

**برنامج تدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات
التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي
المدرسة الثانوية الصناعية**

د/لمياء محمد على احمد على حمزة

مدرس المناهج وطرق التدريس

كلية التربية - جامعة حلوان

مستخلص:

يهدف هذا البحث إلى تصميم برنامج تدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المدرسة الثانوية الصناعية، وتكونت عينة البحث من (21) معلمًا - تخصص الزخرفة والإعلان، ولتحقيق هدف البحث قامت الباحثة بتحديد الجدارات التدريسية اللازم تنميتها لديهم وتحديد المهارات المتضمنة بها، وفي ضوء الجدارات (التخطيط، والتدريس، والتقييم) التدريسية والمهارات المتضمنة بها، تم تصميم البرنامج متعدد المداخل وأدواته وتم ضبطه علميًا، واستخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذي المجموعة الواحدة.

ثم قامت الباحثة بتطبيق أدوات البحث قبليًا، ثم تطبيق الأنشطة، ثم تطبيق أدوات البحث بعددًا، وتم إجراء المعالجة الإحصائية لأدوات البحث، وأظهرت نتائج البحث فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المدرسة الثانوية الصناعية .

كما أكدت النتائج وجود علاقة موجبة بين الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.

Extract:

This research aims to design a multi-approach training program to develop the teaching competencies and the direction towards the teaching profession of the teachers of the industrial secondary school, and the research sample consisted of (21) teachers specializing in decoration and advertising, and to achieve the goal of the research, the researcher identified the teaching competencies needed to be developed by them and identified the skills included in them. In light of the teaching competencies (planning, teaching and evaluation) and the skills involved in it, the multi-approach program and its tools were designed and scientifically adjusted. The researcher used the experimental design with one group, when experimenting.

Then the researcher applied the research tools beforehand, then the activities were applied, then the research tools were applied after me, and the statistical treatment of the research tools was carried out, and the results of the research showed the effectiveness of the multi-entry training program for the development of teaching competencies and the trend towards the teaching profession of industrial high school teachers.

The results also confirmed the existence of a positive relationship between the teaching competencies (planning, implementation and evaluation) and the trend towards the teaching profession of decoration and advertising teachers in the Industrial Secondary School.

مقدمة:

أصبح تقدم الأمم الآن مرهوناً بتنمية المعلمين مهنيًا ؛ لأن العصر الحالي هو عصر التفكير والإبداع والتميز والانفتاح، وهو ما يقتضي أن تكون التنمية المهنية للمعلمين عملية مستدامة، وهذا يتطلب منهم أن يكونوا راغبين في ذلك مُقبلين عليه حتى يكونوا قادرين على تنمية أنفسهم ذاتياً من خلال فرص تنموية متنوعة، قائمة على التأمل والبحث؛ ليتمكنوا خلالها من إنتاج المعرفة بدلاً من تلقيها، خاصة أن الاتجاهات الحديثة للتدريب تسير نحو عملية تنمية مهنية؛ وليس مجرد تدريب حرفي يقتصر على إكساب المعلمين بعض المهارات التي تجعلهم يؤدون أعمالهم بطريقة آلية. ولما كان من بين أهداف التنمية المهنية المستدامة تغيير وتعديل ممارسات المعلم داخل حجرة الدراسة، فإن ذلك يتطلب منه أن يغيّر مفهومه عن التعليم والتعلم، وعن أدواره وممارساته، وأن يُفتش في نفسه عن مكامن قوته، وفرص التحسين في أدائه

ومع تغير العصر ودخول مجتمعنا عصر التقنية من أوسع أبوابها فهو أحد المستخدمين لمنتجاتها المتنوعة ولكي تنمي الدولة ذاتها وأفرادها- كان عليها مواكبة غيرها من الدول المتقدمة، فلم يعد ممكناً ترك العملية التعليمية دون أن تتناول هذه التكنولوجيا الحديثة لمسايرة التطورات السريعة في هذا العصر (محمد معتصم 2011، 28).

فالمستحدثات التكنولوجية كمدخل لتطوير التعليم تهدف إلى تحسين التعليم، وحل مشكلاته الحقيقية؛ حيث تبدأ من الواقع بالتعرف على مشكلاته، وتصميم الحلول المناسبة لها وتطويرها، وتنتهي إلى الواقع باستخدام هذه الحلول وتوظيفها (محمد خميس 2003، 19)، كما أكد الواقع أن إدخال المستحدثات التكنولوجية في التدريس تسهم في إحداث تغيير في بنية المؤسسة التعليمية أو في وظائفها أو قيمها أو اتجاهاتها أو معتقداتها لكي تتمكن بشكل أفضل من التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، وأسواق العمل والتحديات المختلفة .

مما يعنى الحاجة إلى اختيار إستراتيجيات تدريس توظف من خلالها المستحدثات التكنولوجية الملائمة للتغلب على مشكلة توفير قدر مناسب من التفاعل بين المعلم والمتعلم في ظل الأعداد الكبيرة من الطلاب، وعدم توافر الوقت الكافي لتحقيق التعلم المطلوب .

وإذا كان التعليم التقليدي في الفصل الدراسي يعتمد على الاتصال المباشر (وجهاً لوجه) ”الذي يدعم التفاعلية بين المعلم والمتعلم في إطار الوجود الفعلي للمتعلم داخل الفصل، فإن التعلم الإلكتروني القائم على توظيف المستحدثات التكنولوجية في التدريس يحقق هذه الميزة على الرغم من غياب الاتصال المواجه، من خلال الأشكال المختلفة للتفاعل، وأدواته التي تعد من متطلبات تصميم البرامج والتطبيقات .

ويعتبر التعليم متعدد المداخل إحدى إستراتيجيات التعليم والتدريب القائمة على استخدام المستحدثات التكنولوجية في عملية التدريب، والتي يمكن أن تسهم في حل كثير من مشكلات التعليم والتدريب السائد .

والتدريب متعدد المداخل هو تعليم يمزج بين كل من التدريب التقليدي المعتاد داخل القاعات التدريبية، والتدريب الإلكتروني لتحقيق الإفادة من مميزات كلا النوعين في الوقت ذاته. مع وجود مدرب و متدرب وجهاً لوجه في بيئة تدريبية واقعية مجهزة بكل الإمكانيات التي تتيح الاتصال المتزامن وغير المتزامن، فهو تدريب قائم على الخلط بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي؛ حيث لا يطغى أحدهما على الآخر .

ويعتبر التدريب الإلكتروني عبر الشبكات - أحد العناصر الأساسية في التدريب متعدد المداخل - بما له من مميزات تتوافر فيه، ففي التدريب التفاعلي النشط نجد أن الإنترنت بيئة تدريب نشطة، لا يكون المتدرب فيها سلبياً، فهو الذي يبحث عن المصادر، ويختار ما يريده منها، ويجمع مواد العلمية بنفسه، كما أن الجمع بين أنماط التدريب المتعدد يشمل على التعليم الفردي والجمعي التشاركي؛ حيث يعمل المتدرب على الإنترنت بمفرده، وهو المسؤول عن نفسه، كما تتاح الفرصة للمتدربين للعمل الجماعي التعاوني والتشاركي .

والتدريب متعدد المداخل إستراتيجية متكاملة له عديد من الأنماط والنماذج المختلفة، ويتم اختيارها وتبنيها وفقاً لتأثير عوامل ترتبط بطبيعة المؤسسة التعليمية التي

سوف تتبنى النظام والقيود التنظيمية الخاصة بها، ونوعية المتدربين وخلفيتهم وطبيعة الأهداف التدريبية المزعم تحقيقها، وطبيعة المحتوى المقدم .

وفي هذا الإطار يشار إلى أن التدريب متعدد المداخل له نماذج أكثر فعالية وكفاءة لبرامج التدريب في إطار بيئات تعليمية مختلفة تسعى لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين. ويشار إلى أن الاتجاهات المختلفة نحو مهنة التدريس تتكون عادة نتيجة ما يتلقاه المعلمين من تدريب في التخصصات المهنية والتربوية، وقد يتكون لديهم اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو مهنة التدريس، ويعتمد تكوين هذه الاتجاهات على عوامل عدة؛ منها: المعرفة الأكاديمية للمعلمين في مجال تخصصهم، وتمكنه من الجدارات التدريسية، ومن ثم دورها كسلاح فعال في تكون الاتجاهات الإيجابية أو السلبية نحو مهنة التدريس .

الإحساس بالمشكلة:

(1) الملاحظة المباشرة:

من خلال عمل الباحثة في الإشراف على طلاب التدريب الميداني بالمدارس الثانوية الصناعية، فمن خلال حضورها مع عدد من المعلمين (18) معلماً داخل الفصول الدراسية ومتابعة الموقف التعليمي.

قامت الباحثة بإعداد بطاقة ملاحظة؛ لملاحظة أداء كل من المعلمين والمتعلمين داخل الفصل بصورة مبدئية، وكانت البطاقة تحتوي على عشرة بنود تتعلق بدور كل من المعلم والمتعلم.

أولاً: دور المعلم من حيث (تخطيط المحتوى العلمي والعملية للمواد الفنية - اختيار الإستراتيجيات والأنشطة التعليمية التي يتبعها في الموقف التعليمي - أساليب التقويم).
ثانياً: دور المتعلم من حيث (التفاعل من المعلم ومجموعة الزملاء - المشاركة في الأعمال الجماعية والفردية).

وقد لوحظ من خلالها ما يلي:

- يقوم (16) من معلمى التعليم الصناعي بالمدارس الثانوية الصناعية الزخرفية بتدريس المواد الفنية بطريقة التلقين التي تركز على الحفظ دون الإشارة إلي التطبيق

العملي من جانب المتعلم، فالمعلمون لا يستخدمون إستراتيجيات تدريسية وتعليمية متنوعة؛ بالإضافة إلي الفصل بين المواد الفنية النظرية والتطبيقات العملية، قد أدى إلى تدني مستوى الطلاب في المستوى المعرفي والأداء المهاري.

● يقوم (14) معلمًا بتخطيط المعلومات والمهارات التي يدرسها بطريقة منفصلة عن بعضها البعض، مما يؤدي إلى ضعف قدرة الطالب على ربط المعلومات السابق تعلمها بالمعلومات الجديدة، مما أدى إلى ضعف استخدامها وتطبيقها في مواقف جديدة مرتبطة بالتخصص.

● سوء تقدير أهمية المواد الفنية في مواصلة الدراسة وتأهيل الطلاب للدخول إلى سوق العمل بنسبة (85%).

● أن بيئة التعلم تتسم في أغلب الأحوال بالرتابة وافتقار المثيرات بنسبة (92%)؛ مما يؤدي إلى عدم انتباه الطلاب للمعلومات والمهارات المقدمة إليهم، وكذلك انخفاض الدافعية لديهم؛ حيث لا تتاح الفرص الكافية كي ينشطوا ويتفاعلوا ويمارسوا خبرات تعليمية ملموسة وهادفة وذات معنى، وإنما يقتصر دور المتعلم على التلقي السلبي الذي يدرس بهدف الحفظ والاستظهار دون الفهم والتفكير.

● بالاطلاع على مجموعة أوراق الإجابة الخاصة بالامتحانات الشهرية بمدرسة (باب الشعرية الثانوية الصناعية بنات - السيدة زينب الثانوية الصناعية - مدرسة القاهرة الفنية النسجية) تأكد أن هناك العديد من المشكلات التي يواجهها المعلمون في إعداد الاختبارات وأساليب التقويم المستخدمة.

(2) المقابلة المفتوحة:

تم إجراء مجموعة من المقابلات المفتوحة مع موجهي ومعلمي المدرسة الثانوية الصناعية تخصص الزخرفة والإعلان وعددهم (18) وسؤالهم فيما يلي:

- هل توافر برامج تدريبية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية متعدد المداخل حول الجدارات التدريسية؟

- هل يتم تحديد الاحتياجات المهنية الفعلية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية والتي هم في حاجة إليها؟

- مدى استخدام معلمي المدرسة الثانوية الصناعية لطرائق تدريس متنوعة وفق متطلبات كل موقف تعليمي؟
- مدى امتلاك معلمي المدرسة الثانوية الصناعية لأساليب التقويم متنوعة وموضوعية؟
ومن خلال إجاباتهم وجد أنه:
- لا يتوافر برامج تدريبية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية متعدد المداخل حول الجدارات التدريسية.
- لم يتم تحديد الاحتياجات المهنية الفعلية التي هم في حاجة إليها، الدورات التي حضروها كانت للترقية والبعض قدم ورقة بحثية منقولة من مواقع الإنترنت ولم يستفيدوا شيئاً منها.
- أن أساليب التدريس التي يستخدمونها هي المحاضرة والإلقاء .
- وأن الأساليب المستخدمة في التقويم هي أساليب التقويم التقليدية، و تتمثل في امتحانات الشهر، كما أن أغلب أفراد العينة (بنسبة 75%) لم يسمعوها بطرق التقويم البديل، وأنهم لم يسبق أن استخدموها بشكل مقصود.

(3) الدراسات السابقة:

- بالرجوع لمجموعة من الدراسات والبحوث التي اهتمت بتدريب المعلمين بصفة عامة ومعلمي المدرسة الثانوية الصناعية بصفة خاصة قبل وأثناء الخدمة وفق تخصصاتهم النوعية المختلفة؛ ومنها دراسة كل من: (وائل راضي، وأشرف فتحى 2008)، (عاطف أحمد 2015)، (الجوهرة عبد الرحمن 2016)، (وائل راضي 2016)، (عادل صلاح 2016)، (حمدي أحمد 2018)، (هاني أبو النصر 2019) وقد خلصت هذه الدراسات إلى الآتي:
- ضرورة الاهتمام بالاحتياجات المهنية الفعلية لمعلمي التعليم الصناعي.
 - تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي التعليم الصناعي؛ لتساعد في تنمية قدرات الطلاب.
 - ضرورة تدريب معلمي التعليم الصناعي؛ لتنمية احتياجاتهم المهنية التي تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية عالية.
 - استخدام أساليب تدريبية متنوعة تجمع بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي.

- ضرورة تدريب معلمي المدرسة الثانوية الصناعية قبل وأثناء الخدمة لتحقيق مبدأ التنمية المهنية المستدامة.
- ضرورة توظيف البرامج الإلكترونية في تدريب معلمي المدرسة الثانوية الصناعية؛ لما تتمتع به من فاعلية في رفع مستوى الأداءات والمهارات المتنوعة.

مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة هذا البحث في:

ضعف الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية وما تتضمنه من مهارات رئيسية وفرعية .

أسئلة البحث:

تتطلب مشكلة البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما المهارات المتضمنة بالجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
2. ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي متعدد المداخل في تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
3. ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
4. ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تنمية الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
5. ما العلاقة الارتباطية بين تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟

فروض البحث:

1. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بطاقة ملاحظة الأداء في الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لصالح التطبيق البعدي.

2. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لصالح التطبيق البعدي.
3. توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.
- تصميم برنامج تدريبي متعدد المداخل في تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.
- قياس فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.

أهمية البحث:

تمثل أهمية البحث فيما يلي:

- الوقوف على الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية الأكثر ملائمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.
- إلقاء الضوء على ضرورة تطوير برامج التدريب متعددة المداخل في تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.
- رفع مستوى الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه الإيجابي نحو ممارسة مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية.

- تقديم محتوى تدريبي متعدد المداخل لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، يمكن توظيفه في تطوير تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

حدود البحث:

يقتصر البحث على الحدود التالية:

- حدود زمنية: تم تطبيق البرنامج التدريبي متعدد المداخل بالفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018 / 2019م
- حدود مكانية: قطاع التدريب بمديرية التربية والتعليم محافظة القاهرة.
- حدود موضوعية: - الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية.
- برنامج تدريبي متعدد المداخل.
- حدود بشرية: عينة من معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية أثناء الخدمة.

أدوات البحث:

تمثلت أدوات هذا البحث في التالي:

1. اختبار معرفي لجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم). (إعداد الباحثة)
2. بطاقة تقييم الأداء التدريسي لجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم). (إعداد الباحثة)
3. مقياس اتجاه نحو مهنة التدريس. (إعداد الباحثة)

منهج البحث:

اتبع البحث الحالي منهجين؛ هما:

المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي لقياس فعالية البرنامج التدريبي للتعليم والتدريب في تنمية الجدارات التدريسية لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية.

إجراءات البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من صحة فروضها قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

من خلال الدراسات والأدبيات المرتبطة بمحاور البحث .

أولاً: الإطار النظري:

- ماهية تدريب المعلمين أثناء الخدمة: (دواعي التدريب - أهداف التدريب - أساليب التدريب - الاحتياجات التدريبية وأهميتها - أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية).
- ماهية التدريب متعدد المداخل: (مفهومه - مسمياته - أهميته - مميزاته - أبعاده - نماذجه).
- الجدارات التدريسية: (خصائصها - أهميتها - العلاقة بين الجدارة ومستوى الأداء - مكوناتها - تصنيفها - الجدارات اللازمة لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية).

ثانياً: إجراءات البحث:

- بناء البرنامج التدريبي.
- تصميم أدوات البحث.
- تطبيق البحث (تطبيق أدوات البحث قبلياً - تجريب البحث - تطبيق أدوات البحث بعدياً).
- نتائج البحث والمعالجة الإحصائية.
- التوصيات والبحوث المقترحة.

المصطلحات:

الجدارات التدريسية:

امتلاك المعلمين - بدرجة عالية من الإتقان- للمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المتصلة بأدوارهم ومهامهم المهنية؛ مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية. (إسماعيل محمد -2014 34).

عرفها (هاني أبو النصر-2019 1077) بأنها: قدرة المعلم على امتلاك مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات ذات العلاقة الواحدة، والتي تمكنه من أداء معين يرتبط بمهام تربوية وتعليمية، ومرتبطة بمكتسبات قابلة للقياس والملاحظة.

وتعرف إجرائياً وفق طبيعة هذا البحث: بأنها حزمة من (المعلومات، والمهارات، والقيم) التي يجب أن يمتلكها معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية بجدارة خلال عمليات التخطيط، والتنفيذ، والتقويم للتدريس وفق مستويات ومؤشرات أداء محددة.

التدريب متعدد المداخل:

يعرفه (Singh، Reed،2011، P.2) بأنه: نوع من مداخل التدريب والتعلم التي تركز على تحسين تحقيق الأهداف التعليمية من خلال المزج بين: التطبيق المناسب لتكنولوجيا التعلم، مع الأسلوب المناسب للتعلم الشخصي؛ لإكساب المهارات المناسبة، للشخص المناسب، في الوقت المناسب.

ويُعرّف (LIM 476، 2016) بأنه: مزج أو خلط أدوار المعلم التقليدية في الفصول الدراسية التقليدية مع المعلم الإلكتروني في الفصول الافتراضية، أي أنه تعلم يجمع بين مزايا التعليم التقليدي والتعلم الإلكتروني في آن واحد.

ويرى (Frederick، 2017 – 75) أن التعلم متعدد المداخل هو “مزيج من أدوات التعلم؛ مثل: التفاعل وجهاً لوجه داخل الفصل التقليدي، والتعلم المتزامن وغير المتزامن بطريقة متكاملة وفعّالة».

ويعرف وفق طبيعة هذا البحث:

بأنه مزيج بين نمط التعليم والتدريب وجهاً لوجه، و التعليم والتدريب الإلكتروني بشكل متكامل وفق متطلبات كل موقف تدريبي، وبما يحقق أهداف التدريب.

أولاً: الأسس النظرية والدراسات المرتبطة:

سعيًا وراء الإجابة على أسئلة البحث، وتحقيق أهدافه، اتبع البحث الإجراءات التالية:

تحديد الأسس المنهجية التي يمكن الاستناد إليها لإعداد برامج تدريب معلمي الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة وفق احتياجاتهم التدريبية، وهي على النحو التالي:

المحور الأول: تدريب المعلم أثناء الخدمة

التدريب أثناء الخدمة مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته، فهو يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الفرد الإنتاجية والإمكانات التي يؤديها بطريقة أسهل وأكثر كفاءة واقتصاداً عما لو كان غير مدرب .

دواعي التدريب أثناء الخدمة:

(محمود فوزى - 2012 229)

- ظهور أهداف جديدة في مجال التعليم الصناعي.
 - النمو السريع في المعرفة، والتطور السريع في التكنولوجيا.
 - تطور المناهج التعليمية .
 - تطور النظريات التربوية.
 - تحسين أداء المعلمين.
- كما أشار (عادل سيد - 2014 62) إلى أن مبررات التدريب المستمر للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم الصناعي بصفة خاصة ما يلي:
- كثرة الجهات التي تعد معلم التعليم الثانوي الصناعي .
 - قصور إعداد بعض معلمي التعليم الصناعي.
 - إكساب المعلمين مجموعة من المهارات النظرية والعملية في مجال تخصصه.
 - إكساب المعلمين مهارات التعلم الذاتي والتفكير والمهارات الحياتية وإدارة الصف.
 - تنمية قدرات المعلمين ليكونوا متميزين على مستوى عال من المهنة ليكون المعلم عنصراً فعالاً في التغيير والتطوير.

أهداف التدريب:

أشار كل من (عثمان رشدي - 2014 44) و (Siddiqui،H: 2008-76) إلى أن الأهداف تختلف باختلاف البرنامج التدريبي والتي يمكن تحديدها فيما يلي:

- تهيئة الفرص أمام المتدرب لإكساب معارف جديدة في مجال عمله.
- إكساب المتدرب المعارف والمهارات الجديدة التي تتطلبها مهنته.
- إكساب المتدرب كل ما هو جديد في مجال تخصصه.
- تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين .
- الارتقاء بمستوى الأداءات المهنية للمتدربين.

أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يعتبر تدريب المعلمين سمة من سمات العصر، وضرورة لازمة باعتباره عملية ديناميكية، تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات، وطرق أداء وسلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة .
ولضمان نجاح أي برنامج تدريبي فلا بد أن يعتمد عند التخطيط له على ضرورة استخدام عدة أساليب يستعان بها في تنفيذ هذا البرنامج التدريبي، وذلك لأن التنوع في الأساليب وتعدددها يساعد على جودة التدريب، ومن الأساليب التي يمكن استخدامها في برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الزخرفة والإعلان كما يلي:

1. أساليب التدريب الجماعية .

2. أساليب التدريب الفردية.

أولاً: الأساليب الجماعية:

يتم هذا النوع من التدريب على مجموعة من المتدربين بحيث يتواجدون في نفس الوقت والمكان، وتحت إشراف المدرب؛ ومن الأساليب الجماعية ما يلي:

- المحاضرات.	- ورش العمل.	- الندوات.
- العصف الذهني.	- الزيارات الميدانية.	

ثانياً: الأساليب الفردية:

يستخدم هذا الأسلوب عند تدريب المعلم على مهارات خاصة؛ ومن أساليب التدريب الفردي (التدريب الذاتي بمساعدة الكمبيوتر (برامج الوسائط المتعددة) - التدريب عن بعد).

الاحتياجات التدريبية:

تعتبر الاحتياجات التدريبية عاملاً أساسياً من عوامل نجاح التدريب، الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء، ومن ثم الإنتاج، فهي التي توجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح لتنمية القوى البشرية، وهي تمثل القدر المطلوب لتزويد المعلمين به كما ونوعاً من المعلومات والمهارات والاتجاهات، والخبرات الهادفة إلى تطوير الكفايات المهنية للمعلم؛ فتقدير الاحتياجات التدريبية هي نقطة البداية لنجاح برامج التدريب، كما أن تقويم برامج التدريب يكون أيضاً في ضوء الاحتياجات التدريبية.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم المدرسة الثانوية الصناعية يمثل مرحلة التشخيص بالنسبة للعملية التدريبية (وائل راضي، وأشرف فتحي 2008)؛ وذلك لتحديد الأبعاد التي يتناولها التدريب، وتشمل: المعارف والمهارات التي يتدرب عليها المعلم، كما أن هذا التشخيص بمثابة تقديم الأساس العلمي الذي يقام عليه أهداف ومحتوى التدريب، وأسلوب تدريب المعلمين وطرائق تقويمهم، ويؤدي تعرف الاحتياجات التدريبية دوراً مهماً في تحقيق الأنشطة التدريبية لأهدافها، فكلما أمكن تعرف تلك الاحتياجات، وتحديدها كلما أمكن تلبيتها من خلال التدريب، ويمكن أن تسهم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي:

الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الأولى في إعداد أي برنامج تدريبي ناجح، ومن ثم تلخص أهميتها (Graham 2006 – 22:24)، فيما يلي:

- تساعد في تحديد أهداف التدريب بدقة، واختيار المحتوى المناسب له.
- تعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهاً صحيحاً؛ لأنه يحدد المقصود منه بدقة.
- توجه الإمكانيات المتاحة للتدريب من قوى بشرية ومادية ومالية نحو الهدف الصحيح واستغلالها استغلالاً جيداً.
- تمثل العامل الحقيقي في رفع كفاءة المعلمين لتأدية الأعمال المنوطة بهم.

- تساعد على تحديد النقص المطلوب تعويضه لدى المعلمين عن طريق التدريب .
- تفعيل البرامج التدريبية ورفع كفاءتها من خلال تحديد نوعية محتوى ومدة البرامج التدريبية، واختيار المتدربين، والوسائط التعليمية المستخدمة، وأسلوب تنفيذ البرنامج وأساسه وأهدافه .
- توظيف المعلومات الناتجة من البرامج التدريبية في التنبؤ باحتياجات المستقبل .
- وضع معايير دقيقة ومناسبة لتقويم أداء المعلمين .
- تحديد المسافة بين المستوى الذي عليه المتدرب قبل بدء التدريب والمستوى الذي تؤهل الوصول إليه في نهايته .

أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

أكد كل من (ماهر إسماعيل 2002) و (اللقاني والجمل 2009) و هتن ” (Hiten 2011) أن جميع البيانات الدقيقة والصادقة والشاملة تعتمد على أساليب وطرق مقننة وموضوعية؛ لتحديد الحاجات التدريبية والتي من أهمها: (المقابلة الشخصية - تحليل العمل - تقارير الكفاية - تقويم الاداء - تحليل الافراد- الاستبيانات) وقد استخدمت الباحثة أسلوب الاستبيانات؛ وهي:

إحدى أدوات التقويم التربوي وجمع المعلومات، وهي أداة اختيارية تعتمد على التقدير الذاتي ويتميز الاستبيان واستطلاع الرأي كأداة لتحديد الاحتياجات التدريبية بإمكانية الوصول من خلاله إلى عدد كبير من الأفراد، وقلة تكلفتها، وإتاحة الفرصة للأفراد للتعبير عن آرائهم دون خوف أو ارتباك، إلا أنها تحتاج إلى وقت طويل في الإعداد والتحليل، ولا تقترح الحلول الممكنة للمشكلات التي تعالجها .

المحور الثاني: التدريب متعدد المداخل

يعد التدريب متعدد المداخل أسلوبًا تدريبيًا يدمج بين التدريب الإلكتروني، والتدريب المعتاد في إطار واحد، فهو إحدى صيغ التدريب أو التعلم التي يندمج فيها التعلم الإلكتروني مع التعلم الصفي التقليدي في إطار واحد؛ حيث توظف أدوات التعلم الإلكتروني سواء

المعتمدة على الكمبيوتر أو على الشبكة في الدرس أو التدريب؛ مثل: معامل الكمبيوتر والصفوف الذكية، ويلتقي المعلم مع المتعلمين وجهًا لوجه معظم الأحيان .

● الجانب التقليدي: ويشير إلى التعليم وجهًا لوجه داخل الفصول الدراسية سواء بصور فردية أو جماعية.

● الجانب الإلكتروني: ويشير إلى استخدام أحد أنماط التعلم الإلكتروني أو الدمج بين نمطين أو أكثر من أنماط التعلم الإلكتروني المعتمد على الحاسب الآلي وبين التعلم الإلكتروني المعتمد على الإنترنت.

ومن خلال ما سبق يتضح أن التعلم متعدد المداخل هو:

- يستخدم التعلم الصفي العادي وجهًا لوجه و التعلم الإلكتروني .
- تكامل مدروس في تصميم المواقف التدريسية .
- التركيز على تحسين تحقيق الأهداف التدريسية .
- توظيف تكنولوجيا التعلم في الموقف التدريبي .
- الدمج بين الأشكال المتنوعة للعروض التعليمية به؛ لتحقيق الأهداف المرجوة .

مسميات التدريب و التعلم متعدد المداخل:

تشير (خديجة الغامدي 2008، 64) إلى أن هناك مسميات عدة للتعلم متعدد المداخل؛ هي: (المؤلف، الممزوج، المتمازج، المدمج، الخليط) .

مبادئ التدريب متعدد المداخل:

يقوم التعلم متعدد المداخل على المبادئ المشتقة من نظريات التعلم، على خمسة عناصر رئيسة مهمة لعمليات التعلم المدمج تتفق مع نظريات التعلم المختلفة، يمكن إيجازها فيما يلي:

1 . الأحداث المباشرة للتعلم: حيث يُقدم المعلم أنشطة متزامنة يشارك فيها كل المتعلمين في نفس الوقت، وتتكون من أربع خطوات متمثلة في الآتي:

- جذب انتباه الطلاب: وذلك لإثارة دافعية الطلاب نحو التعلم .
 - الصلة: وذلك حفاظاً على تركيز المتعلم بإدراكه الصلة بين التدريب واحتياجاته المختلفة.
 - الثقة: حيث يجب أن يثق المتعلم مما لديه من مهارات وإمكانات؛ ليبقى متحفزاً لعملية التعلم.
 - الرضا: والذي يتمثل في ضرورة أن يرضى المتعلم عن نتائج خبرات التعلم التي مر بها.
- 2 . التعلم ذاتياً: ويكون ذلك من تقديم خبرات تعليمية يستطيع المتعلم إنجازها بمفرده؛ بما يتناسب مع سرعته الخاصة في التعلم وفيما يناسبه من وقت .
- 3 . التعاون والتشارك: وذلك من خلال توفير بيئات تعليمية يستطيع المتعلم فيها أن يتواصل مع الآخرين عن طريق البريد الإلكتروني أو الدردشة على الإنترنت، ويوجد هناك نوعان من التعاون: الأول يسمى Peer to Peer، ويسمح هذا النوع بمناقشة العديد من القضايا بين المتعلمين بعضهم البعض . والثاني يسمى (Peer to Men-K (tor) ويتم فيه النقاش بين المتعلم والمعلم .
- 4 . التقييم المستمر: و يكون ذلك بالعمل على تقويم معارف المتعلمين في كل خطوة من خطوات التعلم، سواء تلك التي لديه قبل المرور بخبرات التعلم عن طريق التقييم القبلي أو تلك التي اكتسبها نتيجة المرور بالخبرات التعليمية عن طريق التقييم البعدي .
- 5 . دعم الأداء: ويكون ذلك من خلال تدعيم المعلمين بمواد وبرامج تعليمية وملخصات ورسوم بيانية وأشكال هندسية... وغيرها .

أهمية التدريب متعدد المداخل في العملية التدريبية:

حدد كلاً من (Valiathan، 2012) (8-10، 2016، Bonk & Graham) (محمد عماشة -2013 45) و ((Khan، 2015، 204-206) ؛ (إسلام علام -2017 250) أهمية التدريب متعدد المداخل في العملية التدريبية، كما يلي:

- يُثري التدريب: حيث يرى البعض إن تقديم التدريب في بيئات مختلفة (تقليدية، إلكترونية)؛ يمكن أن يساعد في علاج مشكلة الملل والروتين في تقديم الدورات التدريبية .

- يُعد التدريب متعدد المداخل بيئة تدريب نشطة؛ حيث يتفاعل الكل ويشارك في المحتوى والتدريب.
- يُركز على الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية دون إهمال أي منهما.
- يُمكن المدرب من متابعة وضبط سير التدريب، فمن المعروف أن التدريب الذي يغيب فيه اللقاء وجهاً لوجه بين المدرب والمتدربين ينخفض فيها مستوى الضبط والجدية في التدريب.
- تمكين المتدربين من التعبير عن أفكارهم، وتوفير الوقت لهم للمشاركة داخل قاعات التدريب والبحث عن الحقائق والمعلومات بوسائل أكثر وأجدي مما هو متبع في قاعات التدريب التقليدية.
- يساعد في توفير المادة المطلوب التدريب عليها بطرق متعددة تسمح بالتغيير وفقاً للطريقة الفضلى بالنسبة للمتدربين، ويتيح للمتدربين أيضاً التركيز على الأفكار المهمة.
- إثراء الخبرات التدريسية للمتدربين، وإثارة دافعية المتدربين من خلال الاستقلالية والتشويق.
- إتاحة وقت أكبر للمدربين عمّا يقضيه مع المتدربين فرادى أو في مجموعات.

مميزات التدريب متعدد المداخل:

- تنبع فكرة التعلم متعدد المداخل من أن عملية التعلم عملية مستمرة، وليس حدثاً ينتهي خلال لقاء واحد، ومن ثم فإن أسلوب التعلم متعدد المداخل بكافة أشكاله يمكن أن يؤدي إلى تحسينات جذرية في عملية التعليم والتدريب إذا ما صُمم وفق معايير جيدة، وفي هذا السياق أكد كل من (حسن سلامة 2010، 60)، و (Osguthorpe and Gra-، 2013، 227-234)، و (ham، 2013، 81-83)، و (Vaughan، 2017، 81-83) أنه يوجد العديد من المميزات التي يتمتع بها التعلم والتدريب متعدد المداخل، كما يلي:
- **الثراء التربوي:** فمن خلال التدريب متعدد المداخل يمكن التركيز على الممارسات، والنظريات التعليمية والتربوية الناجحة؛ مثل: البنائية والمعرفية، وغيرها من النظريات التي من شأنها تحقيق الأهداف التدريسية المرجوة من عملية التدريب.

- **التعامل والوصول للمعلومات:** حيث يمكن للمتدرب التعامل مع العديد من الوسائط التدريبية التي يحصل من خلالها على المعلومات؛ مثل: الكمبيوتر والإنترنت، وبيئات التعليم الافتراضية، وغيرها من المصادر التعليمية.
- **زيادة التواصل والتفاعل الإنساني:** حيث أمكن في التدريب متعدد المداخل الجمع بين اللقاءات المباشرة وجهاً لوجه بين المدرب ومتدريه وبين المتدربين بعضهم بعض، كما تم توفير التفاعل أيضاً من خلال أدوات الاتصال الإلكتروني المتزامنة؛ مثل: مؤتمرات الفيديو، أو حتى غير المتزامنة؛ مثل: البريد الإلكتروني.
- **فاعلية التكاليف:** العائد من تكاليف التدريب متعدد المداخل يمكن أن تؤتي ثمارها؛ حيث التوظيف الأمثل لمصادر التعلم، وكذلك وقت المتدرب، واستخدام الحواسيب والشبكات في مواقف التدريب، وليست مجرد وسائل لتخزين المعلومات فقط دون تبادلها أو توظيفها.
- **المرونة:** تأتي المرونة في التدريب متعدد المداخل من خلال عملية تصميم، وتقديم المحتوى التعليمي، وكذلك في وقت التدريب؛ حيث يمكن للمتدرب أن يراعي الفروق الفردية بين المتدربين بتقديم المحتوى التعليمي بأكثر من شكل، فيمكن أن يكون مطبوعاً، أو مرئياً، أو مسموعاً أي من خلال الوسائط المتعددة، وكذلك يمكن أن يتعلم الطالب ما يريد أن يتعلمه في الوقت الذي يريد، وبالسرعة التي تناسبه.
- **التحكم والضبط:** حيث يُبنى التدريب متعدد المداخل على إيجابية المتدرب أثناء عملية التدريب والتفاعل بين المتدرب ومدربه، وبينه وبين زملائه، وبينه وبين المحتوى، وبالتالي يستطيع المتدرب التحكم في البرنامج، من حيث الانتقال والتجوال والإبحار داخل المحتوى، والاختيار بين البدائل المتاحة في التوقيات التي تناسبه، وتتفق مع احتياجاته المختلفة لإتمام عملية التدريب.

أبعاد التدريب متعدد المداخل:

تتعدد أشكال وأبعاد التعلم متعدد المداخل وفقاً لمكوناته الأساسية؛ فمنها ما يرتبط بالبيئة التعليمية وطرائق التدريس، ومصادر التعلم، كما أورد كل من (جمال

مصطفى (2008:155)؛ و(حنان خليل -2011:32:31)، و(محمد خلف الله -2010:113:110)، و(Singh،2003)، و(عبد الرحمن الشمري -2015:607)

التقييم		وسائل دعم الأداء
التعلم الذاتي	أحداث حية مباشرة	
الاتصال والتعاون		

شكل (1) يوضح أبعاد التعلم متعدد المداخل

وهي على النحو التالي:

- الدمج بين التدريب الإلكتروني والتدريب المعتاد: تجمع خبرات التدريب المدمج بين نمطي التدريب الشبكي وغير الشبكي؛ حيث يتم التدريب الشبكي عادة من خلال أدوات الويب المختلفة المتمثلة في البريد الإلكتروني وُغُرف الدردشة وغيرها، بينما يحدث التدريب غير الشبكي في المواقف التدريبية التقليدية وذلك أثناء جلسات تدريبية واقعية في القاعات التدريبية وبإشراف المدرب نفسه.
- الدمج بين التدريب الذاتي، والتدريب التعاوني الفوري: في هذا النوع يتم الدمج بين التدريب الذاتي الذي يتضمن عمليات التعلم الفردي والتي تتم وفقاً لحاجة المتدرب والسرعة التي تناسبه، وبين التدريب التعاوني الذي يتضمن اتصال أكثر ديناميكية بين المتدربين مما يؤدي إلى تشاركية المعرفة والخبرة، من خلال التواصل الفوري باستخدام شبكات المعلومات.
- الدمج بين التعلم المقنن والتعلم غير المقنن: في هذا النوع يتم الدمج بين التعلم المقنن (الرسمي) الذي يظهر في صورة الوحدات الدراسية ويكون مصمماً وفق تسلسل وتنظيم محدد؛ كالذي يوجد في القاعات الدراسية، وبين التعلم غير المقنن (غير الرسمي) الذي يحدث دون وجود برنامج تعليمي معد مسبقاً أو مبنياً بشكل منظم ومخطط؛ كالذي يحدث خلال الاجتماعات والمحادثات الجانبية والرسائل الإلكترونية... وغيرها.

- **الدمج بين المحتوى الخاص والمحتوى الجاهز:** فالمحتوى الخاص هو المحتوى الذي يعد ذاتياً وحسب حاجة المتدربين، بينما المحتوى الجاهز هو محتوى شامل وعام، وعلى الرغم من أن كلفة شراء أو توفير مثل هذا المحتوى تكون في العادة قليلة إذا ما قورنت بالمحتوى الخاص، فقد اتجهت المؤسسات نحو تحقيق مرونة أكبر في دمج المحتوى الجاهز والمحتوى الخاص لتحسين خبرات المستخدم.
- **تنوع أشكال وإستراتيجيات التعليم:** من خلال التدريب متعدد المداخل يتم توظيف أشكال وإستراتيجيات تعليمية متنوعة قد تشمل تعليم افتراضي مباشر تعاوني، وفصول تعليمية غير مباشرة للتعلم الذاتي، وكذلك أساليب التعلم القائمة على التعليم الإلكتروني عن بعد، والتعليم بقاعات الدروس التقليدية وجهًا لوجه، والتعلم النشط والتعليم الجمعي والتعليم في مجموعات صغيرة.
- **دمج الكتاب المطبوع مع الكتاب الإلكتروني:** من خلال هذا البعد يتم الدمج بين الكتاب المطبوع وبين الكتاب الإلكتروني أو صفحات الإنترنت الإلكترونية، فيستطيع المتعلم مذاكرة الكتاب الورقي، ومعاودة القراءة والاطلاع، وكذلك متابعة صفحات الإنترنت المدعمة بالصوت والصورة والحركة والأشكال والألوان من أجل تدعيم التعليم وصقله من جميع جوانبه.
- **الدمج بين العمل والتعلم:** النجاح الحقيقي وفاعلية التعلم في المؤسسة يرتبطان بالتلازم بين العمل والتعلم، وعندما يكون التعلم متضمنا في عمليات قطاع العمل؛ مثل: المبيعات أو تطوير المنتجات، يصبح العمل مصدراً لمحتوى التعلم، ويزداد حجم محتوى التعلم المتاح عند الطلب بما يلبي حاجة المستفيدين من هذا المحتوى.

إستراتيجيات التدريب متعدد المداخل:

لا يحتاج نجاح التدريب متعدد المداخل لعدد كبير من طرائق التدريب التقليدية والإلكترونية بقدر ما يحتاج إلى اختيار وانتقاء أفضل الطرق وأنسبها للجمع بين التدريب التقليدي والإلكتروني (عبد المجيد -2009، 24)، وهو ما أشار إليه (Clark، 11، 2013) أن نجاح التعلم متعدد المداخل يتوقف على جودة وكفاءة طرق التدريب المستخدمة، لا على عددها وكمها.

إلا أنه لا توجد صيغة رئيسة متفق عليها تضمن حدوث التعلم باستخدام التعلم متعدد المداخل؛ لكن هناك بعض التعليمات والإرشادات لكيفية ترتيب أنشطة التعلم الرئيسية، ويمكن استعراض بعض الإستراتيجيات والخطط التي اقترحتها بعض الدراسات السابقة لتنفيذ التعلم المدمج وهي كالآتي:.

يرى (Meginnis، 2005، 4) و(Hall، 2003، 305-315) أن أبسط إستراتيجيات التدريب متعدد المداخل هو تصميم بيئة التعليم التقليدية، والتي تتضمن (محتوى دراسي - ومدرّب - وتدريب تقليدي - وقاعات تدريب - وأساليب تقويم تقليدية) ثم إحاطتها بعناصر التدريب الإلكتروني لزيادة فاعلية البيئة التقليدية، وإثراء مستواها العلمي، وربط المحتوى بالمواقع المختلفة المتاحة على شبكة الإنترنت، وإتباع الإجراءات التالية:

- مدرّب يدير بيئة التدريب بطريقة تقليدية.
- استخدام أدوات وأساليب التدريب الإلكتروني للتدريب على المحتوى العلمي.
- يقوم المتدرب بممارسة مهام وأنشطة التدريب باستخدام صفحات الويب، والبرامج الكمبيوترية.
- يتولى المدرّب مسؤولية تطبيق أساليب التقويم البنائي والنهائي.

نماذج التدريب والتعلم متعدد المداخل:

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات الخاصة بالتصميم التعليمي للتعلم متعدد المداخل وجدت الباحثة عدة نماذج التصميم التعليمي، بعضها معقد، والآخر بسيط، ومع ذلك، فجميعها يتكون من عناصر مشتركة تقتضيها طبيعة العملية التربوية، والاختلاف بينها ينشأ من انتماء مبتكري هذه النماذج إلى مدرسة تربوية (سلوكية، معرفية) دون أخرى، وذلك بتركيزهم على عناصر كل مرحلة من مراحل التصميم بترتيب محدد، فهناك مرونة في تناول هذه العناصر حسب ما يراه المصمم، وحسب طبيعة التغذية الراجعة التي يتلقاها، ومن هذه ما يلي:

نموذج خان 2011 - (Khan):



شكل (2) نموذج Khan

تعريف النموذج وخطواته:

1. البعد المؤسسي **Institutional**: يركز على الشؤون الأكاديمية الإدارية والتنظيمية، والخدمات الطلابية وتوافر المحتوى.
2. البعد التعليمي **Pedagogical**: يركز على تحليل محتوى المقررات الدراسية، تحليل الأهداف العامة والخاصة، والتأكد من مناسبتها لهم، وتحليل الوسائط التعليمية وإستراتيجيات التعلم.
3. البعد التقني **Technological**: ويتضمن تهيئة بيئة التعلم والأدوات اللازمة لتقديم البرنامج التعليمي؛ مثل: البرمجيات وأدوات التعلم عبر الشبكة مثل غرف الدردشة والبريد الإلكتروني.
4. بعد تصميم الواجهة **Interface design**: يرتبط هذا البعد بتصميم الصفحات والمواقع، وتصميم المحتوى؛ فالواجهة يجب أن تكون متطورة بما يكفي لدمج العناصر المختلفة للتعلم المدمج.

5. بعد التقييم **Evaluation**: يتعلق بإمكانية تقييم مدى فاعلية برنامج التعلم، وتقييم أداء كل متعلم.
6. بعد الإدارة **Management** يخاطب القضايا المتعلقة بالتسجيل والجدولة، وإدارة التعلم المدمج.
7. بعد دعم المصادر **Resource support**: يقوم على توفير وتنظيم المصادر الإلكترونية المباشرة على الإنترنت وغير المباشرة، ويمكن أن يكون عن طريق مستشار أو عن طريق البريد الإلكتروني.
8. البعد الأخلاقي **Ethical**: مراعاة مشاعر المتعلمين، وتوفير الخيارات البديلة لهم . كما أشار الفقي (2011) إلى أنه يمكن تعديل خطوات نموذج خان ليتضمن دمج التعلم وجهاً لوجه باستخدام المحاضرة والمناقشة، والتعلم الإلكتروني بالمواقع التعليمية للمتعلمين.

نموذج (ADDIE) لتصميم البرامج التعليمية:

هو ” واحد من أكثر النماذج استخدامًا للتصميم والتطوير التعليمي وهو اختصار للكلمات: التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والتقييم“. فهو عبارة عن نموذج توجيهي لتطوير العملية التعليمية قائم على التصميم التعليمي (Brown&Green،2016).

مراحل نموذج ADDIE:

أشار كل من (Wang& Hus،2009) إلى الخطوات التالية للنموذج:



شكل (4) نموذج ADDIE

1- مرحلة التحليل:

هي المرحلة الأساسية لكل المراحل الأخرى في عملية التصميم التعليمي ومن خلال هذه المرحلة نحدد المشكلة ونحدد المصادر للمشكلة، وتحديد الحل المناسب، وقد تحتاج هذه المرحلة إلى أسلوب بحثي معين مثل تحليل الاحتياجات، ومخرجات هذه المرحلة دائما تشمل الأهداف التعليمية، وقائمة بالمهام التي يجب أن يتعلمها المتعلم.

وتقوم عملية التحليل على تحديد: من المتعلمون؟ ما الذي يعرفونه؟ ما سمات تعلمهم؟ ما الذي يحتاجونه؟ لماذا يريدون التعلم؟ ما البيئة الملائمة للتعلم؟ ما الذي تحاول تحقيقه من خلال مادة التعلم؟ ما المعرفة والمهارات والاتجاهات التي تحتاج إلى تعلمها للمتعلم؟ ما كمية المحتوى المناسب لبرنامج التعلم؟

2- مرحلة التصميم:

إن مرحلة التصميم تقوم على استخدام مخرجات مرحلة التحليل للتخطيط لإستراتيجية تطبيق برنامج التعلم، وخلال هذه المرحلة يجب أن نحدد كيف نصل إلى الأهداف التي تم تحديدها خلال مرحلة التحليل وكذلك وضع أساسيات التعلم، وبعض عناصر التصميم حيث تشمل كتابة وصف للمجتمع المستهدف، وعمل تحليل للتعلم، وكتابة الأهداف ومقررات الاختبارات، اختبار طرق الاتصال ومخرجات مرحلة التصميم، تعتبر مدخلات لمرحلة البناء، وفي هذه المرحلة نحدد:

- ما أهداف التعلم في شكل قابل للقياس والأهداف الإجرائية؟
- ما الجوانب المعرفية والمهارية والاتجاهات التي نريد التوصل إليها؟
- ما الإستراتيجيات والمصادر التي سوف نستخدمها في التعلم؟
- كيف يبنى المحتويات لمواد التعلم حيث تتابع العرض والتعزيز؟
- كيف نحدد مدى فهم المتعلمين للمحتوى وهل تم تحقيق الأهداف؟

3- مرحلة التطوير:

إن مرحلة التطوير تعتمد على مرحلة التحليل والتصميم، وإن الهدف من هذه المرحلة هو بناء برنامج التعلم، وكل مواد التعلم التي سوف تستخدم في التعليم، وبناء كل الوسائل التي تدعم العملية التعليمية، وتشمل هذه المرحلة الأجهزة والمعدات والبرامج.

4- مرحلة التنفيذ:

إن مرحلة التنفيذ تشير إلى طرق توصيل التعلم، سواء كان ذلك في الفصل، أو العمل، أو الكمبيوتر، وإن غرض هذه المرحلة هو دفع الطلاب لفهم مواد التعلم ودعم الطلاب لإتقان الأهداف وتأكيد أن الطالب يستطيع تطبيق ما تعلمه.

5- مرحلة التقويم:

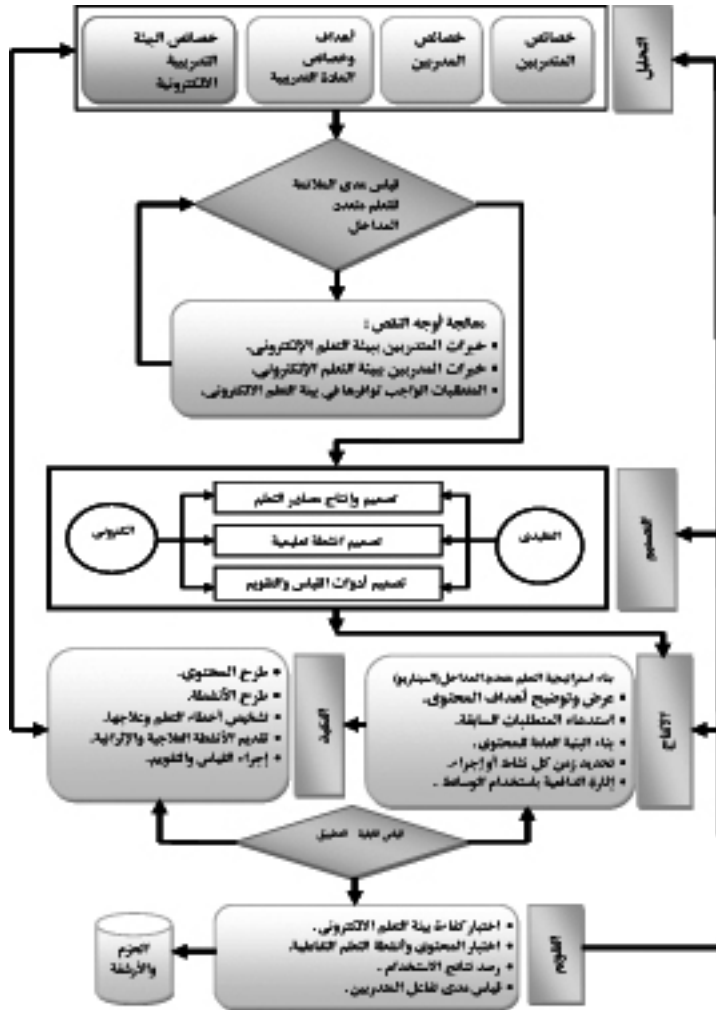
هذه المرحلة تقيس الفاعلية والكفاءة للتعليم ولا بد أن يشمل التقويم عملية التصميم التعليمي بكل أوجهه قبل وبعد التطبيق، والتقويم قد يكون تكويني أو تجميعي. نموذج القحطاني والبيشي:

يؤكد النموذج المقترح على المنهجية العامة لتصميم التعليم (ADDIE)

Analysis، Design Development، Implement Evaluation

ولا يخرج عن إطارها إلا في تفاصيل ثانوية اقتضتها افتراضات المزوجة بين نماذج تصميم التدريب والتعليم الصفي، ونماذج تطوير المنتجات التعليمية للوصول إلى منهجية يمكن من خلالها تطوير برامج تدريبية قائمة على التعلم المدمج ذات كفاءة وفاعلية عالية .

نموذج القحطاني والبيشي:



شكل (3) نموذج القحطاني والبيشي للتعليم متعدد المداخل

من خلال ما سبق لعرض بعض نماذج تصميم التعليم متعدد المداخل نجد أنه هناك اتفاق في الخمس مراحل، وجميعها تهتم بجميع عناصر الموقف التعليمي، فالتصميم مثلاً يؤدي دوراً أساسياً في فاعلية التعلم المدمج؛ وذلك لأنه يساعد على التعلم الفاعل، ويتطلب إجراءات وخططاً معينة، لتحديد سير المتدرب في البرنامج، وتنفيذ بعض الإجراءات طبقاً لشروط معينة.

ويسعى البحث لتبني نموذج يجمع بين النماذج السابقة بحيث يشتمل على عدد من الجوانب المعرفية والمهارية، كما يتضمن البرنامج توجهاً لتغيير وتنمية اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس.

والبحث الحالي يتبنى أحد هذه النماذج؛ وهو نموذج (ADDIE) لما يتضمنه من الجوانب المعرفية والمهارية، وتنمية الاتجاهات نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية.

المحور الثالث: الجدارات التدريسية

يعد مصطلح الجدارة حديثاً نسبياً (1971) لإدارة الموارد البشرية بالولايات المتحدة الأمريكية .

ولقد تعددت تعريفات الجدارة؛ ومنها أنها:

- السمة الكامنة لدى الفرد والتي تؤدي إلى الأداء الفعّال أو المتميز.
- أبعاد السلوك الواقعة وراء الأداء المتميز.
- مجموع المهارات والمعارف والسلوك التي تؤدي إلى الأداء الفعّال في الوظيفة.
- الخصائص الشخصية (مثل: المعارف، والمهارات، والأنماط الذهنية، والدوافع الكامنة وما شابهها) التي يمكن للفرد باستخدامها أن يحقق الأداء الناجح.
- مجموعة من العناصر والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل، وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما تقديره متروك لصاحب العمل.
- السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء خارقة وقياسية، تفوق المعدلات العادية.
- خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعاً معيارياً للوظيفة أو الحالة.

أهمية الجدارة:

تظهر أهمية الجدارة في إدارة الموارد البشرية، واتخاذ قرارات الترقية والتطوير الوظيفي، ومدخل الجدارة يوضح خريطة المهارات بين ما يتمتع به الفرد فعلاً من

مهارات و بين ما تحتاج إليه الوظيفة. وبالتالي يمكن توجيه الجهود التدريبية لسد هذه الفجوة.

إذا كان عنصراً التأهيل العلمي والعملية يتباينان وقت التقدم لطلب الوظيفة؛ مما يعني عدم التأكد من توفر مبدأ الجدارة فإن العناصر الأخرى؛ كالانضباط في العمل وحسن التعامل، وهما محك أو أساس مبدأ الجدارة، يتم التأكد من توافرها والموظف على رأس العمل وخلال فترة التجربة؛ لأنه مهما كان لدى طالب الوظيفة من مؤهلات علمية وعملية فإن ذلك لا يكفي للحكم بتوفر مبدأ الجدارة لديه؛ بل إن الممارسة الفعلية للعمل، والتعامل مع الرؤساء والمراجعين، والصبر على كثرة العمل، وإلحاح المراجعين يُعتبر هو الأساس لتوفر هذا المبدأ من عدمه.

خصائص الجدارة:

من خلال ما سبق نجد أن الجدارة تتكون من ثلاثة عناصر رئيسية؛ وهي:

- الخاصية الضمنية:

تعنى أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية؛ لأن تمكنها من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وتعتبر الجدارات خواص ضمنية للشخص، وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف، وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة.

من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص؛ وهي:

1- الدوافع: هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار، وتتسبب في إقدامه على تصرف ما. وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة (مثال: دائماً ما يقوم أصحاب دوافع الإنجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم، وتحمل المسؤولية الشخصية لإنجازها). كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة. والدوافع والجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تنبئ عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة.

2 - الصفات: هي الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات (مثال: زمن الاستجابة وقوة الإبصار تعتبران صفتين ماديتين للطيار المقاتل). كما أن التحكم الذاتي في المشاعر والمبادرة من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المدير الناجح.

3 - المفهوم الذاتي: وهي توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية. «مثال» (تعتبر الثقة بالنفس أى اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً فى أى حالة تقريباً جزءاً من المفهوم الذاتى للشخص) وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو إستجابية يمكنها أن تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب فى الحالات التى تكون فيها المسئولية فى يد غيره.

4 - المعرفة: هى المعلومات التى لدى الشخص فى مجال معرفى معين «مثال» (معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات فى الجسم البشرى) والمعرفة جدارة مركبة فالدرجات فى اختبار المعرفة عادة ما تفشل فى التنبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التى تستخدمها المعلومات فى العمل. ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الاسترجاع فى حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

5 - المهارة: هى القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية «مثال» (المهارة المادية لطبيب الأسنان هى أن يقوم بحشو الضرس بدون أن يتلف العصب) كما تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية التفكير التحليلى (أى معالجة المعلومات والبيانات وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط) والتفكير المفاهيم أى التعرف على الأنماط فى بيانات معقدة.

- العلاقات السببية:

العلاقات السببية معناها أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تتنبأ بالتصرف والأداء؛ حيث تنبئ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتى عن أعمال سلوكية للمهارة والتي تنبأ بالتالي عن نتائج أداء العمل، وذلك كما يوضح نموذج سريان السببي المنطلق من الدافع / الخصائص والمار بالتصرف والمنتهي إلى النتائج.

- المرجع المعياري:

يقصد بالمرجع المعياري هو إمكان الجدارة أن تتنبأ بالشخص الذي يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما، وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة.

ويعتبر المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية عند تعريفنا للجدارة، فالخاصية لا تعتبر جدارة إلا إذا أنبأت عن شيء له معنى في العالم الحقيقي. فالخاصية أو الشهادة التي لا تؤدي إلى فارق في الأداء ليست بجدارة ولا يجب استخدامها لتقييم الأفراد.

معايير الجدارة:

1. الأداء المتفوق: ويعرف إحصائياً بانحراف قياسي واحد فوق الأداء المتوسط، وهو مساو تقريبا للمستوى الذي يحققه صاحب أعلى أداء ضمن عشرة أشخاص في مجال عمل معين.

2. الأداء الفعال: والمعنى الحقيقي له عادة هو «أدنى مستوى مقبول» من العمل أو الحد الأدنى الذي لو انخفض عنه الموظف لم يعتبر ذو جدارة لإنجاز هذا العمل.

العلاقة بين الجدارة ومستوى الأداء:

هناك علاقة سببية قوية بين درجة جدارة الوظيفة ومستوى الأداء الذي يحققه للمؤسسة. فكما تتحول الأفكار إلى أفعال وسلوكيات، تتحول المهارات والسمات الوظيفية الرفيعة إلى أداء ممتاز وإنجازات. فالجدارة الوظيفية ذات أثر فعال على أداء الموظف. فالمهارة الفردية التي لا تؤثر على أداء الموظف يجب استبعادها من الدراسة. إذ لا بد أن تقتصر على دراسة تلك الجدارات الوظيفية التي هي بمثابة مدخلات أساسية يستخدمها الموظف في إنتاج أنشطته ومخرجاته في بيئة العمل.

مكونات الجدارة:

تتكون الجدارة من ثلاثة مكونات؛ وهي: (المعارف - المهارات - الاتجاهات). وتتناول المعارف الأهداف التي تدور حول المعرفة والمهارات العقلية؛ بينما تتناول الاتجاهات أهداف الاهتمامات والقيم، وأما المهارات فتتناول الأهداف التي

تتعلق بالمهارات الحركية. وقد أوضح (Raymond،2012) أن الجدارة التدريسية تتطلب تنمية ذاتية لدى المعلم للوفاء بمهنته، والوعي بالأهداف التعليمية القومية والدولية، وأنها عملية منظمة ومنطقية لنقل المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم وفق مبادئ مهنية مؤكدة.

الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية:

من خلال الدراسات والأدبيات المتعلقة بمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية، يمكن تحديد الجدارات التدريسية في:

1 . جدارة التخطيط:

تعتبر عملية التخطيط نشاط فكري يحدد مقومات عملية التدريس ونجاحها من خلال وضع الأهداف المنشودة واللازمة وتحديد الخطوات الفعلية والوسائل المعينة على تحقيق الأهداف وصولاً لعملية التقويم. (برهامي عبد الحميد: 2013).

2 . جدارة التنفيذ:

جدارة التنفيذ هي التي تظهر عملية التخطيط السليم التي قام بها، وتحدث هذه المهارة داخل قاعات الدراسة أو التدريب؛ وتشتمل على ثلاث جدارات فرعية وهي: (المقدمة أو التهيئة، وتقديم الدرس، والخاتمة).

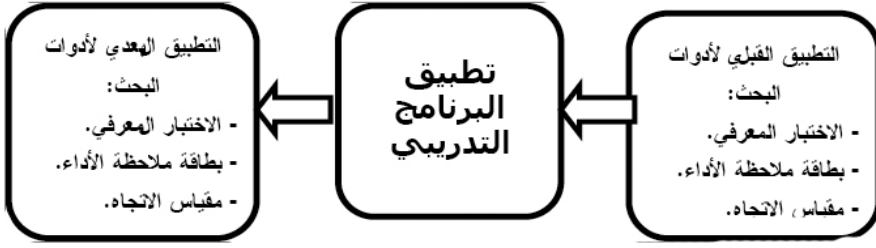
3 . جدارة التقويم:

تعتبر جدارة استخدام المعلم للتقويم من أهم الجدارات اللازمة للمعلمين؛ للتمكن من التقويم الشامل لجوانب التعلم (المعرفية، والمهارية، والوجدانية).

منهج البحث:

يستخدم البحث الحالي: المنهج شبه التجريبي لقياس فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لمعلمي المدرسة الثانوية والصناعية.

وقد استخدم التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة كما يلي:



جدول (2) يوضح التصميم التجريبي

إعداد أدوات البحث:

تم إعداد أدوات البحث على النحو التالي:
أولاً: بناء البرنامج التدريبي متعدد المداخل:
في ضوء الأسس النظرية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث تطلب بناء البرنامج التدريبي متعدد المداخل اتباع الخطوات التالية:

للحصول على برنامج تدريبي على مستوى عالٍ من الكفاءة؛ من حيث البناء فإن الأمر يتطلب بناءً تعليمياً على نحو محكم للبرنامج؛ لذلك قامت الباحثة بدراسة عديد من نماذج التصميم والتطوير التعليمي بصفة عامة، والنماذج المتخصصة في تصميم برامج التدريب متعدد المداخل بصفة خاصة ومن النماذج العامة التي اطلعت عليها الباحثة نموذج (KHAN 2011)، (القحطاني والبيشي 2018)، (ADDIE 2009) وقد تبنى البحث نموذج (ADDIE 2009) كونه نموذج تطبيقي تم تنفيذه بالفعل على المستوى العملي في عديد من برامج التدريب، وفيما يلي نعرض ما تم من إجراءات تطبيقية لبناء البرنامج التدريبي متعدد المداخل:

● مرحلة التحليل:

● تحديد المشكلة وتحديد الجدارات التدريسية:

في هذه المرحلة تم تحديد المشكلة وتحديد الجدارات التدريسية، وتمثلت مشكلة البحث في ضعف الجدارات التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، وما تتضمنه من مهارات مرتبطة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم، وقد انعكس ذلك على أداء الطلاب بالمدرسة الثانوية الصناعية.

- تحليل خصائص معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية في العام الدراسي 2018/2019 (الفصل الدراسي الأول).

- تحديد الجدارات التدريسية:

قامت الباحثة بتحديد الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية، وذلك من خلال: مراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث التي تناول تدريب المعلمين أثناء الخدمة؛ مثل: دراسة كلا من (وائل راضي، وأشرف فتحى 2008)، (برهامي عبد الحميد 2013)، و(زينب السيد 2015)، و(حمدي أحمد 2018)، و(وائل راضي 2018)، و(هانى أبو النصر 2019) التي تتلاءم مع معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، كما قامت الباحثة بإجراء ملاحظة مباشرة لبعض معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، واستطلاع آرائهم.

الصورة الأولى للجدارات التدريسية:

قامت الباحثة بتحديد الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية بتطبيق استطلاع رأى على مجموعة منهم، وتم وضعها في قائمة تضم الجدارات التدريسية والمهارات المتضمنة بكل جدارة كما يلي:

الجدارات التدريسية	المهارات المتضمنة بكل جدارة
التخطيط	10
التنفيذ	12
التقويم	8

جدول (1) يوضح الجدارات التدريسية والمهارات المتضمنة بكل جدارة

ضبط القائمة الأولى للجدارات التدريسية:

تم تصنيف الجدارات التدريسية في صورة استطلاع رأى، وتضمن استجابة واحدة (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق)، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس عددهم (10).

وقد تبين من آراء المحكمين أنه تم الاتفاق على حذف (8 مهارات)، وذلك لعدم مناسبتها، وبذلك أصبحت القائمة في صورتها النهائية تتكون من (3) جدارات رئيسية، و(30) مهارة. ملحق رقم (1)

● تحليل بيئة التعلم الإلكتروني:

تم عقد اللقاءات المجمعمة للمتدربين (معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية) مع المدرب (الباحثة) داخل مرسم (3) بمدرسة باب الشعرية الثانوية الصناعية بنات التابعة لإدارة باب الشعرية؛ حيث يتوافر بيئة تعلم مناسبة، وقامت الباحثة بتوفير أجهزة العروض الضوئية والكمبيوتر للاستخدام في عملية الشرح وتنفيذ الأنشطة التدريسية، وتم ذلك بعد التنسيق مع إدارة المدرسة. وعند استخدام المحتوى الإلكتروني من قبل المعلمين، يتم إتاحته عبر الموقع التعليمي.

● تحديد الهدف العام للبرنامج التدريبي:

تم تحديد الهدف العام للبرنامج التدريبي في تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المدرسة الثانوية الصناعية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

● مرحلة التصميم:

- تحديد الأهداف الإجرائية: تم تحديد الأهداف الإجرائية لموضوعات البرنامج التدريبي في ضوء الهدف العام السابق تحديده، وقد بلغ عددها (30) هدفًا متنوعًا، وتم صياغتها إجرائيًا.

● تصميم محتوى البرنامج التدريبي وتنظيمه:

تم تحديد محتوى البرنامج التدريبي في ضوء الجدارات التدريسية التي تم تحديدها، والأهداف العامة والإجرائية السابق تحديدها، وبالإضافة إلى الدراسات والأدبيات التربوية والعلمية التي تناولت الجدارات التدريسية بالبحث والتحليل، وقد راعت الباحثة معايير اختيار المحتوى وتنظيمه، تم عرض أهداف ومحتوى البرنامج التدريبي على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقه، وجاءت نتيجة التحكيم بنسب (84%: 93%) وقامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة؛ من حيث ضم بعض المفاهيم،

واختصار بعض اللقاءات. وبذلك أصبح محتوى البرنامج التدريبي للجدارات التدريسية في صورته النهائية، لبناء البرنامج التدريبي في صورته التقليدية والإلكترونية. ملحق رقم (2) دليل المتدرب

● تحديد طرق تقديم المحتوى:

لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي تم تقديم المحتوى النظري للبرنامج التدريبي من خلال موقع ويب تعليمي، والتدريب من خلال مجموعة من اللقاءات بين المدرب والمتدربين (الباحثة، والمعلمين) وجهًا لوجه.

● إعداد الأنشطة التعليمية:

تم إعداد الأنشطة التدريبية اللازمة لكل لقاء حسب طبيعته، وذلك لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي، وتم توزيعها على اللقاءات التقليدية واللقاءات الإلكترونية.

● إعداد موقع ويب تعليمي:

تم إعداد موقع ويب تعليمي، وتم إدراج جميع المعلمين به، ويتكون الموقع من مجموعة من الصفحات؛ وهي كما يلي:

الصفحة الرئيسية: وهي صفحة البداية التي تظهر للمتدربين بمجرد كتابة اسم البرنامج، وهي معدة من قبل المدرب، وبها مجموعة من الأيقونات التي تساعد على التنقل داخل الموقع؛ وهذه الأيقونات هي:

- صفحة تسجيل البيانات: يتمكن المتدرب من خلالها تسجيل كل بياناته (الاسم - سنة التخرج - جهة العمل - عدد سنوات الخبرة - الدورات الحاصل عليها.....).
- صفحة الأخبار التي من خلالها يستعرض المدرب مواعيد اللقاءات وكل ما هو جديد.
- صفحة المدرب: وهي صفحة يظهر بها بعض المعلومات عن المدرب.
- صفحة خدمات المتدرب: توضح للمتدرب كيفية التعامل مع البرنامج.
- صفحة البرنامج التدريبي: وتشمل مجموعة أخرى من الأيقونات؛ مثل: (أهداف البرنامج - محتوى البرنامج -....).

- صفحة المكتبة الإلكترونية.
- صفحة الدردشة والمناقشة الجماعية.
- صفحة البريد الإلكتروني.



شكل (5) خريطة صفحة البرنامج التدريبي

● تحديد الإستراتيجيات التعليمية:

البرنامج التدريبي تم إعداده بنظام التعليم متعدد المداخل، وفيه يقوم المتدرب بدراسة الجزء النظري من خلال المادة العلمية المتاحة على الموقع الإلكتروني، وتنفيذ الأنشطة المطلوبة، ومناقشة زملائه فيها خلال المواعيد المحددة للمناقشة والحوار المباشر، ومناقشة المدرب (الباحثة) في المواعيد المحددة للمناقشة والحوار المباشر معه مباشرة، أو من خلال طرح الاستفسار على الموقع وتلقي الآراء حول الموضوع، ثم إرساله إلى المدرب عبر البريد الإلكتروني في الموعد المحدد، ثم يتم الرد عليه بإرساله عبر البريد الإلكتروني للمتدربين.

تم تقسيم المتدربين إلى خمس مجموعات عمل، وذلك أثناء القيام بالتكليفات والمهام والعروض العملية التي يكلفهم بها المدرب في اللقاءات المجمعة.

ويتضح مما سبق تعدد وتنوع أساليب التدريب المستخدمة؛ منها ما هو قائم على التعلم الفردي أو الجماعي معاً في إطار التدريب متعدد المداخل.

● عدد وزمن اللقاءات التدريبية:

تم تحديد عدد اللقاءات مع المتدربين وجهاً لوجه مرتين أسبوعياً (السبت والثلاثاء)، ويتم التدريب من خلال موقع الويب التعليمي أيام (الأحد، والاثنين، والأربعاء، والخميس) وذلك لمدة ثلاثة أسابيع. على أن يكون مدة اللقاء التقليدي للتدريب (6 ساعات).

مرحلة البناء؛ وتشمل الخطوات التالية:

- بناء الموقع التعليمي: تم تحديد لغات البرمجة والبرامج المناسبة لبناء الموقع التعليمي وإنتاجه بالتعاون مع متخصصين في البرمجة وفي تكنولوجيا التعليم.
- الإخراج المبدئي للموقع التعليمي: تم إعداد الموقع على قرص C.D مبدئي لتقويمه.
- التقويم المبدئي للموقع: بالانتهاء من عملية إنتاج الموقع تكون عملية الإنتاج أصبحت في صورتها المبدئية، وللتأكد من صلاحية الموقع للاستخدام ثم عرضه على قرص C.D مصحوبًا ببطاقة تقويم للموقع على مجموعة محكمين متخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم؛ لاستطلاع آرائهم في مدى مراعاة الموقع لمعايير تصميم المواقع التعليمية، وقد اتفق معظمهم على توافر معظم المعايير؛ فضلًا عن إبداء بعض التعديلات بالموقع اتفق عليها أكثر من محكم؛ وتم إجراء التعديلات اللازمة وإعداده في صورته النهائية للتحميل على الشبكة.

وقد تم تحميل الموقع على الشبكة من خلال الاتفاق مع شركة متخصصة لتوفير مساحة على خادم للموقع لمدة ثلاثة أشهر تمثل مدة تنفيذ تجربة البحث؛ حيث عرض الموقع مرة أخرى خلال تلك الفترة على نفس المحكمين، وتم إجراء التعديلات اللازمة التي أشاروا إليها.

- التعديل والإخراج النهائي للموقع: بعد إجراء التعديلات اللازمة، خلال مرحلة التجريب، أصبح الموقع بذلك جاهزًا للتطبيق بداية من الفصل الدراسي الأول من العام 2018/2019.

● مرحلة التنفيذ:

تضم مرحلة التنفيذ مرحلتين هما:

- تفعيل الموقع التعليمي الإلكتروني في شكله النهائي أمام المتدربين لتجريب البحث.
- تنفيذ البرنامج التدريبي متعدد المداخل خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018/2019.

- تطبيق أدوات البحث قبلياً، ثم تطبيق البرنامج، ثم تطبيق أدوات البحث بعدياً.
- **مرحلة التقييم:**

- يتم تقييم البرنامج التدريبي من خلال:
- اختبار معرفي يقيس مدى إلمام معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية للجانب المعرفي للبرنامج التدريبي.
- بطاقة ملاحظة لقياس الجانب الأدائي لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية .
- مقياس اتجاه معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية نحو مهنة التدريس .

إعداد أدوات البحث:

في ضوء ما سبق وما توصلت إليه الباحثة من تحديد للجدارات التدريسية والمهارات المتضمنة بها اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية، ومن خلال الأدبيات والدراسات المرتبطة، وأيضاً نموذج التصميم التعليمي قامت الباحثة بإعداد أدوات البحث.

إعداد الاختبار المعرفي:

لإعداد وتقنين هذه الأداة قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

1 . تحديد هدف الاختبار:

تحديد هدف الاختبار في قياس مدى تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو المهنة لدى معلمي المدرسة الثانوية الصناعية عينة البحث.

2 . صياغة مفردات / أسئلة الاختبار:

اختارت الباحثة أن تكون أسئلة الاختبار من نوعية الاختيار من متعدد؛ نظراً لموضوعيتها، وسهولة تصحيحها، وتمتعها بدرجة عالية من الصدق والثبات، ومرونتها في قياس مستويات التحصيل المختلفة، وقامت الباحثة بتحديد الجوانب المعرفية بترجمتها في صورة مجموعة من الأهداف السلوكية، ثم قامت بصياغة مفردات الاختبار:

وقد راعيت في صياغة هذه المفردات ما يلي:

- صياغة مفردات الاختبار في اختيار من متعدد، ويوضح للمعلمين بالمدرسة الثانوية الصناعية أنه يلزم للإجابة عنه الاختيار من أربعة بدائل (خالد الباز، 2006م، 75)؛ على أن تكون أكثر ملاءمة لطبيعة البرنامج التدريبي الذي يتدرب عليها المعلمون (إيمان عبد الباقي 2005م) (عبير كمال 2012).
- وضوح ودقة صياغة المفردات لغوياً، وتجنب الألفاظ الغامضة أو تلك التي تحتمل أكثر من معنى.
- وجود بديل واحد فقط صحيح، وباقي البدائل الأربعة خاطئة، وتوزيع الإجابات الصحيحة عشوائياً تفادياً لأثر التخمين.
- أن تخلو مقدمة المفردات من أي مؤشرات أو دلائل؛ تساعد في الإجابة الصحيحة.

3. التأكد من صدق الاختبار

- تم عرض الاختبار المعرفي في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس؛ وذلك لإبداء آرائهم بشأن:
- مدى دقة ووضوح مفردات الاختبار.
 - مدى وضوح تعليمات الاختبار.
 - مدى تمثيل مفردات الاختبار للأهداف السلوكية التي وضع لقياسها.
 - مدى دقة انتماء كل مفردة من مفردات الاختبار لمستوى التحصيل الذي تقيسه.
 - إبداء أي ملاحظات أخرى.

وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات والتعديلات، والتي قامت الباحثة بتعديلها وفقاً لآراء المحكمين.

4. التأكد من ثبات الاختبار:

تم تجريب الاختبار التحصيلي في تجربة استطلاعية على عينة قوامها (12) معلماً، لم يتم اختيارهم في عينة البحث الأساسية بهدف حساب ثبات الاختبار. وقد قامت الباحثة

بحساب ثبات الاستبيان باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ)، والتي ظهرت أن قيمة معامل الثبات (a) الإجمالية للاختبار المعرفي = 0,87. وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على أن الاختبار التحصيلي يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للبحث.

5. حساب الزمن اللازم لتطبيق الاختبار:

قامت الباحثة بحساب الزمن اللازم لتطبيق الاختبار من حساب الزمن اللازم للإجابة عن أسئلة الاختبار أثناء التجربة الاستطلاعية، وذلك عن طريق تحديد الوقت الذي بدأ فيه معلمو العينة الاستطلاعية بالاستجابة عن الاختبار حتى ينتهي 80% من المعلمين عينة التجربة الاستطلاعية من الإجابة عن الاختبار. وبناء على ذلك تم حساب زمن الاختبار (45) دقيقة. كما أوضح التجريب الاستطلاعي للاختبار دقة ووضوح تعليمات الاختبار. وبناء على الخطوات السابقة تم التأكد من الاختبار يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات والصدق الملائمين لتطبيق البحث ميدانياً، وبذلك تم إعداد الاختبار في صورته النهائية (ملحق رقم 4). والتي اشتملت على (50) مفردة موزعة على مستويات التذكر والفهم والتطبيق والتحليل (ملحق رقم 3) الاختبار في صورته النهائية.

إعداد بطاقة الملاحظة:

لإعداد وتقنين هذه الأداة قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

1. تحديد هدف بطاقة الملاحظة:

حددت الباحثة الهدف من بطاقة الملاحظة في قياس الجانب الأدائي لتمكن المعلمين بالمدرسة الثانوية الصناعية من البرنامج التدريبي في الجدارات التدريسية.

2. صياغة مفردات بطاقة الملاحظة:

قامت الباحثة بصياغة مفردات بطاقة الملاحظة ارتكازاً على الجدارات التدريسية المختارة كما سبق، وقد تألفت الصورة الأولية لبطاقة الملاحظة من (40) مهارة موزعة على الثلاث جدارات رئيسية؛ وهي:

- جدارة التخطيط .
- جدارة التنفيذ .
- جدارة التقويم .

وقد صاغت الباحثة الصورة الأولية لبطاقة الملاحظة في صورة مجموعة من العبارات، وأمام كل عبارة منها مقياس متدرج على نمط مقاييس ليكرت؛ يوضح مستوى أداء المعلم لكل مهارة فرعية أثناء قيامه بالتدريس فعليا باستخدام مقياس يتدرج بين (3) و (صفر) وذلك على النحو التالي:

- الدرجة (صفر): تعني أن المعلم لم يؤد المهارة إطلاقاً.
- الدرجة (1): تعني أن المعلم أدى المهارة بدرجة ضعيفة.
- الدرجة (2): تعني أن المعلم أدى المهارة بدرجة متوسطة.
- الدرجة (3): تعني أن المعلم أدى المهارة بدرجة كبيرة.

1 . التأكد من صدق بطاقة الملاحظة:

تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس؛ وذلك لإبداء آرائهم بشأن:

- مدى دقة ووضوح مفردات البطاقة.
- مدى ارتباط مفردات البطاقة بالأداءات مهارية للجدارات التدريسية.
- إمكانية أو عدم إمكانية ملاحظة الأداءات مهارية التي تتضمنها البطاقة.
- سهولة استخدام بطاقة الملاحظة.
- مدى تمثيل مفردات الاختبار للأهداف السلوكية التي وضع لقياسها.
- مدى دقة انتماء كل مفردة من مفردات البطاقة للمحور الذي تنتمي إليه.
- الحكم على طريقة التقدير الكمي للدرجات.
- إبداء أي ملاحظات أو تعديلات أخرى.

وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات والتعديلات الطفيفة، والتي قامت الباحثة بتعديلها وفقاً لآراء المحكمين. وبناء على طريقة «صدق المحكمين» اعتبرت الباحثة آراء وتعديلات المحكمين مؤشراً يبين تمتع بطاقة الملاحظة بمستوى مناسب من الصدق.

2. التأكد من ثبات بطاقة الملاحظة:

تم تجريب بطاقة الملاحظة في تجربة استطلاعية على عينة قوامها (12) معلماً، لم يتم اختيارهم في عينة البحث الأساسية بهدف حساب ثبات بطاقة الملاحظة. وقد تم ملاحظة كل معلم على حدة مرة واحدة من قبل الباحثة وزميلها، وقد بلغ نسبة الاتفاق بين الباحثة وزميلها 79% باستخدام معادلة كوبر لحساب مرات الاتفاق/ الاختلاف (المفتي 1993)؛ وقد دلت هذه النسبة على تمتع بطاقة الملاحظة بدرجة مناسبة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للبحث.

وبناء على الخطوات سابقة الذكر، تم إعداد الصورة النهائية لبطاقة الملاحظة في صورتها النهائية (ملحق رقم 4).

مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس:

هدف المقياس إلى تعرف اتجاه معلمي المدرسة الثانوية الصناعية (أفراد العينة) نحو مهنة التدريس، وقد أعد هذا المقياس باستخدام طريقة ليكرت «Likert» قائماً على اتجاه معلمي المدرسة الثانوية الصناعية نحو مهنة التدريس.

وقد اختارت الباحثة طريقة ليكرت للتقديرات المتجمعة للاستخدام في البحث الحالي؛ حيث تعد أنسب الطرق لغرض الدراسة الحالية، بالإضافة إلى أنها من أكثر الطرق شيوعاً، واستخداماً في البحوث التربوية والنفسية، فهي نتيجة لاعتمادها على جمع التقديرات تزودنا بمعلومات أقرب إلى الدقة مقارنة بالطرق الأخرى، كما تتميز بسهولةها.

مصادر عبارات المقياس: تمت الاستعانة والرجوع لبعض المصادر عند بناء المقياس؛ وهي كما يلي:

- الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال البحث.

- آراء بعض أساتذة التربية في المناهج وطرق التدريس وعلم النفس .
 - بعض مقاييس الاتجاهات القريبة من المجال؛ مثل: مقياس (وائل راضي، 2016)، ومقياس (نجلاء عبد الصمد ولمياء محمد، 2010) .
 - إجراء مقابلات مفتوحة مع عدد معلمي المدرسة الثانوية الصناعية بغرض تعرف آرائهم وانطباعاتهم عن مهنة التدريس .
- قياس شدة الاستجابة: تم وضع خمسة احتمالات للاستجابة على كل عبارة من عبارات المقياس، تتفاوت في شدتها بين الموافقة التامة، وعدم الموافقة التامة، وتم وضع هذه الاحتمالات على المدى الخماسي، وهو المدى الذي تعتمد عليه طريقة ليكرت، ويطلب من المستجيب أن يضع علامة (√) في المكان الذي يوافق اتجاهه، ويبين الرقم الموضوع بين القوسين درجة الاستجابة، حيث تدل الدرجة المرتفعة على الاتجاه الموجب بينما تدل الدرجة المنخفضة على الاتجاه السالب في حالة العبارات الموجبة، والعكس في حالة العبارات السالبة، وهذه الاحتمالات يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:

	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
عبارات موجبة	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
عبارات سالبة	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

جدول (2) درجات قياس الاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو مهنة التدريس

صياغة عبارات المقياس: تم صياغة مجموعة من العبارات تمثل سلوكاً لفظياً إجرائياً يحاكي السلوك الفعلي للفرد عند مواجهته لبعض المواقف المرتبطة بموضوع الاتجاه ومكوناته، وقد بلغ عدد العبارات في الصورة المبدئية للمقياس (34) عبارة .

- صدق المقياس: تم عرض المقياس على مجموعة من أساتذة المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم، وعلم النفس، وذلك للحكم على عبارات المقياس؛ من حيث: إعادة صياغة وتعديل بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً، إضافة أو حذف أي عبارة أخرى يرون حذفها أو إضافتها.

ونتيجة لذلك تم حذف العبارات التي لم تصل إلى نسبة اتفاق 0/0 80 من قبل المحكمين، وإضافة عبارات أخرى، وبذلك أصبح المقياس صادقاً.

- تصحيح عبارات المقياس: لحساب درجة المفحوص على كل عبارة تم إعطاء أوزان لكل بديل من بدائل الاستجابة الخمسة في صورة درجات متتالية تبدأ من (صفر): حتى أربع درجات (4) وعند التصحيح تمنح أي من الدرجات (1،2،3،4،0) بحيث تكون درجة البديل المحايد هي (2)، وتقل الدرجة للاتجاه السلبي وتزداد للاتجاه الإيجابي، وعند التعامل مع العبارات السالبة يتم عكس التقدير حتى يمكن الحصول على درجة كلية تعبر عن الاتجاه الموجب.

الدراسة الاستطلاعية لمقياس الاتجاهات: لمعرفة الخصائص الإحصائية لمقياس الاتجاهات تم تطبيقه في صورته الأولية على عينة مكونة من (20) معلماً من معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؛ وذلك بهدف الحصول على البيانات التالية: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس عن طريق حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عبارة والدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة الاستطلاعية، وقد تراوحت معاملات الارتباط لعبارات المقياس بين (0.68 - 0.90)، وتدل قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس على أنها دالة عند مستوى (0.05).

● ثبات المقياس: تم حساب معامل الثبات لمقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس باستخدام معامل ألفا لكرونباك (Coefficient Alpha) ” (فؤاد أبو حطب -1997: 119).

● ومن خلاله يتم التعامل مع مجموع تباين درجات المقياس ككل، وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.84) مما يدل على أن المقياس يتصف بدرجة مقبولة من الثبات ملحق رقم (5)، وجاهز للتطبيق .

● تحديد زمن تطبيق المقياس: تم حساب الزمن اللازم للاستجابة على عبارات المقياس عن طريق إيجاد متوسط الزمن المستغرق في استجابات المعلمين العينة

الاستطلاعية على عبارات المقياس (فؤاد البهي السيد، 1979: 467)، وهو عبارة
عن:
$$R = \frac{\text{مجموع زمن استجابات الطلاب على عبارات المقياس}}{\text{عدد الطلاب}}$$

وقد وجد أن الزمن اللازم للاستجابة على المقياس = 30 دقيقة، هذا وقد أجمع الطلاب على وضوح عبارات المقياس، وعدم وجود غموض بها.
الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب صدق وثبات المقياس أصبح يتكون من (39) عبارة، وعلى ذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس = $4 \times 39 = 156$ درجة، وهي تعد أعلى درجة، أما أدنى درجة للمقياس 39 درجة، أما الدرجة المحايدة فهي $2 \times 39 = 78$ درجة، لذلك تكون اتجاهات المفحوص إيجابية إذا حصل على درجات أكبر من (78) درجة، وسلبية إذا حصل على درجات أقل من (78) درجة، ومحايدة إذا حصل على (78) درجة. وقد بلغ عدد العبارات في الصورة النهائية للمقياس (39) عبارة؛ منها: (27) عبارة موجبة، و (12) عبارة سالبة.

رابعاً: اختيار عينة البحث

اشتملت عينة البحث على (21) معلماً من معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية بمحافظة القاهرة (بإدارتي السيدة زينب وباب الشعيرية)، وقد تراوحت عدد سنوات خبرة المعلمين ما بين (-8) عام.
وبدأ التجريب في الأسبوع الثالث من الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018/2019 واستمر لمدة ثلاثة أسابيع .

خامساً: تطبيق أدوات البحث والبرنامج التدريبي:

مر تطبيق أدوات البحث والبرنامج التدريبي بالإجراءات التالية:
1. تطبيق الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة على المعلمين عينة البحث، وقد تم رصد درجات الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه في كشوف معدة لهذا الغرض تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

2. التقت الباحثة بعينة البحث، وقامت بشرح طبيعة البرنامج وأهدافه وطرق وأساليب دراسته. واستغرق تطبيق البرنامج (3 أسابيع) بحيث تم تخصيص يومين أسبوعياً للالتقاء بالمتدربين للتدريب على البرنامج التدريبي .
3. بعد انتهاء تطبيق البرنامج التدريبي تم تطبيق الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة على المعلمين عينة البحث بعدياً. وقد تم رصد بدرجات الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة و مقياس الاتجاه في كشوف معدة لهذا الغرض تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

تطبيق أدوات البحث:

تحديد عينة البحث:

لإتمام إجراءات تطبيق أدوات البحث تم اختيار مجموعة البحث من معلمي المدرسة الثانوية الصناعية، وبلغ عددهم (21)، في العام الدراسي الجامعي 2018 / 2019 م .

وقد حرصت الباحثة التأكد من أن جميع معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية عينة البحث يتوافر لديهم بعض المهارات الأساسية للتعامل مع الكمبيوتر والشبكات ويتوافر لديهم كمبيوتر منزلي متصل بالإنترنت فائق السرعة “DSL”.

إعداد بيئة التعلم:

- تطبيق أدوات البحث قبلياً:

تم التطبيق القبلي للاختبار المعرفي و مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، وبطاقة الملاحظة .

- تطبيق البرنامج على عينة البحث:

تم عقد لقاء مع معلمي المدرسة الثانوية الصناعية في الأسبوع الثالث من الدراسة لتوضيح أهداف البرنامج التدريبي وكيفية تنفيذه وكيفية التعامل مع موقع الويب التعليمي، وأدوات التفاعل المستخدمة من خلاله، وأداء الجوانب العملية بالمرسم، بالإضافة للقاءات وجهاً لوجه.

عدد لقاءات وجهًا لوجه	جدارات البرنامج التدريبي
أيام الأحد والثلاثاء لمدة ثلاثة أسابيع بمرسم (2) بمدرسة باب الشعريّة الثانوية الصناعية بنات	
لقاء	الجدارة الأولى: التخطيط
لقاءان	الجدارة الثانية: التنفيذ
لقاءان	الجدارة الخامسة: أساليب التقييم

جدول رقم (3) يوضح عدد لقاءات المتدربين في اللقاءات وجهًا لوجه وفي غرف الحوار

- أما بالنسبة لاستخدام غرفة الحوار من جانب المتدربين تم تقسيمهم إلى أربع مجموعات؛ تتكون كل مجموعة من خمسة لتفعل الحوار والإفادة منه، وفيما يلي يتم عرض الجدول الزمني الأسبوعي لدخول المتدربين علي غرفة الحوار عبر الموقع الإلكتروني .
- وقد تم تجميع المتدربين في مجموعات حسب الأيام التي تناسبهم، فمنهم ما تناسبهم المواعيد المسائية للدخول في يومين.
- وقد التزمت الباحثة بالدخول على الموقع يوميًا للرد على استفسارات المتدربين، ومتابعة تقدمهم في الأنشطة، كذلك بالنسبة للتعليق على الأنشطة المرسله عبر البريد الإلكتروني

جدول رقم (4) يوضح عدد لقاءات المتدربين في غرف الحوار

عدد لقاءات غرفة حوار مشتركة وكانت متاحة أيام السبت والاثنين والأربعاء والخميس	المجموعة
السبت والأربعاء من (8 :4) مساءً	الأولى
السبت (2 :10) صباحا والخميس من (4 :12) مساءً	الثانية
الاثنين والخميس (8 :4) مساءً	الثالثة
الاثنين والأربعاء (3 :12) مساءً	الرابعة

- تم تكليف كل متدرب في آخر لقاء بإعداد درس في كل مادة للتدريس؛ من حيث: صياغة الأهداف - اختيار طرق التدريس الملائمة لطبيعة الدرس، واختيار وإعداد الوسائل التعليمية الملائمة، وإعداد بيئة التعلم اللازمة لاستخدامها بكفاءة في أثناء عرض الدرس، على أن يستغرق تنفيذ الدرس (30) دقيقة. وتم توفير الأدوات اللازمة للتدريس .

- تطبيق أدوات البحث بعدئياً:

- تم التطبيق البعدي لمقياس الاتجاهات: مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، على المتدربين .
- تم تطبيق بطاقة تقييم الأداء التدريسي للمتدربين بعدئياً وقد تم توفير الأدوات اللازمة أثناء عملية التدريس للجدارات التدريسية الخمسة .

المعالجات الإحصائية

نتائج البحث:

تضمن البحث الحالي الأسئلة التالية:

1. ما المهارات المتضمنة بجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
2. ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي متعدد المداخل في تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
3. ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
4. ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تنمية الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
5. ما العلاقة الارتباطية بين تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟

الإجابة عن السؤال الأول:

ينص هذا السؤال على « ما المهارات المتضمنة بجدارات التدريسية اللازمة لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟ وقد أجابت الباحثة عن هذا السؤال في ثنايا إجراءات البحث سابقة الذكر؛ وذلك من خلال تحديد الجدارات التدريسية اللازمة لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية .

الإجابة عن السؤال الثاني:

ينص هذا السؤال على: « ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي متعدد المداخل في تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لمعلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟

وقد أجابت الباحثة عن هذا السؤال في ثنايا إجراءات البحث، وذلك من خلال إعداد برنامج تدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية .

الإجابة عن السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث لهذا البحث على: « ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل لتنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟ وبهدف الإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرض الإحصائي الأول لهذا البحث والذي ينص على: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي للبرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي .

وقد استعانت الباحثة باختبار ويلكوكسون Wilcoxon في حساب الفرق بين متوسطي رتب مجموعتين مرتبطتين (التطبيقين القبلي والبعدي)، واتضح من جدول (1-1) وشكل (1-1) وجود فرق دالاً إحصائياً عند مستوى 0.05 بين رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي لصالح القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة $Z = 4.032$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05؛ ومن ثم تبين صحة الفرض .

وقامت الباحثة بحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم مع المجموعة التجريبية، باستخدام المعادلة:

$$r = \frac{Z}{\sqrt{N}}$$

(Pallant، 2011، p. 230)

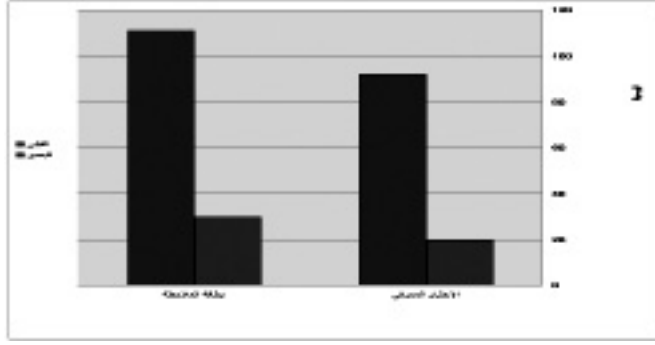
حيث: (ر) حجم التأثير، (Z) النسبة الحرجة، (ن) عدد أفراد المجموعتين المستقلتين، أو ضعف عدد المجموعة الواحدة إذا كانت المجموعتان مرتبطتين، وكانت قيمة حجم الأثر = 0.62، وهي قيمة كبيرة وفقا لمحك كوهين (Cohen 1988)، لقيم حجم التأثير (ر): 0.10 = تأثير ضعيف، 0.30 = تأثير متوسط، 0.50 = تأثير قوى (Pallant، 2009: 232، 230، pp. 2011)، وقياسًا على ذلك وعلى ما ذكره على ماهر خطاب (2009: 196-195، 682 681) من أن معامل الارتباط تتراوح قيمته بين (+1، -1)؛ مثل: معامل ارتباط بيرسون، وكيفية تفسيره كمعامل الارتباط؛ فإن نسبة التباين في الاختبار المعرفي (المتغير التابع) والتي ترجع إلى البرنامج المستخدم (المتغير المستقل) يمكن تفسيرها كما يفسر معامل الارتباط، أي عن طريق حساب معامل التحديد (ر²)، والذي بلغ هنا 39%.

حجم الأثر R	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	الرتب	ن	المجموعة
0.62	**4.032	صفر 231	صفر 11	الرتب السالبة (البعدي أقل) الرتب الموجبة	21	الاختبار المعرفي
0.62	**4.015	صفر 231	صفر 11	الرتب السالبة (البعدي أقل) الرتب الموجبة	21	بطاقة الملاحظة

جدول (1-1) نتائج اختبار (ويلكوكسون) للفروق بين التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الاختبار المعرفي، وبطاقة الملاحظة (***) دالة عند مستوى 0.05 كما استعانت الباحثة باختبار (ويلكوكسون) أيضا في حساب الفرق بين متوسطي رتب مجموعتين مرتبطتين (التطبيقين القبلي والبعدي)، واتضح من جدول (1-1) وشكل (1-1) وجود فرق دالاً إحصائياً عند مستوى (0,05) بين رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الأداء المهاري لصالح

القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة $Z = 4.015$ ، وهي دالة عند مستوى (0.05) ومن ثم تبين صحة الفرض.

ثم قامت الباحثة بحساب حجم تأثير البرنامج، فكانت قيمة حجم الأثر (ر) = 0.62، وهي قيمة كبيرة وفق لمحك كوهين، وبلغت نسبة التباين المحسوبة بمعامل التحديد (ر) = 38%.



شكل (1-1) قيم الوسيط للمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة

الإجابة عن السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع لهذا البحث على: « ما فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تنمية الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟ وبهدف الإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرض الإحصائي والذي ينص على: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لصالح التطبيق البعدي.

وقد استعانت الباحثة باختبار ويلكوكسون Wilcoxon في حساب الفرق بين متوسطي رتب مجموعتين مرتبطتين (التطبيقات القبلي والبعدي)، واتضح من جدول (1-1) وشكل (1-1) وجود فرق دالاً إحصائياً عند مستوى 0.05 بين رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لمقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لصالح

القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة $Z = 4.032$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05 ؛ ومن ثم تتبين صحة الفرض.

وقامت الباحثة بحساب حجم تأثير البرنامج التدريبي المستخدم مع المجموعة التجريبية، باستخدام المعادلة:

$$r = \frac{Z}{\sqrt{Z^2 + n}}$$

حيث: (ر) حجم التأثير، (Z) النسبة الحرجة، (ن) عدد أفراد المجموعتين المستقلتين، أو ضعف عدد المجموعة الواحدة إذا كانت المجموعتان مرتبطتين، وكانت قيمة حجم الأثر = 0.62 ، وهي قيمة كبيرة وفقا لمحك كوهين (Cohen 1988)، لقيم حجم التأثير (ر): $0.10 =$ تأثير ضعيف، $0.30 =$ تأثير متوسط، $0.50 =$ تأثير قوى (Pallant، 2009: 232، 230، pp. 2011)، وقياسًا على ذلك وعلى ما ذكره على ماهر خطاب (2009: 196-195، 681-682) من أن معامل الارتباط تتراوح قيمته بين $(+1، -1)$ ؛ مثل: معامل ارتباط بيرسون، وكيفية تفسيره كمعامل الارتباط؛ فإن نسبة التباين في الاختبار المعرفي (المتغير التابع)، والتي ترجع إلى البرنامج المستخدم (المتغير المستقل) يمكن تفسيرها، كما يفسر معامل الارتباط، أي عن طريق حساب معامل التحديد (ر²)، والذي بلغ هنا 39%.

جدول (1-1) نتائج اختبار (ويلكوكسون) للفروق بين التطبيقين القبلي والبعدي

للمجموعة التجريبية في مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس

حجم الأثر R	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	الرتب	ن	المجموعة
0.62	4.032**	صفر 234	صفر 12	الرتب السالبة (البعدي) أقل) الرتب الموجبة	21	مقياس الاتجاه

وبذلك نجد أنه يوجد فرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للاتجاه نحو مهنة التدريس عند $D.ح = 21$ لصالح القياس البعدي؛ حيث بلغت قيمة «ت» 72.935 ، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.05 ، واتضح من قيمة مربع إيتا.

للإجابة عن السؤال الخامس: ما العلاقة الارتباطية بين تنمية الجدارات (التخطيط، والتنفيذ، والتقييم) التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية؟
وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بصياغة الفرض الإحصائي التالي، والذي ينص على:

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي الزخرفة والإعلان بالمدرسة الثانوية الصناعية .
بلغت قيمة حجم التأثير باستخدام اختبار (ويلكوكسون Wilcoxon) في القياس البعدي بين درجة تنمية اتجاه معلمي المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية نحو مهنة التدريس ودرجاتهم في كل من الاختبار المعرفي وبطاقة ملاحظة الأداء المهاري (0.62) على الترتيب (د.ح=21)، وهي معاملات ارتباط طردية قوية وفقا لمحك كوهين (-Pal= 134، 2011، p. 134)، ودالة عند مستوى 0.05، وبلغت نسبة التباين المشترك بين المتغيرين 0.62 باستخدام معامل التحديد (ر2)؛ ومن ثم تبين صحة الفرض .

جدول (3) معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات الطلاب في تطبيق معيار جودة المنتج الفني وكل من الاختبار المعرفي وبطاقة الملاحظة (ن=60)

المتغير	الاختبار المعرفي	بطاقة الملاحظة
الاتجاه نحو مهنة التدريس	**951.	**985.

(**) دالة عند 0.05

ويتضح مما سبق:

أظهرت نتائج البحث فاعلية استخدام البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تدريب معلمي المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج (برهامي عبد الحميد 2013)، (Wang& Hus,2009)، (عبد الرحمن الشمري 2015)، (إسلام غلام 2017) والتي أشارت نتائجها جميعاً لفاعلية التعلم متعدد المداخل في تدريب المعلمين أثناء الخدمة على بعض الجدارات التدريسية .

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن إحدي المشكلات الأساسية التي كانت تواجه الطلاب المعلمين أثناء الخدمة هي زيادة الطلب على وقت المعلمين؛ حيث أتاح التدريب متعدد المداخل مزيد من الوقت للمعلمين للتدريب فردياً من خلال موقع الويب التعليمي، مع إتاحة الوقت الكافي لذلك، كذلك توفير تقويماً ذاتياً يتعرف المتدرب من خلاله على مدى استيعابه للمادة العلمية، ثم إتاحة الفرصة للتفاعل مع زملائه من خلال الحوار والمناقشة وأيضاً مع المدرب من خلال البريد الإلكتروني وغرفة الحوار، و لقاءات وجهًا لوجه في اللقاءات المجمعمة التي يتم فيها التدريب على بعض الأنشطة التدريبية المختلفة، وزيادة التعاون والتفاعل بين المدرب والمتدرب، بما ساهم في إتاحة الفرصة للتفاعل والتدريب علي أنشطة متعددة، و بذلك قدم التعليم متعدد المداخل تدريباً تفاعلياً نشطاً متعدد الأنماط يتضمن مزيد من التفاعل مع المحتوى من خلال موقع الويب التعليمي، ومن خلال أدوات الاتصال عبر الإنترنت، كان من الصعب إتاحتها في ظل الطريقة المعتادة في التدريب التي تنفذ في إطار ساعات تدريب قليلة.

كما أظهرت نتائج البحث فاعلية البرنامج التدريبي متعدد المداخل في تنمية اتجاه معلمي المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية نحو مهنة التدريس، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من (Taradi et.al 2005) و (Yushu 2006)، (محمد الشمري 2007) التي أشارت نتائجها إلى فعالية إستراتيجية التعليم متعدد المداخل في تكوين اتجاهات إيجابية نحوه؛ مقارنة بالطرق التقليدية في دراسة مقررات بعينها.

وتعتبر الاتجاهات نحو مهنة التدريس تتكون عادة نتيجة ما يتلقاه المعلمين في كليات إعداد المعلم من مقررات الإعداد المهني، وقد يتكون لدى المعلمين خريجي كليات الفنون التطبيقية والجميلة والحاصلين على دبلوم عام في التربية، ويعتمد ذلك الاتجاهات على عدة عوامل منها المعرفة الأكاديمية في مجال التخصص، والتمكن من مهارات التدريس واستخدام المستحدثات التكنولوجية .

ويبدو أن استخدام التدريب متعدد المداخل قدم نموذجاً مثاليًا لمعلمي المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية لكيفية ممارسة مهنة التدريس علي أفضل ما ينبغي، فقد قدمت

نموذجاً لتعلم قائم على النشاط، وتعدد أنماط التعلم ما بين الفردي والجماعي، تعلم قائم على إتاحة مزيد من وقت المعلم لطلابه من خلال وسائل غير تقليدية، تعلم قائم على الربط بين المقررات الدراسية المختلفة، مما نمى لدى المعلمين اتجاهًا إيجابيًا قويًا اتجاه مهنته؛ حيث أصبح ينظر إليها على أنها مهنة تتطلب كفايات خاصة قد لا تتوفر في بعض الأفراد، وأصبح يتطلع لممارسة هذا النوع من التعلم على اعتبار أنه قد يكون مناسباً للتنفيذ معظم البرامج الدراسية في مراحل التعليم العام.

توصيات البحث:

في ضوء ما أكدته نتائج البحث من فاعلية التدريب متعدد المداخل يمكن استخلاص التوصيات التالية:

- تبني استخدام التعليم متعدد المداخل في تقديم البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة .
- تعاون كليات التربية مع وزارة التربية والتعليم في إعداد برامج تدريبية متعددة المداخل للمعلمين أثناء الخدمة.
- تشجيع الجامعات لأعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية وبصفة وبخاصة الإنترنت في التدريس إضافة لاستخدام أساليب التدريس المعتادة .
- توفير البيئة التعليمية الملائمة لتطبيق التعليم متعدد المداخل في مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة.

مقترحات البحث:

للاستفادة من نتائج البحث الحالي يقترح البحوث التالية:

- قياس أثر استخدام البرامج التدريبية متعددة المداخل في تدريب معلمي المدرسة الثانوية الصناعية لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو المهنة لديهم .
- فاعلية تصميم برامج تدريبية متعددة المداخل لتنمية أساليب التقييم البديل لدى معلمي التعليم الصناعي .
- قياس أثر استخدام إستراتيجية التعليم متعدد المداخل على نواتج تعلم أخرى .

المراجع

أولا المراجع العربية

- 1 - إسلام جابر (2007): أثر استخدام التعليم المدمج في تنمية التحصيل وبعض مهارات تصميم المواقع التعليمية لدى الطلاب المعلمين، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، العدد (22) الجزء (3).
- 2 - برهامي عبد الحميد (2013): فاعلية مقرر إلكتروني عبر الويب في تعليم العلوم التجارية لتنمية المعارف وجدارات التقويم الشامل والدافعية للتعلم لدى طلاب شعبة التعليم التجاري بكلية التربية بدمنهور، مجلة المعرفة الإنسانية، العدد (27).
- 3 - حسن علي سلامة (2006): التعلم الخليط التطور الطبيعي للتعلم الإلكتروني، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (22).
- 4 - حنان محمد خليل. (2011): فاعلية اختلاف مستويين في تصميم التعليم الدمج لتنمية مهارات استخدام الأجهزة التعليمية لدى طالبات شعبة التربية بجامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية، جامعة الأزهر.
- 5 - جمال مصطفى محمد (2008): من صيغ التعلم الحديثة في التعليم الجامعي: التعلم المُوَكَّف **Blended Learning**، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع المجلس القومي للرياضة؛ بعنوان (التعليم الجامعي: الحاضر والمستقبل)، الجزء الثاني، في الفترة ما بين 18 - 19 مايو.
- 6 - حسن زيتون (2005): التعلم الإلكتروني، الرياض: الدار الصولتية للتربية.
- 8 - خديجة علي الغامدي. (2007) التعلم المؤلف **Blended Learning**، مجلة **Cy-brarians**، ع (17).
- 9 - رشدي طعيمة، (1999): المعلم (كفاياته، إعدادة تدريبيه)، القاهرة، دار الفكر العربي.

- 10 - رشيدة السيد أحمد (2010): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموحات"، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- 11 - طارق عبد الرؤوف، (2008): إعداد معلم المستقبل، القاهرة: الدار العالمية للنشر.
- 12 - عادل الأبياري (2010): تدريب الموارد البشرية، مكتبة جامعة عين شمس .
- 13 - عادل سيدعلى (2014): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر).
- 14 - عادل علي صادق (2002): معايير الجودة الشاملة في إعداد معلم التعليم الفني (التجاري، الصناعي، الزراعي)، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي الحادي عشر (الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي للألفية الجديدة، كلية التربية - جامعة حلوان، المجلد الأول، مارس).
- 15 - عادل صلاح (2015): تصميم برنامج تدريبي متعدد المداخل لمعلمي التدريبات المهنية بالمدرسة الثانوية الصناعية في ضوء احتياجات سوق العمل وقياس أثره على تنمية مهاراتهم في صيانة السيارات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- 16 - عبد الرحمن الشمري (2015): التعليم المخلوط كمدخل لتدريب المعلمين أثناء الخدمة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، الجزء الثاني) يناير .
- 17 - عاطف على أحمد (2016): فاعلية التكامل بين مادتي التكنولوجيا والرسم الفني لتنمية مهارات التفكير والمهارات اليدوية المرتبطة بالصناعات الإبداعية لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.
- 18 - عبد اللاه الفقى (2011): التعلم المدمج التصميم التعليمي: الوسائط المتعددة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 19 - عماد صموئيل (2015): التنمية المهنية للمعلم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 20 - عوض توفيق وآخرون، (2003): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

- 20 - محمد حمادة (2006): تطوير برامج تدريب معلمي الطلاب الموهوبين والمتفوقين في الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء احتياجاتهم التدريبية والمستويات المعيارية العالمية للمعلم، مجلة كلية التربية، التربية وعلم النفس، العدد (30).
- 21 - محمد معتصم (2011): استخدام الوسائط المتعددة في إعداد برنامج لتدريس تكنولوجيا تصنيع الجاكيت الرجالي وقياس فعاليته، رسالة دكتوراه كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان.
- 22 - محمد جابر (2010): فاعلية استخدام كل من التعليم الإلكتروني والمدمج في تنمية مهارات إنتاج النماذج التعليمية لدى طلاب شعبة تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الأزهر، مجلة كلية التربية - جامعة بنها، 82(2)، أبريل.
- 23 - محمد عبده عماشة (2005): التعليم الإلكتروني المدمج، مجلة المعلوماتية، ع21، متاح على <http://informatics.gov.sa/modules.php?name=sections>.
- 24 - ممدوح عبد المجيد (2009): استراتيجية مقترحة للتعليم الإلكتروني الممزوج في تدريس العلوم وفعاليتها في تنمية بعض مهارات الإستقصاء العلمي والاتجاه نحو دراسة العلوم لدى طلاب المرحلة الإعدادية، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع(152) (نوفمبر).
- 25 - محمود فوزي (2012): التربية وإعداد المعلم العربي، (الأسكندرية، دار التعليم الجامعي).
- 26 - ياسين عبده المقطري (2002): احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية على استخدام الوسائل التعليمية واتجاهاتهم نحوها، المؤتمر العلمي السابع، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، الجزء الثاني، المجلد العاشر، الكتاب الثالث، القاهرة.
- 27 - وائل راضي، وأشرف فتحى (2008): تطوير برامج تدريب معلمى الزخرفة والإعلان أثناء الخدمة لتلبية احتياجاتهم التدريبية وفقاً لمتطلبات الاعتماد وضمن الجودة، المؤتمر العلمي.

28 - هاني أبو النصر (2019): فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي العلوم الزراعية، المجلة التربوية، كلية التربية - جامعة المنوفية، العدد السادس والستون أكتوبر 2019.

ثانيا: المراجع الاجنبية

- 1- Graham، C. (2006). Blended learning systems: Definitions، current trends and future directions، In C. Bonk & C. Graham (Eds.)، The handbook of blended learning: Global perspectives، local designs. San Francisco: John Wiley and Sons.
- 2- Clark، D.(2003). Blended Learning: An E-Book from Epic Group، Available at: <http://bit.ly/2zF4WSa>
- 3- Frederick، H. (2017، September). Blended learning in entrepreneurship education in the Asia-pacific، A grounded Theory approach to entrepreneurship pedagogy، submitted to small enterprise conference 2326- September Auckland، New Zealand،2
- 4- Hall، B. (2013). Using technologies in a blended learning curriculum، The AMA Handbook of E-Learning، American Management association (AMACOM). Dir. American Mgmt. Assn.
- 5- Khan، B.(2005). Managing e-learning: Designs، delivery، implementation and evaluation، USA:Idea Group Inc.
- 6- Lim، D. (2016). Team learning performance and collaboration between online and blended learning delivery groups، International Journal of E-learning، 6(3).
- 7- Meginnis، M. (2005). Building a successful blended learning strategy. ITL Magazine، 5(3)، Osguthorpe، R. & Graham، C. (2003). Blended learning systems: Definitions and Directions، Quarterly Review of Distance Education، 43(3)،
- 8- Singh، H. (2003). Building effective blended learning programs، Journal of Educational technology، 43(6).

- 9- Valiathan, P. (2002). Blended learning models, American Society for Training and Development, 7(3).
- 10- Vaughan, N. (2007). Perspectives on blended learning in higher education, International Journal of E-learning, 6(1).
- 11- Watson, J. (2009). Blended learning: The convergence of online and Face to Face education, North American Council for Online Learning (NACOL). Available at www.nacol.org
- 12- Wang. S. K.& Hus, H. Y. (2009). Using the ADDIE Model to Design Second Life Activities for Online Learners, Techtrends journal, 53(6).
- 13- Lonard, N. (1999): " Designing Training Programs " . The Critical Events Model, New York, Addison – Weleley Publishing Company Inc., English Printing .
- 14- Hiten, B. (2003): " Methods and Techniques of Training Public Enterprise Managers " . Ljulyane: International Center For Public Enterprise .
- 15- Hiten, B. (2011): " Methods and Techniques of Training Public Enterprise Managers " . Ljulyane: International Center For Public Enterprise
- 16- Griffin, Gray A (1999): " Changes in Teacher Education – Looking to The Future "، The Education of Teachers, Part 1, Chicago, The University
- 17- Graham, Jim (2006): The Teacher Training Agency – Continuing Development Policy and The Definition of Competences For Serving