى وأنها عجزت عن تحقيق الأهداف المرجوة منها .

- التنوع فى الموضوعات التى تخص العملية التعليمية .
- قاعات التدريب مجهزة على أعلى مستوى مما يجعل تلقى المعلومة ميسرة .
- تتلاءم مع متطلبات العصر وحتمية التطور وعدم التخلف عن ركب الحضارة .
- تساعد على تدريب أكبر عدد ممكن من المتدربين فى وقت واحد .
- قلة تكلفتها عن التدريب التقليدى حيث تتميز بشيوع ظاهرة الحجم الكبير ومن ثم التكلفة المتوسطة للمتدرب تأخذ فى الانخفاض .
- تحتاج إلى أقل عدد ممكن من المدربين .
- استقطاب مدربين على أعلى مستوى .
- تستخدم الوسائل السمعية والبصرية .
- يمكن إقامتها فى أى وقت .
- المتدرب يكون تحت المتابعة والتوجيه فى وقت واحد .
- جمع أطراف متعددة تفصل بينهم المسافة الشاسعة وكأنهم فى حجرة واحدة .
- الإطلاع على أحدث الأبحاث العلمية سواء محلية أو عالمية فى مجال الإدارة .

كما كشف البحث فى دراسته الميدانية عن وجود بعض المعوقات فى التعليم عن بعد ومن أهمها ما يلى :

- رغم أهمية التدريب عن بعد فى رفع كفاءة ومستوى أداء المديرين والموجهين والمعلمين فى ظل التطور التكنولوجى واستخدامه الوسائل التكنولوجية المتطورة إلا أنه ينقصه التخطيط الجيد والإعداد الأفضل من جانب المسئولين عن التدريب .
- أوقات التدريب لا تتناسب مع مواعيد المتدربين وكذلك مواعيد العمل رغم أن التدريب عن بعد يعطى فرصة تقديمه فى أى وقت يتلاءم مع المتدربين .
- وجود بعض العيوب الفنية بقاعات التدريب مما يؤدى إلى عدم استكمال البرنامج .
- فى بعض المحافظات أحيانا تكون الصورة غير واضحة .
- نظرا لزيادة عدد المتدربين فى البرنامج الواحد على مستوى الجمهورية يؤدى إلى عدم إتاحة الفرصة للمناقشة والحوار مع المتدربين وإذا حدث حوار ومناقشة فلا يستطيع المحاضر تغطية جميع المحافظات .
- المحاضرون فى التدريب عن بعد ليس لديهم المهارة الكافية فى استخدام الوسائل المساعدة فى عملية التدريب نظرا لعدم تدريبهم عليها فى البرامج التدريبية .

• نظرا لقلة مهارة المدرب فى استخدام الوسائل المساعدة فهذا يؤدى إلى عدم استخدامه أكثر من أسلوب لتوضيح المعلومة وعدم عرض المعلومات بطريقة جذابة تجذب انتباه المتدربين .

• عدم إعطاء الفرصة للمتدرب باستخدام وسائل الاتصال الحديثة التى تناسب الثورة المعلوماتية للبحث عن مصادر المعرفة .

• مازال يعتمد على الناحية النظرية أكثر من العملية حيث ما زال يعتمد على أسلوب الإلقاء من جانب المحاضر .

• مضمون المحاضرات يعد طبقا لما تراه المستويات العليا دون النظر إلى احتياجات المتدرب .

• صعوبة التقييم فى نهاية الدورة التدريبية للوقوف على مدى استيعاب المتدربين لبرامج التدريب .

• صعوبة متابعة المتدربين فى أماكن عملهم للوقوف على نتائج التدريب لعدم وجود لجان متابعة تتبع مراكز التدريب .

• عدم وجود مشرف داخل قاعات التدريب للرد على أسئلة واستفسارات المتدربين لذا يقترح الباحث مجموعة من التوصيات التى قد تعالج هذه المعوقات من أهمها ما يلى:

١ - التخطيط الجيد لعملية التدريب واتباع الأسس والمبادئ الخاصة به وكذلك إعداد وفقر المراحل العلمية للتدريب .

٢- العمل على تعيين فنيين بكل قاعة تدريبية وذلك لمواجهة أى أعطال قد تعوق استكمال البرنامج .

٣- نظرا لعدم قدرة المدرب على الرد على أسئلة جميع المتدربين وعدم قدرته على تغطية جميع المرشحين يجب ترشيح مشرف بكل قاعة يقوم بكتابة المشكلات الخاصة بالمتدربين والرد عليها بعد انتهاء التدريب .

٤- تدريب المدرب على كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية المساعدة فى عملية التدريب قبل التخطيط لإعداد المحاضرات أو قبل تنفيذ التدريب بوقت كاف حتى تكون لديه المهارة الكافية فى الاستعانة بها أثناء التدريب .

٥- يجب التنوع فى عرض الموضوعات .

٦- يجب أن يعتمد على الناحية النظرية والعملية جنباً إلى جنب .

- ٧- يجب عرض خبرات بعض الدول فى أسلوب حل المشكلات بطريقة علمية حديثة .
- ٨- الاستفادة برأى المتدربين أنفسهم فيما يحتاجون إليه من معلومات تساعدهم على التكيف فى أعمالهم وكذلك الاستعانة بأساتذة الجامعة المتخصصين فى تحديد محتوى البرامج التى سيتم تقديمها للمتدربين، وأن يعد البرنامج التدريبى وفق احتياجات المتدربين ووفق أسلوب علمى فى تحديد الاحتياجات بدلا من وضعه طبقا لما يراه المستويات العليا .
- ٩- إعطاء الفرصة للمتدرب فى البحث عن المعلومات بنفسه عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة .

١٠- أن تتم عملية تقييم للمتدربين بعد انتهاء التدريب لكل محافظة على حدة عن طريق اختبار تحريرى يتم داخل قاعة التدريب تحت إشراف متخصصين حيث أن نظام التقييم والمراقبة يلعب دورا جوهريا فى نجاح نوعية أى مشروع للتعليم عن بعد ولكى يتحقق ذلك النجاح لابد أن تتوافر أهداف تعليمية محددة ومواد تعليمية وإجراءات متقدمة بهدف مساعدة المتدربين على تحقيق هذه الأهداف .

١١- أن يخضع المتدربين لمتابعة مستمرة بعد انتهاء التدريب عن طريق لجنة متابعة من قبل مديريات التربية والتعليم للوقوف على نتائج تدريبهم .

١٢- أن يتم ربط جميع المدارس والإدارات التعليمية بمراكز التدريب حيث يتم تدريب القيادات التعليمية فى موقع عملهم بدلا من التدريب بالمديريات توفيراً لوقتهم وجهدهم ومشقة سفرهم حيث تم الانتهاء من تجهيز معظم مدارس الجمهورية بوسائل الاتصال الحديثة وكذلك تزويدهم بالأساليب التكنولوجية الحديثة .

١٣- زيادة المدة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب بدلا من أربعة أيام حتى تعطى الفرصة للمتدرب باكتساب كل ما هو جديد فى مجال العلم والمعرفة وكذلك إعطاء الفرصة للمدرب بعرض كل ما لديه من معلومات ومهارات تساعد على الارتقاء بمستوى المتدربين وكذلك عرض خبرات كبار المسؤولين على مستوى الجمهورية وخبرات بعض الدول فى الارتقاء بالعملية التعليمية فى ضوء وسائل الاتصال الحديثة التى بوجودها أصبح من السهل التعرف على جميع الخبرات العالمية والمحلية وكذلك الاتجاهات العلمية الحديثة فى مجال الإدارة التعليمية .

٤- توصيات فى مجال التعليم عن بعد :

١- ينبغى أن يكون التعليم عن بعد جهدا مشتركا بين الوزارة ومؤسسات التعليم عن بعد بحيث يكون التعاون فى المجالات الآتية :

• الإعداد والتخطيط والبرامج والمناهج والمواد والأدوات التعليمية التى تستخدم فى أنظمة التدريب عن بعد .

• التعاون فى مجال تدريب القائمين على التدريب .

• التعاون فى مجال تدريب الفنيين والفنيين المساعدين للعمل فى أنظمة التدريب عن بعد .

• تخصيص حجرة داخل كل مركز من مراكز التدريب يستطيع المتدرب أن يشاهد من داخلها البرامج التليفزيونية التعليمية والشرائط السمعية والمرئية تحت توجيه أحد المشرفين .

• إنشاء مراكز للتعليم بالمراسلة .

• إنشاء مكاتب متنقلة فى جميع الإدارات التعليمية مزودة بأحدث المراجع والأبحاث العلمية.

٢- توعية القيادات التعليمية بأهمية التعليم عن بعد كصورة تربوية من صور التدريب وإبراز أهميته فى حل كثير من المشكلات الفنية والإدارية التى تواجههم .

٣- استغلال البرامج الإذاعية والتليفزيونية فى إثراء التدريب بالمراسلة .

٤- الجمع بين استخدام الأشرطة السمعية وأشرطة الفيديو وبرامج التدريب .

٥- استغلال الأقمار الصناعية فى عملية البحث عن المعلومات الحديثة .

٦- اختيار الوقت المناسب لتدريب القيادات التعليمية بحيث لا يتعارض مع عملهم .

٧- حصول المتدرب على شهادة فى نهاية البرنامج تعطيه الأولوية فى الترقية للمستويات العليا .

• الاستفادة من التقنيات التربوية ووسائل الاتصال الحديثة فى برامج التعليم عن بعد مثل التليفزيون والتليفون والفيديو كونفرانس والإنترنت وغيرها من الوسائل المتاحة فى المجتمع المصرى .

• إنشاء مراكز دراسية تابعة لمراكز التعليم عن بعد فى جميع محافظات الجمهورية حتى يسهل على المتعلمين فى المناطق النائية الوصول إلى هذه المراكز للاستفادة منها وأن تكون هذه المراكز مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة مثل التليفون والفيديو كونفرانس والمكاتب والشرائط السمعية والمرئية حتى يمكن للمتعلمين الاستفادة بها .

- أن تقوم مؤسسات التعليم عن بعد بإعداد برامج تدريبية وألا يقتصر دورها فقط على إعطاء مؤهلات دراسية مع مراعاة تنوع البرامج في ضوء الخبرات والشهادات الحاصل عليها المتدرب .
- يجب أن تحقق مؤسسات التعليم عن بعد القدر المناسب من التعامل مع متطلبات سوق العمل والتعرف على الاحتياجات المجتمعة من التخصصات والمهارات المطلوبة والمساهمة في إعدادها وتوفيرها .
- ألا يقتصر التقويم على النظم التقليدية كاختبار نهاية العام الدراسي وإنما يكون تقويماً مستمراً على مدى الفصل الدراسي وبأكثر من أسلوب .
- إعطاء الفرصة للمتعلمين والمتدربين بإجراء الحوارات مع زملائهم ومدرسيهم فى ندوات ومسامرات عن طريق الإنترنت والفيديو كونفرانس والتليفون وغيرها من الوسائل المتاحة .
- ألا يقتصر عملية التمويل على وزارة التربية والتعليم فقط كما اتضح فى جميع التجارب السابقة ولا على رسوم الطلاب بل يجب تنوع أساليب التمويل وأن يتم التمويل عن طريق بعض الهيئات والمؤسسات والشركات المستفيدة من تدريب موظفيها وكذلك الجهود الذاتية للأهالى ورجال الأعمال وبعض المؤسسات وشركات القطاع الخاص والبنوك التى تعمل فى مجالات الاستثمار والتى تحقق أرباحاً بالملايين سنوياً إلى جانب إعانة سنوية تدفعها وزارة التربية والتعليم لتدعيم هذا النظام التعليمى .
- ألا يقتصر إنشاء هذا النظام على الدولة فقط وإنما إعطاء الحق لبعض الجمعيات أو الأفراد فى إنشائه بالاشتراك مع هيئات فنية كبرى ك نقابة المعلمين وأن يكون جهة الإشراف عليه كليات التربية فى الجمهورية كلا حسب موقعه الجغرافى .
- إنشاء مبانى تعليمية خاصة بهذا النظام بحيث لا تقتصر على مبانى الكليات التقليدية .
- ألا يقتصر التعليم عن بعد على الكبار فقط بل يجب أن يبدأ من مرحلة التعليم الإعدادي للمتسربين من التعليم الابتدائي واستخدام مصطلح التعليم الجماهيرى بحيث يشمل جميع فئات المجتمع .
- عمل الدعاية اللازمة عن طريق وسائل الإعلام لهذا النظام حتى يعترف به رسمياً من جميع جهات الدولة وتطبيق نظم الاعتراف الأكاديمي له وإلا يكون تعليماً من الدرجة الثانية يرتلده فقط من لم يقدر أكاديمياً أو مالياً على إكمال أشكال التعليم التقليدى .