



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي

NIET
National Institute for Educational Training
المعهد الوطني للتدريب التربوي

دراسة حول

فاعلية التدريب المدمج مقارنة بالتدريب التقليدي على جودة التدريب

في دورة توجيه المدير الجديد للعام 2010/2009

الجهة المشرفة

المعهد الوطني للتدريب التربوي/البيرة

إعداد

قسم الدراسات والتقييم

أيار 2010 م

المحتويات

ملخص الدراسة

الفصل الأول / مشكلة الدراسة وأهميتها

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- أسئلة وفرضيات الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- حدود ومحددات الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- لمحة عن برنامج توجيه المدير الجديد
- أنواع التدريب
- الدراسات السابقة

الفصل الثالث: طرق وإجراءات الدراسة

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينتها
- متغيرات الدراسة
- أدوات الدراسة
- المعالجة الإحصائية المتبعة

الفصل الرابع : مناقشة النتائج والتوصيات

- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
- النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
- التوصيات

قائمة المراجع

الملاحق

ملخص الدراسة

سعت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية وأثر طرق التدريب على مقدار المعرفة والخبرة التي يكتسبها الأفراد المتدربين من خلال تطبيق نوعين من التدريب في دورة توجيه المدير الجديد، التدريب التقليدي (وجهاً لوجه)، والتدريب المدمج (وجهاً لوجه، أونلاين)، حيث تم تقسيم الأفراد المتدربين إلى مجموعتين الضابطة وهي التي تستخدم التدريب التقليدي، والتجريبي التي تستخدم التدريب المدمج.

تكون مجتمع الدراسة من المديرين في المدارس الحكومية الذين تم تعينهم 2010/2009 وشملت العينة 45 مديراً حيث كان اختيار هذه العينة قصدياً. وكانت أسئلة وفرضيات الدراسة كما يلي:

1. هل كان متوسط الإجابة على فقرات الاختبار البعدي يختلف عن فقرات الإختبار القبلي للمجموعة الضابطة؟
2. هل كان متوسط الإجابة على فقرات الاختبار البعدي يختلف عن فقرات الإختبار القبلي للمجموعة التجريبية؟
3. ما أثر التدريب المدمج على المتدربين من حيث الإتجاهات، المعارف، المهارات؟
4. ما أهم الأمور التي عالجه المتدربين المدمج والتقليدي؟
5. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha=0.05$) تشير إلى اختلاف بين نتائج الإجابة على فقرات الاختبار البعدي والضابط والتجريبي يعود لطريقة التدريب.
6. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha=0.05$) تشير إلى اختلاف بين نظرة.

من أجل الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة تم تقنين أدوات القياس التالية.

1. اختبار قبلي وبعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة.
 2. استبانة تقويم الدورة.
 3. صحيفة المقابلة.
 4. المجموعات البؤرية.
- استخدم لمعالجة أسئلة وفرضيات الدراسة برنامج التحليل الإحصائي SPSS وكان من أبرز النتائج:

1. لم يكن هناك فروق جوهرية بين نتائج الإختبارات البعدية والقبلية في المجموعتين الضابطة والتجريبية.

2. من أبرز الأمور الإيجابية في التدريب ,التفاعل النشط بين المدرب والمتدربين من جهة وبين المتدربين أنفسهم من جهة أخرى.
3. من أبرز الأمور السلبية عدم وجود تقنية الحاسوب وممارستها بشكل صحيح.
4. التدريب المدمج يوفر الوقت والجهد والمال.
5. كان هناك فروق لصالح التدريب المدمج في الإجابة على أسئلة الإختبار .
6. هناك فرق ايجابي في نظرة المتدربين إلى نتائج التدريب لصالح التدريب المدمج. وقد خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:
 1. تحديد المستوى المعرفي للمشاركين لأستخدام الأدوات التقنية(الحاسوب, الإنترنت (الشبكة العنكبوتية)).
 2. أن يكون هناك لقاءين وجاهيين في الأسبوع في التعليم المدمج.
 - 3.الإعداد للتدريب له كبير الأثر في النتائج التعليمية على المتدربين.
 - 4.ضرورة توافر رغبة لدى المشاركين.
 - 5.الإستمرار في هذا النوع من الدورات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهدافها

مقدمة:

تقوم وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين ممثلة بالمعهد الوطني للتدريب (كمؤسسة مهنية مرجعية) على تنمية الموارد البشرية في القطاع التربوي، حيث يعمل المعهد على إعداد قيادات تربوية قادرة على قيادة التغيير النوعي على مستوى كافة مدخلات العملية التربوية، وفي هذا الإطار جاء تطوير القدرات في التخطيط والإدارة حسب الغاية 3 من الخطة الخمسية (الخطة الإستراتيجية 2008/2013).

وضع المعهد الوطني إستراتيجية تطوير أداء العاملين وقدراتهم الإدارية والفنية والتربوية في عدة محاور، ومنها محور التمكين لمدراء المدارس الجدد المعينين 2009/2010 (الدليل التدريبي، المعهد الوطني)، وبناء عليه عقدت دورة تستخدم آليتين من التدريب هما التدريب المدمج والتدريب التقليدي .

تم توفير مستلزمات الدورة من إعداد للمدرسين، و تدريب فريق من المعهد الوطني على بيئة موودل لتوظيفها في نظام التدريب المدمج.

مشكلة الدراسة

لاشك في أن الثورة في تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإتصال حولت العالم إلى قرية إلكترونية تتلاشى فيها الحواجز الزمانية والمكانية فقربت المسافات وأزالت الحوجز السياسية والثقافية، وهذا التغيير يفرض على المؤسسات التربوية أن تقدم حلولاً للإستفادة من هذه الثورة (الحلفاوي، 2006، ص58).

ويعتبر الإنترنت وبيئة موودل المنبثقة عن استخدام هذه الثورة التكنولوجية أحد التقنيات التعليمية المراد من خلالها تحقيق أكبر قدر ممكن من الكفايات التعليمية والتدريبية في المجالين الكمي والنوعي مستهدفة بنية التعليم والتدريب، ومحتواها، لتحقيق تعليم وتدريب لأكثر عدد ممكن من الأفراد (الحيلة، 2007).

من هذا المنطلق سعى المعهد الوطني إلى مواكبة هذه الثورة والتجديد الدائم لتطوير خطط تتوافق مع منهجيته في التطوير والإبداع إلى إعتماد أسلوب جديد في التدريب لمدراء المدارس الجدد وهو أسلوب التدريب المدمج ومقارنته بالتدريب التقليدي، وقد حددت مشكلة الدراسة من خلال السؤال التالي هل هناك فروق بين نوعي التدريب المدمج والتقليدي تؤثر على جودة التدريب.

أهداف الدراسة

تمتاز الدراسة بأنها تنسجم مع الهدف الإستراتيجي للتطوير التربوي نحو نوعية التدريب من أجل التطوير, وذلك من خلال.

1. قياس توجهات المدير الجديد باستخدام التدريب المدمج والتدريب التقليدي.
2. قياس مدى فاعلية التدريب المدمج.

أهمية الدراسة

هدفت الدراسة إلى مقارنة أداء مديري المدارس الجدد, والوقوف على مقدار المعرفة والخبرة المكتسبة , من خلال إعتقاد أسلوب جديد للتدريب يقوم على توفير تقنية التدريب المدمج ومقارنتها بأسلوب التدريب التقليدي, لتوفير مؤشرات على فاعلية هذا الأسلوب من التدريب و تحسينه للوصول للغاية الأمثل في تطوير التدريب ,لتهيئة وإعداد قيادات تربوية وإدارية جديدة تساهم في إحداث تغيير نوعي في العملية التعليمية.

أسئلة وفرضيات الدراسة.

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: هل كان متوسط الإجابة على فقرات الاختبار البعدي يختلف عن فقرات الإختبار القبلي للمجموعة الضابطة؟

السؤال الثاني: هل كان متوسط الإجابة على فقرات الاختبار البعدي يختلف عن فقرات الإختبار القبلي للمجموعة التجريبية؟

السؤال الثالث: ما أثر التدريب المدمج على المتدربين من حيث الإتجاهات, المعارف, المهارات؟

السؤال الرابع: ما أهم الأمور التي عالجها التدريبين المدمج والتقليدي؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha=0.05$) تشير إلى اختلاف بين نتائج الإجابة على فقرات الاختبار البعدي والضابط والتجريبي تبعاً لطريقة التدريب.

الفرضية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي ($\alpha=0.05$) تشير إلى اختلاف بين نظرة المتدربين إلى مجالات التدريب تبعاً لطريقة التدريب.

حدود الدراسة

حدود الزمن

دورة في الفترة الواقعة بين 1/25 - 2/10 بواقع 30 ساعة تدريب للمجموعة الضابطة وثلاث لقاءات وجاهية ولقاءين تفاعليين على مدار أسبوعين من خلال بيئة موودل مع المجموعة التجريبية.

حدود المكان

مجموعتان من مديري المدارس - الضفة الغربية (استثني مديرو غزة للظروف الراهنة).

حدود المجتمع

مجموعة مديري المدارس المعينين 2009/ 2010 واختيرت العينة من 110 مدير جديد (شملت 23 مديراً عينة ضابطة - التدريب التقليدي، 22 مديراً عينة تجريبية - التدريب المدمج).

محدد الدراسة

تقتصر الدراسة على وضع مؤشرات توضح أثر التدريب المدمج على جودة التدريب مقارنة بالتدريب التقليدي.

مصطلحات الدراسة.

التدريب التقليدي (Traditional Training): التدريب الوجيه الذي يكون فيه تواصل بين المدرب والمتدرب وجهاً لوجه (مباشراً) وهو المصدر الأساسي للتدريب، المتدرب يستقبل أو يستسقي المعرفة من المدرب، المتدرب يعمل مستقلاً بدون الجماعة (إلى حد ما)، كل المتدربين يتعلمون ويعملون نفس الشيء (شبكة المتحدين العرب، 2010/4/1).

التدريب المدمج (Blended Training): يشتمل على مجموعه من الوسائط والتي تم تصميمها لتتم بعضها البعض والتي تعزز التعلم وتطبيقاته. وبرنامج التدريب المدمج يمكن أن يشتمل على العديد من أدوات التعلم، مثل برمجيات التعلم التعاوني الافتراضي الفوري، المقررات المعتمدة على الانترنت، ومقررات التعلم الذاتي، وأنظمة دعم الأداء الالكترونية، وإدارة نظم التعلم. التدريب المدمج كذلك يمزج أحداث متعددة معتمدة على النشاط تتضمن التعلم في الفصول التقليدية التي يلتقي فيها المعلم مع الطلاب وجهاً لوجه، والتعلم الذاتي، وفيه مزج بين التعلم المتزامن وغير المتزامن (Singh, 2003, pp 51-54).

بيئة موودل (Model): منصة برنامج حر ومفتوح المصدر للتعلم الالكتروني معروف كذلك بنظام إدارة الفصل، أو أنظمة إدارة التعلم، أو بيئة التعلم الافتراضية (ويكيبيديا، 2010/4/4)

المجموعة البؤرية (Focus Group): تستخدم لجمع بيانات كيفية، وذلك بعقد جلسة أو جلسات عصف ذهني مع عينات منقاه وممثلة للمعنيين تطرح فيها أسئلة وتدور إجابات لا تبتعد

عن حيز الهدف من التحليل، وتطلب تفسيرات أو إيضاحات من المشاركين (جامعة الفيوم، ورشة عمل، 2010/4/4).

التقنيات التعليمية (Educational Technology): عملية منهجية منظمة في تصميم عملية التعليم، والتعلم، في ضوء أهداف محددة تقوم أساساً على نتائج البحوث في مجالات المعرفة المختلفة وتستخدم جميع المواد المتاحة البشرية، وغير البشرية، للوصول إلى تعليم أكثر فاعلية وكفاية (الحيلة، 2007، ص 57).

الكفاية التعليمية (Educational Competency): الكفاية هي القدرة على القيام بعمل شيء ما بكفاءة وفعالية وبمستوى معين من الأداء. (مرعي، 1983) وتكون تعليمية إذا أتصلت بالمهارات بالعمل التربوي، وتؤهل صاحبها ممارسة عمله بنجاح (سليمان، 1981).

المتغيرات الوصفية (Descriptive Variables): هي المتغيرات التي تعطي وصفاً للبيانات وليس قيماً عددية مثل الجنس، المؤهل العلمي، الموقع، مستوى المدرسة.

المتغير التابع (Dependent Variables): هو المتغير الذي يتأثر بنتائج التجربة الذي تدور حوله الدراسة أو البحث، مثل فقرات الاستبانة، فقرات الإختبار.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

لمحة عن برنامج توجيه المدير الجديد

يعتبر برنامج التمكين (توجيه المدير الجديد) من البرامج الثابتة التي يقدمها المعهد الوطني لتلبية الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس فيما يتعلق بمهامهم وادوارهم، بدأ بتنفيذه في العام 2005 لمديري ومديرات المدارس الجدد الذين انهو دورة مدخل الى الادارة وتم تعيينهم مديري مدارس .

استمر المعهد الوطني بتدريبهم، مستفيدا من التغذية الراجعة اثناء التدريب، من خلال الملاحظات ونتائج التقييم، حيث ادخلت التعديلات لتطوير المادة التدريبية سنويا، بشكل يضمن تفعيل دور المشاركين اثناء التدريب، من خلال تصميم مادة تدريبية متكاملة، تتضمن ورقة مدرب، وورقة مدرب، وانشطة وفعاليات متنوعة (انشطة فردية، جماعية، دراسة حالات، تحليل مواقف، استمارات تقييم ذاتي للمهارات، نشرات، تطبيقات عملية، عروض... الخ) لتزويد مديري المدارس بمعارف واتجاهات ومهارات وكفايات إدارية وفنية تمكنهم من قيادة مدارسهم بشكل فاعل .

أنواع التدريب

التنوع في أساليب التدريب ووسائله وأدواته هي السمة الغالبة على هذا العصر، وفي سياق التطور الحاصل، و ظهور الإنترنت استخدم التدريب الإلكتروني، إلا أن فعالية هذا الأسلوب ظلت محدودة وغير ملموسة، لعدم توافر فرصة للتواصل بين أفراد الفريق مع بعضهم من جهة ومع المدرب من جهة أخرى.

لذا يرى البعض أن التدريب الإلكتروني في جوهره وأبعاده ومضامينه يعني

تحويل التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني إلا أن لكل نوع مزايا وإمكانات لا يمكن الاستغناء عنها لذلك تظهر الحاجة ماسة لنظام تدريبي يمزج التدريب الإلكتروني مع التدريب التقليدي، بحيث يجمع هذا النظام بين مزايا التدريب الإلكتروني والتدريب وجهاً لوجه ليتخلص

من عيوب كلا

يتوفر من خلال

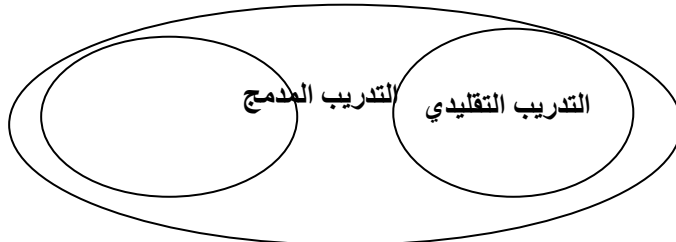
المدمج

(غانم، 2009)

قدر الإمكان

منهما وهذا

التدريب



التدريب الإلكتروني

فالتدريب المدمج يجمع بين نماذج متصلة وأخرى غير متصلة من التدريب وغالبا تكون النماذج المتصلة Online من خلال الانترنت Internet وبالنسبة للنماذج غير المتصلة Offline تحدث في الفصول التقليدية. (Harvey singh,2003,51-54).
تم فيه هذا التدريب استخدام التواصل عبر الإنترنت ومن ثم التواصل المباشر بين المدرب والمتدرب من خلال الخطوات التالية.

1. التدريب الإلكتروني على بيئة موودل في اللقاء الأول
2. المتابعة الإسبوعية للمتدربين على الموودل ويكون المتدرب في الميدان.
3. عرض القراءات المطلوبة للمتدربين على الموودل مع التقسيم الزمني.
4. إعطاء معلومات إثرائية وإضافية من خلال تصفح مواقع على النت(الشبكة العنكبوتية).
5. المشاركة في منتديات حوارية و مبدأ التشاركية في النقاش.
6. تكليف المتدربين بإنجاز مهمات تدخل في صلب العملية التدريبية من خلال المشاركة التفاعلية على بيئة موودل.
7. قسمت المادة تحت عنوان القيادة والريادة على برنامج موودل إلى مرحلتين.
 - المرحلة الأولى :الوحدة الأولى القيادة التربوية والثانية الدور الفني لمدير المدرسة في الإسبوع الأول .
 - المرحلة الثانية:الوحدة الثالثة إدارة الأفراد والوقت والرابعة أهمية الإتصال والتواصل بالعمل كفريق في الأسبوع الثاني.
8. التواصل مع المتدربين بعد كل لقاء ومناقشة ماتم التدريب عليه إلكترونياً.

الدراسات السابقة.

تناولت عدّة دراسات حديثة وقديمة على حد سواء التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي والمقارنة بينها ,وهناك بعض الدراسات الحديثة التي تناولت التعليم المدمج الذي يستخدم هذا الأسلوب كوسيلة لتنويع وإثراء الطرق التدريبية التي تمزج نوعي التدريب التقليدي والإلكتروني .

ورقة بحثية (Bersin & Associates ,2003)تشير إلى أنه خلال عامين من الدراسة على ثلاثين شركة تبين أن التدريب المدمج سيحل مكان التدريب الإلكتروني لأنه أكثر فاعلية وأقل جهد ووقت يوظفه في هذا التعليم.

يرى كل من (Charles et al ,2004)، و (حسن علي حسن سلامة ، 2005)، و (Krause ,2007) أن مزايا التعلم المدمج تتمثل فيما يلي :

1. خفض نفقات التعلم بشكل هائل بالمقارنة بالتعلم الإلكتروني وحده
2. توفير الاتصال وجها لوجه؛ مما يزيد من التفاعل بين الطالب و المدرب، والطلاب وبعضهم البعض، والطلاب والمحتوى
3. تعزيز الجوانب الإنسانية والعلاقات الاجتماعية بين المتعلمين فيما بينهم وبين المعلمين أيضا .
4. المرونة الكافية لمقابلة كافة الاحتياجات الفردية وأنماط التعلم لدى المتعلمين باختلاف مستوياتهم وأعمارهم وأوقاتهم .
5. الاستفادة من التقدم التكنولوجي في التصميم والتنفيذ والاستخدام .
6. يوفر المرونة من حيث التنفيذ على مستوى البرنامج، وتدعيم التوجهات الإستراتيجية المؤسسية الحالية في التعلم والتعليم، بما في ذلك فرص تعزيز التخصصات، وتدويل المناهج الدراسية .

يرى حسن الباتع محمد عبد العاطي والسيد عبد المولى السيد (2008) المزايا التالية لنظام التعلم المدمج :

1. الجمع بين مزايا التعلم الإلكتروني، ومزايا التعليم التقليدي .
2. تدريب الطلاب المعلمين على استخدام تكنولوجيا التعلم الإلكتروني أثناء التعلم .
3. تدعيم طرق التدريس التقليدية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس بالوسائط التكنولوجية المختلفة .
4. توفير الإمكانيات المادية المتاحة للتعليم من قاعات تدريسية وأجهزة .
5. تحقيق نسب استيعاب أعلى من التعليم التقليدي، حيث يقلل من فترة تواجد الطلاب في القاعات التدريسية؛ مما يتيح الفرصة لطلاب آخرون بالتواجد داخل هذه القاعات .
6. سهولة التواصل بين الطالب والمعلم، وبين الطلاب وبعضهم البعض من خلال توفير بيئة تفاعلية مستمرة تعمل على تزويد الطلاب بالمادة العلمية بصورة واضحة من خلال التطبيقات المختلفة، وتمكينهم من التعبير عن أفكارهم والمشاركة الفعالة في المناقشات الصفية.

وهذا ما أكدت عليه إجابات المتدربين في صحيفة المقابلة المجموعات البؤرية.

الفصل الثالث

طرق وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج التجريبي حيث تم تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين.
الأولى: مجموعة ضابطة: تستخدم أسلوب التدريب التقليدي (الوجاهي) مديرو التدريب
 الوجاهي عددهم 22 مديراً تم إعطاؤهم خمسة أيام تدريب شملت على إختبار قبلي
 يشمل 11 فقرة، وإختبار بعدي مختلف في ترتيب فقراته بعد القيام بالتدريب.

الثانية: المجموعة التجريبية: تستخدم أسلوب التعليم المدمج مدرء التعليم المدمج عددهم
 23 مديراً تم عرض الإختبارات السابقة عليهم حيث تم إختيار عينة التعليم المدمج بناء على
 مقاييس وشروط محددة وهي إتقان الحاسوب وإستخدام الإنترنت.

مجتمع الدراسة:

مديري مدارس التربية والتعليم المعينين 2009/2010 وعددهم 110 مديراً. تم إختيار عينة قصدية
 من 45 مديراً وزع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات أولاً: المستقلة (الوصفية):

• عناصر المجموعة الضابطة يظهره الجدول التالي:

النسبة	مستوى المدرسة	النسبة	الموقع	النسبة	سنوات الخبرة	النسبة	المؤهل العلمي	النسبة	الجنس
22.7%	أساسي 1-4	13.7%	مدينة	18.2%	5-9	68.2%	بكالوريوس	59.1%	ذكر
45.5%	أساسي. عليا	81.8%	قرية	63.6%	10-14	18.2%	بكالوريوس + دبلو م.ع	40.9%	أنثى
9.1%	أساسي. عليا + ثانوي	4.5%	مخيم	9.10%	15-19	13.6%	ماجستير		
4.5%	ثانوي			9.10%	=>20	0%	دكتورة		
18.2%	جميع المراحل								

عناصر المجموعة التجريبية يظهره الجدول التالي:

النسبة	مستوى المدرسة	النسبة	الموقع	النسبة	سنوات الخبرة	النسبة	المؤهل العلمي	النسبة	الجنس
17.4%	أساسي 1-4	26.1%	مدينة	13.0%	5-9	30.4%	بكالوريوس	60.9%	ذكر
56.5%	أساسي. عليا	73.9%	قرية	69.6%	10-14	39.1%	بكالوريوس + دبلوم.ع	39.1%	أنثى
17.4%	أساسي. عليا + ثانوي	0%	مخيم	13.0%	15-19	21.9%	ماجستير		
8.7%	ثانوي			4.3%	=>20	8.7%	دكتورة		
0.0%	جميع المراحل								

ثانياً: المتغيرات التابعة وتتضمن

(أ) فقرات استبانة تقييم الدورة

(ب) المتغيرات التي مثلتها الفقرات في الإختبارات.

(ج) الإجابات على صحيفة المقابلة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة وأدواتها :

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1) إيجاد معدلات الفقرات في الإستبانة والإختبارات

2) استخدام الرسوم البيانية لعرض البيانات

2) اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) (الضابطة والتجريبية).

4) استخدام تحليل التباين الأحادي لتحليل النتائج (one-Way Analysis Of Variance

أدوات الدراسة:

تم بناء على مبدأ المقارنة استخدام الإختبارات والإستبانة لقياس درجة الأهمية وتقييم الرضا وكانت على النحو التالي

1) استبانة تقييم الدورة.

2) الإختبار القبلي والبعدي: تم استخدام هذه الأداة لتحديد الفروق بين نتائج المجموعة الواحدة ومقارنة نتائج المجموعتين مع بعضهما وقد تم حذف بعض من بنود هذه الأداة لعدم ملائمتها للاختبار .

3) صحيفة مقابلة الكترونية استخدمت لقياس نظرة المتدربين إلى طريقة التدريب

4) بيئة موودل (Model): برنامج أعدّه المعهد الوطني للتدريب قائم على توفير ظروف التواصل مع المجموعة التجريبية لعمل تدريب عبر الإنترنت من خلاله.

5) المجموعات البؤرية.

6) تقييم الدورة الإداري والفني.

تحليل نتائج الدراسة. النتائج المتعلقة بالسئلة.

للإجابة على السؤال الأول: هل كان معدل الإجابة على فقرات الإختبار البعدي للمجموعة التجريبية أعلى منه من فقرات الإختبار البعدي للمجموعة الضابطة.

استخدمت المتوسطات والنسب للإجابة على الفقرة بشكل صحيح وكانت النتائج على النحو التالي انظر ملحق 1 جدول (1) ص 23، حيث كان هناك تحسن في مستوى الاداء على بعض فقرات الامتحان (3, 5, 6, 7, 11) وتراجع في مستوى الأداء في الفقرات (1, 2, 4, 10) وثبات في الفقرة (9) أي أن المجالات في فقرات الإختبار الملحق تحتاج إلى زيادة في التدريب والإهتمام بالفقرات التي حدث فيها تراجع.

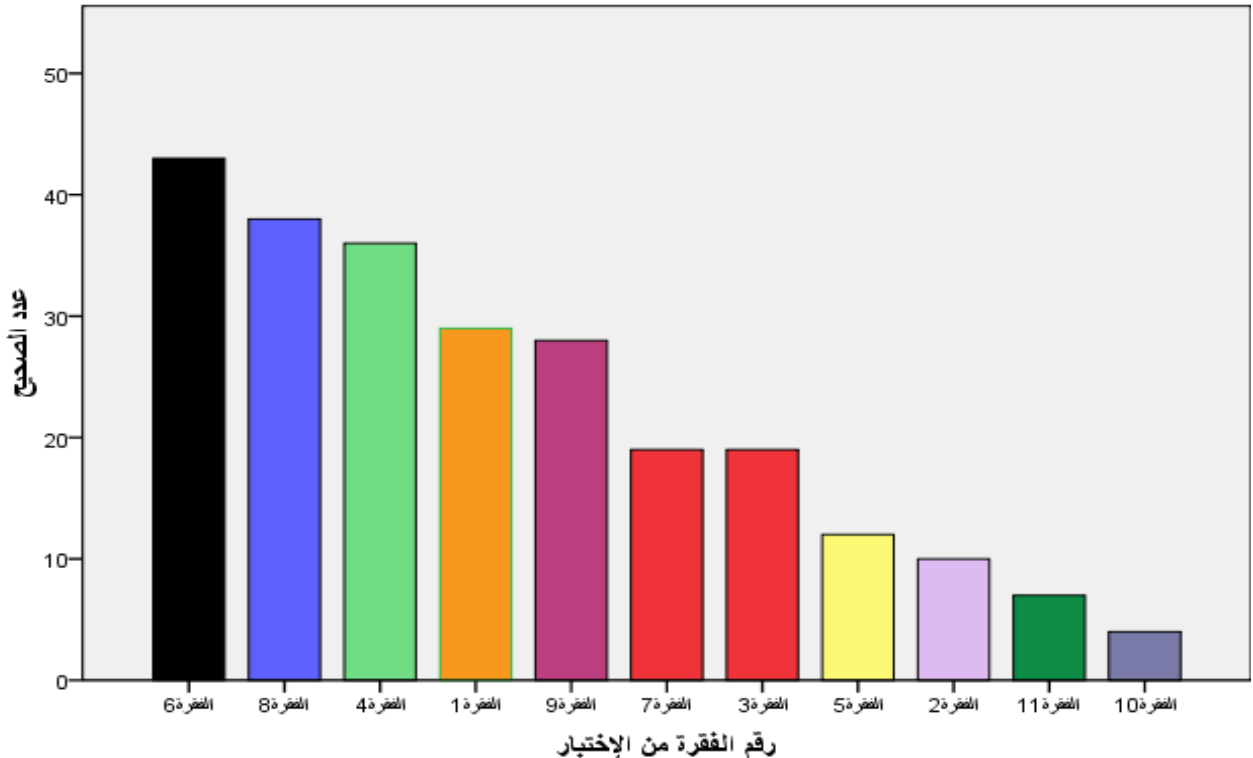
للإجابة على السؤال الثاني: هل كان معدل الإجابة على فقرات الاختبار البعدي أعلى منه من فقرات الإختبار البعدي للمجموعة التجريبية.

استخدمت المعدلات والنسب للإجابة على الفقرة بشكل صحيح وكانت النتائج على النحو التالي انظر جدول 3, 4, ملحق 1 ص 23 على الرغم من أن حجم العينتين مختلف كانت المعدلات لفقرات الإختبار البعدي أعلى منه لفقرات الإختبار القبلي (2, 4, 6, 7, 8, 9) وكان هناك تراجع في باقي الفقرات (1, 3, 5, 10, 11) يلاحظ من خلال النتائج السابقة أن.

(1) عدد الفقرات الحاصل فيها تقدم نتيجة التدريب المدمج أعلى منها في التدريب الوجيه (التقليدي).

(2) حدوث تراجع في الفقرتين 1, 10 مما يدل على عدم ملاءمتها للإختبار وبديل الرسم البياني على الإجابات الصحيحة على فقرات الإختبارين.

عدد الاجابات الصحيحة على فقرات الإختبار



للإجابة على السؤال الثالث

تم استخدام صحيفة المقابلة الكترونياً وزعت على 23 مشاركاً من خلال إرسالها عبر البريد الإلكتروني, إلا أنه تم الحصول على اجابة من عشرة مشاركين في الدورة ودارت نتائج الإجابة على أسئلة الصحيفة حول المحاور التالية:

مدى فاعلية التدريب: حيث رأى:

1-90% من المشاركين فائدة لخبرات الآخرين عبر التفاعل مع المدربين والزملاء.

2-60% من المشاركين أن التدريب يواكب التقدم التكنولوجي.

3-50% من المشاركين أن التدريب يختصر الوقت والجهد ويوفر المال.

4-20% من المشاركين أن التدريب يعطي للمتدرب مساحة للإعتماد على النفس

مدى الحماسة: حيث ارتأى:

1-50%- السماح للبرنامج بالإستمرار .

2-50%- أن التدريب وفر جو من التفاعل النشط بين المدرب والتدريين من جهة وبين المتدريين أنفسهم.

3-20% - أن البرنامج يتحدى قدرات الإنسان ويثير الدافعية.

مدى الإتصال والتواصل: حيث ارتأى:

1-40% - أن البرنامج يسمح للمتدرب بالتواصل مع البرنامج في أي وقت.

2-30%- سهولة الرجوع للمادة التدريبية والبحث عن المعلومة.

الإتجاهات:

1-30%- أن التدريب أكسبهم ثقة بالنفس والألفة بين المتدريين الفرصة للتعلم الذاتي.

2-30% - أن هناك حاجة للإستعداد وان المدرب موجه وميسر .

من أبرز الأمور الإيجابية في الدورة وشكلت 90% من وجهة نظر المتدريين هي التفاعل بين

المدرب والمتدريين من جهة أو بين المتدريين أنفسهم من جهة أخرى.

فيما رأى 50% من المتدريين أن أبرز السلبيات كان عدم وجود تقنية الحاسوب وممارستها بشكل صحيح.

وللإجابة على السؤال الرابع عن أهم الأمور التي عالجهما التدريب المدمج والتقليدي.

استخدم اجابات المجموعة البؤرية فكانت اتجاهات المشاركين في التدريب المدمج

والتقليدي ايجابية على معظم الأسئلة التي طرحت عليهم والتي تتعلق بمواضيع الدورة

وأهدافها, والنواحي التنظيمية, وبيئة التدريب أنظر ملحق 4...

فمن نقاط القوة التي عرضها المشاركون التواصل, تبادل الخبرات, إعطاء فترة كافية للإطلاع.

- إلا أنهم تطرقوا إلى بعض الصعوبات التي واجهتهم في عملية التدريب ومن أبرزها:
- عدم توفر خدمة الإنترنت في منازلهم وبيوتهم مما حال دون مشاركة بعضهم بشكل منتظم خلال فترة التدريب.
 - صعوبات الدخول للموقع والتعامل مع الأنشطة خاصة في الأسبوع الأول من التدريب.
 - زمن إنعقاد الدورة خاصة أنها كانت في بداية فصل دراسي جديد.
 - عدم توفر نماذج واقعية مرتبطة بفاعليات التدريب وخاصة في الأيام المخصصة للقاءات الوجيهة مثل عرض مواقف تعليمية ومناقشتها فيما يتعلق بتقرير الزيارة الصفية.
 - عدم تغطية المادة التدريبية بشكل كاف لمواضيع خاصة بالإدارة المالية.
 - عدم مناسبة الوقت بالنسبة للمجموعة الضابطة البؤرية

النتائج المتعلقة بالفرضية:

للإجابة على الفرضية الأولى تم استخدام

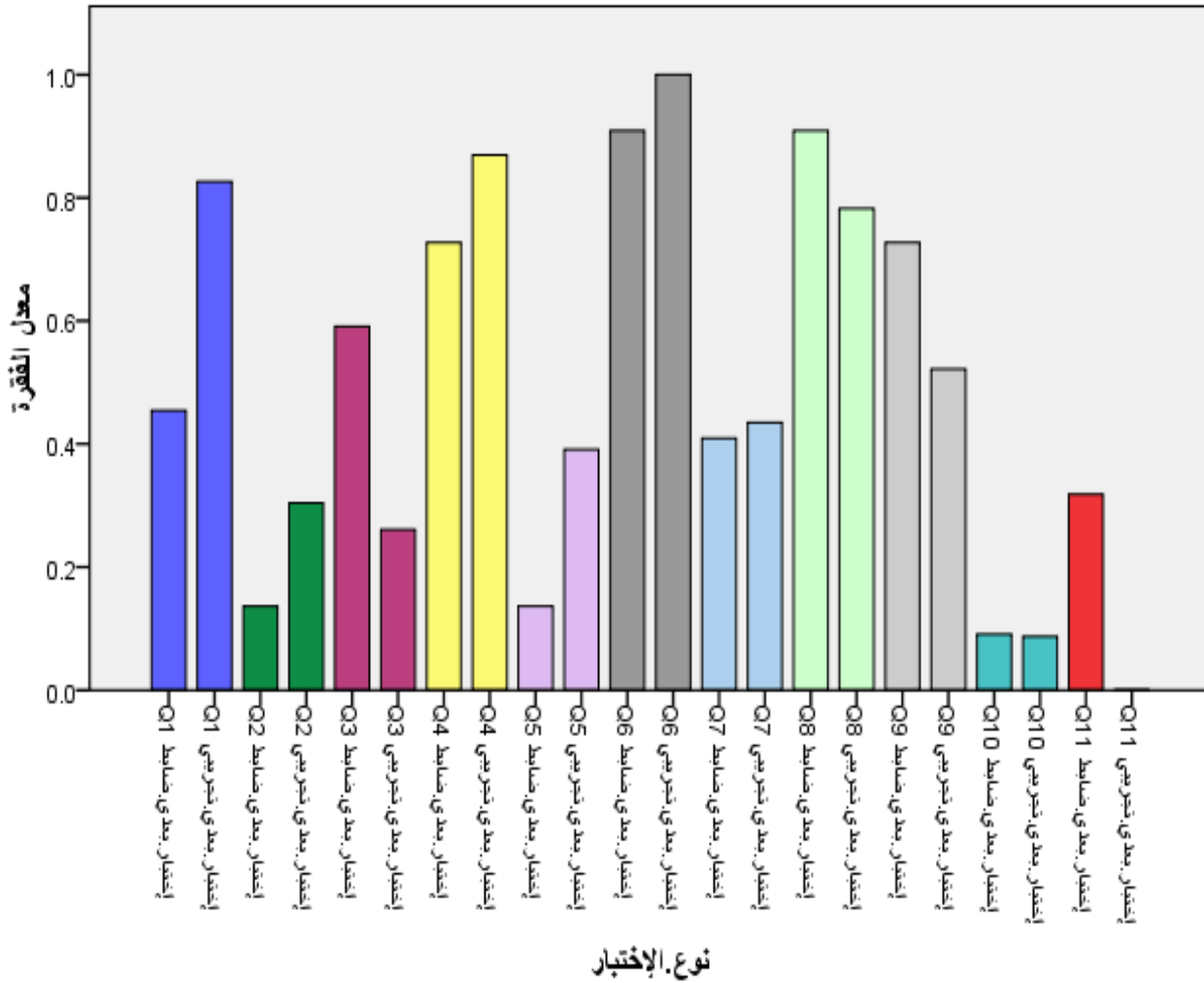
1. المتوسطات لتوضيح الفروق الناتجة عن الإجابة على الفقرات في كلا الامتحانين من خلال الملحق 1 جداول 1 ، 2 ، 3 ، 4ص22.
- نلاحظ من خلال المتوسطات أن المعدل والنتائج كانت أفضل في الاختبار للمجموعة التجريبية(التعليم المدمج) عنه في المجموعة الضابطة وهذا واضح في الفقرات(1, 2, 4, 5, 6, 7)، أما باقي الفقرات فكانت للاختبار الضابط.
2. استخدم اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test).

الفرضية الصفرية:توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإختبار البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

الفرضية البديلة: لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فقرات الاختبار البعدي للمجموعة التجريبية والاختبار البعدي للمجموعة الضابطة الملحق 1 جدول 6 صفحة 24 يوضح النتائج.

من خلال اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test).
 يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الفقرات (1, 4, 5, 6, 8, 9, 11) لأن $sig < 0.05$ وبما أن الفروق كانت لصالح التعليم المدمج في الفقرات (1, 4, 5, 6) هناك أثر للتدريب على هذه الفقرات بينما كان الأثر أكبر على الفقرات (8, 9, 11) للتعلم الو جاهي الرسم البياني يوضح ذلك.

مقارنة فقرات الإختبار في المجموعتين



الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha=0.05$) تشير إلى اختلاف بين نظرة المتدربين إلى مجالات التدريب يعود لطريقة التدريب.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى اختلاف بين نظرة المتدربين إلى مجالات التدريب يعود لطريقة التدريب.

الفرضية البديلة: يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى اختلاف بين نظرة المتدربين إلى مجالات التدريب يعود لطريقة التدريب.

الانحراف المعياري	المتوسطات	عدد بنود المجال	نوع المجموعة	المجالات
1.8871	3.3813	8	التجريبية	أهداف التدريب

.22194	3.4100	8	الضابطة	
.14403	3.4422	9	التجريبية	محتوى التدريب
.22940	3.3767	9	الضابطة	
.16092	3.4183	6	التجريبية	الأساليب و الأنشطة
.19012	3.3633	6	الضابطة	
.20897	3.1813	8	التجريبية	الأمر الادارية
.22551	3.1838	8	الضابطة	
.05196	3.5200	5	التجريبية	بيئة التدريب
.05310	3.4320	5	الضابطة	
.13293	3.4080	5	التجريبية	مخرجات التدريب
.20082	3.5060	5	الضابطة	
.13722	3.4340	5	التجريبية	التقويم
.03347	3.3820	5	الضابطة	

إختبار T لعينتين مستقلتين

فترة الثقة 95%						المجالات	
أقل قيمة	أكبر قيمة	الإتحراف المعياري للفروق	متوسط الفروق	مستوى الدلالة في اتجاهين	درجات الحرية		
.19216	-.24966	.10300	-.02875	.784	14	تساوي تباين المجتمعين	أهداف التدريب
.25696	-.12585	.09029	.06556	.478	16	تساوي تباين المجتمعين	محتوى التدريب
.28158	-.17158	.10169	.05500	.600	10	تساوي تباين المجتمعين	الأساليب و الأنشطة
.23064	-.23564	.10870	-.00250	.982	14	تساوي تباين المجتمعين	الأمر الادارية
.16462	.01138	.03323	.08800	.029	8	تساوي تباين المجتمعين	بيئة التدريب
.15036	-.34636	.10770	-.09800	.389	8	تساوي تباين المجتمعين	مخرجات التدريب
.19766	-.09366	.06317	.05200	.434	8	تساوي تباين المجتمعين	التقويم

ينضح من خلال الجدولين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في بيئة التدريب يعود لصالح المجموعة التجريبية أي أن التعامل مع البيئة الإلكترونية كان له أثر كبير في نفوس المشاركين في دورة التعليم المدمج

الفصل الرابع

النتائج:

تم تصنف النتائج حسب اتجاهين الأول أسئلة الدراسة والثاني فرضيات الدراسة

النتائج المتعلقة بأسئلة وفرضيات الدراسة الدراسة

- كان هناك تقدم في مجموعة التعلم المدمج في الاختبار فقرات (2, 4, 6, 7, 8) وأن هناك ضعف حاصل في باقي الفقرات
- كانت نظرة المتدربين ايجابية بالمجمل إلى التدريب المدمج ومدى فاعليته في العملية التدريبية.
- نلاحظ أنه كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للفقرات (1, 4, 5, 6, 8, 9, 11) فجميع الفقرات كان فيها تحسن لصالح التعليم المدمج باستثناء الفقرة الخامسة والحادية عشر راجع ملحق 3 الإختبار ص30. ونسبة الإجابة على الفقرة الحادية عشر ضعيف جداً أي أن التعليم النشط يحتاج إلى زيادة في التدريب والتعرف على خصائصه.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول نظرة المتدربين إلى مجالات الدورة سوى في مخرجات التدريب وكان لصالح التدريب المدمج أي أن الأثر كان كبيراً على المتدربين.
- ثبات الأداء بالنسبة للمجموعتين في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المجموعة الواحدة، رغم التفاوت في النتائج على صعيد بعض الفقرات.
- كان تقدير الأداء العام على الدورتين جيد جداً.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نتائج المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي.

التوصيات

بناء على النتائج السابقة يرى الباحث الاهتمام بالأمر التالية:

- إعطاء التدريب وقت أكبر وفي عدة مراحل تعتبر هذه المرحلة الأولى منه.
- اختيار أدوات قياس مناسبة أكثر , لقياس الأداء للمتدربين.
- حضور الراغبين في المشاركة بالدورة (قياس مقدار الرغبة) وهذا يضمن.
أ. عدم الغياب الكبير الحاصل في التجربة على التدريب المدمج.
ب. الفاعلية في الأداء .
- تحديد أهداف الدورة وعناصرها الأساسية قبل بدايتها لبعض المشاركين.
- توفير بيئة التدريب الواحدة لجميع المتدربين (خاصة التجريبية) من حاسوب وخدمة الإنترنت.
- صياغة فقرات الاختبار القبلي والبعدي بشكل واضح أكثر بحيث تكون الإجابة على الفقرة محددة.

مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

المراجع:

1. الدليل التدريبي للمعهد الوطني 2009
2. الخطة الإستراتيجية للتطوير نحو نوعية التعليم من أجل التطوير 2008 - 2012.
3. الحلفاوي، وليد (2006) مستحدثات تكنولوجيا التعليم، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
4. الحيلة، محمد (2007) تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، دارالميرة للنشر والتوزيع.
5. سليمان، عرفات عبد العزيز (1981): استراتيجيات الإدارة في التعليم (دراسة تحليلية مقارنة)، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
6. حسن علي حسن سلامة (2005) ، التعلم الخليط التطور الطبيعي للتعلم الإلكتروني .
- 7 . حسن الباتع محمد عبد العاطي والسيد عبد المولى السيد (يناير 2008) ، أثر استخدام كل من التعلم الإلكتروني والتعلم المدمج في تنمية مهارات تصميم وإنتاج مواقع الويب التعليمية لدى طلاب الدبلوم المهنية واتجاهاتهم نحو تكنولوجيا التعلم الإلكتروني، تكنولوجيا التربية.
8. مرعي، توفيق. (1983) الكفايات التعليمية في ضوء النظم، عمان، دار الفرقان.
9. غانم، حسن (2009) ملخص أطروحة دكتوراة في التعليم المدمج (المخلوط)، ورقة إلكترونية
10. شبكة المتحدين العرب <http://www.arbi.ws> / تم زيارة الموقع 2010/4/1
11. جامعة الفيوم، www.fayoum.edu.eg/qasp/TAHLIL.ppt تم زيارة الموقع 2010/4/4
12. www.e-learningguru.com/wpapers/blended_bersin.doc تم زيارة الموقع 2010/3/28

6. <http://ar.wikipedia.org/wiki> تم زيارة الموقع 2010/4/4

المراجع الأجنبية:

1. Singh –. Harvey (December 2003) technology, vol.43, no.6, , pp51-54
2. Bersin & Associates Building effective blended learning program , " issue of educational
3. Krause, K., (October 2007). Griffith University Blended Learning .Document number 2008/0016252 , Strategy
4. Moskal, (2004). Blended .4. Charles D. , Joel L. Hartman, Patsy D Issue , Learning , Center for Applied Research, Volume 2004 7, March 30, 2004

الملاحق: ملحق 1

* الجداول

الإختبار القبلي للمجموعة الضابطة				
الفقرات	العدد	المجموع	نسبة الإجابة الصحيحة	الإنحراف المعياري
Q1	21	14.00	.6667	.48305
Q2	21	4.00	.1905	.40237
Q3	21	4.00	.1905	.40237
Q4	21	19.00	.9048	.30079
Q5	21	.00	.0000	.00000
Q6	21	15.00	.7143	.46291
Q7	21	1.00	.0476	.21822
Q8	21	10.00	.4762	.51177
Q9	21	16.00	.7619	.43644
Q10	21	3.00	.1429	.35857
Q11	21	1.00	.0476	.21822
المجموع	21			

الإختبار البعدي للمجموعة الضابطة				
الفقرات	العدد	المجموع	نسبة الإجابة الصحيحة	الإنحراف المعياري
Q1	22	10.00	.4545	.50965
Q2	22	3.00	.1364	.35125
Q3	22	13.00	.5909	.50324
Q4	22	16.00	.7273	.45584
Q5	22	3.00	.1364	.35125
Q6	22	20.00	.9091	.29424
Q7	22	9.00	.4091	.50324
Q8	22	20.00	.9091	.29424
Q9	22	16.00	.7273	.45584
Q10	22	2.00	.0909	.29424
Q11	22	7.00	.3182	.47673
المجموع	22			

جدول (2)

الإختبار القبلي للمجموعة التجريبية				
الفقرات	العدد	المجموع	نسبة الإجابة الصحيحة	الإنحراف المعياري
Q1	15	15.00	1.0000	.65465
Q2	15	4.00	.2667	.45774
Q3	15	4.00	.2667	.45774
Q4	15	11.00	.7333	.45774
Q5	15	10.00	.6667	.48795
Q6	15	11.00	.7333	.45774
Q7	15	6.00	.4000	.50709
Q8	15	10.00	.6667	.48795
Q9	15	6.00	.4000	.50709
Q10	15	3.00	.2000	.41404
Q11	15	.00	.0000	.00000
(المجموع)	15			

جدول (4)

جدول (1)

الإختبار البعدي للمجموعة التجريبية				
الفقرات	العدد	المجموع	نسبة الإجابة الصحيحة	الإنحراف المعياري
Q1	23	19.00	.8261	.38755
Q2	23	7.00	.3043	.87567
Q3	23	6.00	.2609	.44898
Q4	23	20.00	.8696	.34435
Q5	23	9.00	.3913	.49901
Q6	23	23.00	1.0000	.00000
Q7	23	10.00	.4348	.50687
Q8	23	18.00	.7826	.42174
Q9	23	12.00	.5217	.51075
Q10	23	2.00	.0870	.28810
Q11	23	.00	.0000	.00000
المجموع	23			

جدول (3)

الفقرات	نوع الاختبار	العدد	الوسط	الانحراف المعياري
Q1	إختبار بعدي ضابط	22	.4545	.50965
	إختبار بعدي تجريبي	23	.8261	.38755
Q2	إختبار بعدي ضابط	22	.1364	.35125
	إختبار بعدي تجريبي	23	.3043	.87567
Q3	إختبار بعدي ضابط	22	.5909	.50324
	إختبار بعدي تجريبي	23	.2609	.44898
Q4	إختبار بعدي ضابط	22	.7273	.45584
	إختبار بعدي تجريبي	23	.8696	.34435
Q5	إختبار بعدي ضابط	22	.1364	.35125
	إختبار بعدي تجريبي	23	.3913	.49901
Q6	إختبار بعدي ضابط	22	.9091	.29424
	إختبار بعدي تجريبي	23	1.0000	.00000
Q7	إختبار بعدي ضابط	22	.4091	.50324
	إختبار بعدي تجريبي	23	.4348	.50687
Q8	إختبار بعدي ضابط	22	.9091	.29424
	إختبار بعدي تجريبي	23	.7826	.42174
Q9	إختبار بعدي ضابط	22	.7273	.45584
	إختبار بعدي تجريبي	23	.5217	.51075
Q10	إختبار بعدي ضابط	22	.0909	.29424
	إختبار بعدي تجريبي	23	.0870	.28810
Q11	إختبار بعدي ضابط	22	.3182	.47673
	إختبار بعدي تجريبي	23	.0000	.00000

جدول (5)

	مستوى الدلالة	قيمة المحسوبة	درجات الحرية	الحد الأدنى	الحد الأعلى
Q1	.000	-2.760-	43	-.64297-	-.10011-
Q2	.103	-.837-	43	-.57257-	.23660
Q3	.055	2.324	43	.04362	.61646
Q4	.018	-1.185-	43	-.38447-	.09988
Q5	.000	-1.973-	43	-.51547-	.00559
Q6	.002	-1.482-	43	-.21458-	.03276
Q7	.737	-.171-	43	-.32946-	.27808
Q8	.018	1.162	43	-.09308-	.34605
Q9	.023	1.422	43	-.08598-	.49705
Q10	.928	.046	43	-.17113-	.17903
Q11	.000	3.203	43	.11782	.51855

جدول (6)

استمارة تقييم المدرب

❖ المتدرب المحترم

يقوم المعهد الوطني للتدريب التربوي بإجراء دراسة تقييمية للتدريب في مجال
وبما أنك مشارك في الدورة نرجو التعاون معنا والإجابة على بنود الاستمارة بكل
اهتمام ودقة حتى نستطيع تقييم الدورة وتطوير الاجراءات في المستقبل سعياً نحو
تحسين التدريب الذي تقوم به الوزارة

إرشادات للمستجيبين في تعبئة الاستبانة :

- اقرأ كل سؤال بدقة قبل الإجابة عنه.
- اكتب تقديرك للبند داخل المربع على اليسار.

*عزيزي المشارك : ضع تقديراً يتراوح من 1 إلى 5 أمام كل من البنود الآتية بحيث يكون 5 أعلى تقدير و 1 أدنى تقدير.

الرقم	البنود	د. حسان أبو حسن	أ.إحسان سالم
1.	انطلق المدرب من خبرات المتدربين ومهاراتهم السابقة		
2.	قدم المدرب التدريب بشكل متسلسل ومنظم		
3.	قدم المدرب التدريب بأسلوب شيق وجديد		
4.	كان المدرب متمكناً من موضوع التدريب		
5.	كان المدرب قادراً على توصيل المعلومات		
6.	شجع المدرب على المشاركة والنقاش		
7.	نوع المدرب في أساليب التدريب		
8.	قدم المدرب تغذية راجعة		
9.	استخدم المدرب أمثلة ترتبط بحاجات المتدربين		
10.	طرح المدرب أسئلة تقويمية مناسبة		
11.	التزم المدرب بالوقت الكلي المخصص للدورة		
12.	ساهم المدرب في إيجاد جو من التفاعل بين المتدربين		
13.	غطى المدرب المواضيع المطروحة بجدية وموضوعية		
14.	ترك المدرب أثراً إيجابياً واضحاً لدي		
15.	كانت تعليمات المدرب حول موضوع التدريب واضحة ومحددة		
16.	كان المدرب يتابع الأنشطة وعمل المجموعات		
17.	كان المدرب تضبط النقاش ولا تنشغل بأحاديث جانبية		
18.	غطى المدرب المحتوى والنشاطات حسب البرنامج		
19.	أعطى المتدربين الوقت الكافي لتحليل الأفكار المطروحة		
20.	تمت الإجابة على تساؤلات المشاركين بطريقة مرضية		

المعهد الوطني للتدريب التربوي

المتدرب المحترم:

يقوم المعهد الوطني للتدريب التربوي بتقويم دورة " البحث الإجرائي " 2010/4/20-6 بواقع 20 ساعة تدريبية .

وبما أنك مشارك في الدورة نرجو التعاون معنا والإجابة عن بنود الاستمارة بكل اهتمام ودقة؛ بحيث نستطيع تقويم الدورة وتطوير الاجراءات في المستقبل؛ سعياً نحو تحسين التدريب الذي تقوم به الوزارة.

نرجو منك وضع دائرة حول الاختيار المناسب.

					الإدارة العامة / المديرية
					المسمى الوظيفي
أنثى		ذكر			الجنس
أكثر من 10		10 - 6		5-0	سنوات الخبرة
دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم	المؤهل العلمي
هندسة	مواد علمية	إدارة	علوم اجتماعية	لغات	التخصص

■ الرجاء الإجابة عن الأسئلة الآتية بوضع إشارة x أمام كل عبارة تحت التقدير المناسب:

4. أوافق بشدة 3. أوافق 2. أعارض 1. أعارض بشدة

A أهداف الدورة		اعارض بشدة	اعارض	أوافق	أوافق بشدة
A1	أهداف البرنامج واضحة.				
A2	أهداف البرنامج إجرائية وقابلة للتطبيق				
A3	أهداف البرنامج محددة وقابلة للقياس				
A4	أهداف البرنامج ترتبط بمهامي الوظيفية.				
A5	أهداف البرنامج تلبي احتياجاتي الفعلية				
A6	أهداف البرنامج شاملة للجوانب: معارف اتجاهات وقيم المهارات				

B محتوى التدريب		اعارض بشدة	اعارض	أوافق	أوافق بشدة
B1	محتوى التدريب يتناسب مع أهداف البرنامج				
B2	محتوى التدريب له صلة بعملتي.				
B3	كان محتوى التدريب جديداً عليّ.				
B4	محتوى التدريب يواكب الاتجاهات التربوية الحديثة				
B5	محتوى التدريب يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات				
B5	أعتقد أن المواد التدريبية سوف تفيدني في المستقبل، وتترك أثر في مستواي الأكاديمي				
B6	المواد التدريبية سوف تحسن مستواي المهني				
B7	محتوى المادة التدريبية يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي				
B8	إخراج المادة التدريبية واضح ومنظم				

C الأساليب والنشاطات التدريبية		اعارض بشدة	اعارض	أوافق	أوافق بشدة
C1	الأساليب المقترحة تتناسب مع المحتوى المطروح في البرنامج				
C2	الأساليب متنوعة " نقاش، تمارين تدريبية، محاضرات، مجموعات "...				
C3	أساليب التدريب عملية وتطبيقية				
C4	أساليب التدريب تركز على التعلم الذاتي				
C5	الأساليب المقترحة تتطلب استخدام تقنيات متنوعة مثل (التلفاز، الفيديو، جهاز العرض، الحاسب، ... الخ .				
C6	الأنشطة وأساليب التدريب المقترحة تستثير التفكير				

D الأمور الإدارية		اعارض بشدة	اعارض	أوافق	أوافق بشدة
D1	برنامج التدريب مناسب " ساعات البدء، والانتهاه وقت الاستراحات، "				
D2	كان وقت انعقاد الدورة ملائماً لي				
D3	كانت المواصلات من و إلى مكان التدريب مؤمنة.				
D4	تم إعلامي بالبرنامج التدريبي قبل بدئه بوقت كاف مما ساعدني لعمل الترتيبات اللازمة لحضوري.				
D5	المواد اللازمة للدورة كانت معدة (قرطاسية، ورق قلاب، أقلام فلوماستر.....)				
D6	تكفي المدة المقررة للبرنامج لتغطية جميع موضوعات البرنامج				
D7	تناسب أيام التدريب التي حُددت للبرنامج المتدربين				
D8	عدد ساعات التدريب خلال اليوم ملائمة للأنشطة				
E بيئة التدريب					

					E1	كان مكان الإقامة مريحاً ونظيفاً
					E2	يوجد تناسب بين عدد المتدربين وسعة قاعات التدريب
					E3	زودت قاعات التدريب بالوسائل التعليمية المعينة للتدريب
					E4	كانت قاعة التدريب مريحة من حيث الإضاءة والمقاعد والتهوية.... "
					E5	توفرت في مكان التدريب الخدمات والتسهيلات مثل كفتيريا وغيرها.

F مخرجات التدريب							
		اعارض بشدة	اعارض	وافق	وافق بشدة		
						F1	اكتسبت مهارات جديدة
						F2	انعكس التدريب على عملي بزيادة قدرتي على أداء مهام وظيفية
						F3	ساعدني التدريب على إدراك نقاط القوة والضعف لدي
						F4	لبي التدريب احتياجاتي التدريبية
						F5	أحبذ إعطاء شهادة بعد التدريب

G التقييم							
		اعارض بشدة	اعارض	وافق	وافق بشدة		
						G1	استخدمت أدوات تقييم متنوعة في البرنامج.
						G2	وسائل وأدوات التقييم تناسب المهام التدريبية
						G3	كانت عملية التقييم مستمرة.
						G4	أعطي المتدربين تغذية راجعة باستمرار.
						G5	أعطى الوقت الكافي لتنفيذ التقييم أثناء تنفيذ الفعاليات.

ما هي أبرز المشاكل التي واجهتك في تنفيذ البرنامج؟

-
-
-

ما هي اقتراحاتك لتطوير البرنامج؟

-
-
-

ما هي البرامج التدريبية التي تحتاجها مستقبلاً وترها مرتبطة بمهامك الوظيفية؟

-
-
-

ملاحظات أخرى:

-

نشكر لكم تعاونكم

ملحق 3

اختبار

يرجى منك عزيزي المشارك /ة في دورة توجيه المدير الجديد المجموعة الضابطة
مجموعة رقم (3) قاعة 205 ، والمجموعة التجريبية وفق التعلم المدمج (توجيه المدير الجديد)
الاجابة على الاسئلة بكل موضوعية في ضوء ما اكتسب من خبرات في الدورة التدريبية .

يتكون الاختبار من قسمين :

القسم الاول :معلومات شخصية

ضع اشارة (X) في المربع المناسب لك

1. الجنس

انثى

ذكر

2. المؤهل العلمي

بكالوريوس بكالوريوس +دبلوم تربية ماجستير دكتوراه

3. سنوات الخبرة

9-5 سنوات 10-15 15-20 سنة 21 سنة فاكثر

4. موقع المدرسة التي تديرها

مدينة قرية مخيم

5. مستوى المدرسة التي تديرها

ثانوية فقط ثانوية ثانوية واثانوية اساسية عليا اساسية عليا 1-4 اساسية دنيا 12 - 1

القسم الثاني :فيما يلي (15) فقرة يلي كل منها اربع اجابات ،احداها فقط هي الاجابة الصحيحة ،والمطلوب منك وضع رمز الاجابة الصحيحة على الجدول المعد لذلك في نهاية السؤال .

1. تعتمد القيادة الادارية على :

أ.عملية التأثير التي يمارسها المدير على مرؤوسيه ب.عملية بلوغ اهداف المؤسسة التي يقوم على ادارتها . ج.عملية الاتصال والتواصل مع العاملين د. (أ+ ب) .

2. عند تنفيذ المهام وادارة الافراد يكون التركيز على :

أ. تنفيذ المهام واتمامها ب. تحقيق الاهداف ج. تقييم الاداء د. توثيق الانجازات

3. للتقليل من فرص المواجهة في الاجتماع يجلس على يمين رئيس الاجتماع :

أ.عضو ثرثار ب.عضو مساند ج.عضو معارض د.عضو محب للظهور

4. واحدة مما يلي ليست من مهام المدير بعد الاجتماع :

أ. متابعة التوصيات والقرارات التي تم اتخاذها في الاجتماع ب.توثيق ما تم انجازه اولاً باول ج. تلخيص نتائج الاجتماع د .توزيع الاوراق التي تحتاج للقراءة .

5. من مهام مدير المدرسة كمشرف مقيم :

أ.التخطيط للادارة التعليمية في المدرسة ب. تقييم اداء الطلبة والمعلمين ج.سد ثغرات المنهاج الجديد د.متابعة النمو المهني للمعلمين .

6. عند حضورك لحصة صفية عند احد المعلمين تركز بالدرجة الاولى على :

أ. ادارة الحصة ب.شخصية المعلم ج. واجبات الطلبة د. قطع المنهاج 7. من مضيعات الوقت :

أ.محاولة فعل كل شيء ب.تاجيل الاعمال ج.عمل اكثر من عمل في ان واحد د. اسناد الاعمال للاخرين .

8. يمتاز الفريق بانه :

أ. له هدف واحد ب. له عدة اهداف ج.متخصص في مجال معين د.احيانا يكون مؤقتا

9. من مراحل تكوين الفريق (العاصفة) وتعني :

أ. صراع وتنافس ب. سيادة فقط ج. نقاء الافراد د. انخفاض الصراع

10. التعلم النشط :

أ. التعلم القائم على نشاط المتعلم ب. التعلم القائم على انخراط المتعلم بأنشطة فعالة

ج. التعلم القائم على نشاط المعلم د. التعلم القائم على أنشطة مراجعة المنهاج .

11. ادارة الافراد في المدرسة تشمل :

أ. المعلمين ب. الطلبة ج. المعلمين والطلاب د. افراد المجتمع المحلي

11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الرقم
											الاجابة

قسم الدراسات والتقييم / المعهد الوطني للتدريب التربوي 2010/1/26
خاص بالمجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية (منحى التعلم المدمج)

أسماء المشاركين في دورة تمكين (تعليم مدمج)

الرقم	الاسم الرباعي	المديرية	المدرسة
1.	ختام عبد الله علي عبد الحق	نابلس	دير الحطب الأساسية المختلطة
2.	رائد جاد الله نايف جاد الله	جنوب نابلس	الساوية اللين الثانوية المختلطة
3.	احمد محمد علي	سلفيت	ذ.سلفيت العليا
4.	عاطف محمد يوسف دراغمة	طوباس	ذ.عقابا الأساسية
5.	سري جبر حسن العمارة	جنين	بنات عرانة الثانوية
6.	فراس احمد ابو دواس	طوباس	ذ.طوباس الأساسية الأولى
7.	نادية عدنان خضر ابو ارميلة	القدس	الدوحة الأساسية
8.	محمود شوكت محمود اشتيه	نابلس	المساكن الثانوية
9.	زياد محمود حماد جبالي	جنوب نابلس	دوما الأساسية المختلطة
10.	نعمة معروف سليم مصطفى	سلفيت	ب.دير بلوط -ث
11.	اكرام عبد الله احمد الوحيدي	القدس	الشابات المسلمات الثانوية
12.	سعد مصباح سعد عويس	جنين	ذ.الكرامة الأساسية الثانوية
13.	عبلة عبد الرحيم مصطفى ابو شمة	سلفيت	بنات سرطة الثانوية
14.	منجد عبد الجبار حسن جوايرة	نابلس	برقة الثانوية للبنين
15.	مرشد محمد ياسر ساعد	طولكرم	ذ. قفين الأساسية
16.	عامر موسى خليل حماد	بيت لحم	الرشايدة الثانوية المختلطة
17.	حاتم عبد اللطيف داودئب	طولكرم	ذ.عتيل الأساسية
18.	تمام ابراهيم خليل سعيد	جنين	بنات كفيرت الثانوية
19.	سامي محمد حسين علقم	شمال الخليل	ذ.التقوى الأساسية
20.	ابراهيم عبد اللطيف ابراهيم متولي	ضواحي القدس	ذ.الرام الثانوية
21.	روضة احمد عادل ابو سعدة	رام الله والبيرة	
22.	حنان يحيى نافع عواد	ضواحي القدس	
23.	رائد موسى صلاح بدران	ضواحي القدس	

مجموعة (3) قاعة 205

أسماء المشاركين في دورة توجيه المدير الجديد

الرقم	الاسم	المديرية	المدرسة
1.	ميسون فتحي يوسف جمل	ضواحي القدس	خربة ام اللحم الاساسية
2.	نواف محمد	سلفيت	ذ.قراوة بني حسان
3.	هيام محمد ابراهيم شكارنة	بيت لحم	التوافق الثانوية المختلطة
4.	رأفت محمد سعد سني	جنين	ظهر العبو الأساسية
5.	هشام علي عبد جابر	سلفيت	ذ.مردة الثانوية
6.	رويدة محمد يوسف زكارنة	قباطية	ب.قباطية الاساسية الشرقية
7.	مها امين محمد الخطيب	القدس الشريف	النظامية الثانوية
8.	عبد الناصر حافظ موسى رمضان	نابلس	ذ.سالم دير الحطب
9.	شوقي عبد الطيف عبد القادر عبد الله	طولكرم	ذ.قفين الاساسية
10.	اسماعيل هاشم احمد عليان	شمال الخليل	ذ.سعير الثانوية
11.	ابراهيم عبد القادر ابراهيم عمرو	جنوب الخليل	ذ.كريسة الاساسية الجديدة
12.	اسمهان يعقوب خضر برهم	بيت لحم	ب.حوسان الثانوية
13.	اريح عمر محمد ربيع	ضواحي القدس	ب.القبيبة الاساسية العليا
14.	احمد يونس عبد المحسن حلاق	جنوب الخليل	ذ.الريحية الثانوية
15.	احمد علي خليل كرجة	شمال الخليل	ذ.العروب /الثانوية
16.	اسعد محمود احمد شحادة	جنوب نابلس	ذ.اوصرين الثانوية
17.	روضة احمد عادل ابو سعدة	رام الله	ب.المزرعة الشرقية س
18.	رشاد عارف حمد ناجي	رام الله والبيرة	ذ.البيرة الجديدة/ث
19.	ياسر محمد يونس	طولكرم	باقة الشرقية/اساسية
20.	مالك سليم عبد الرحمن بيادسة	طولكرم	
21.	هنادي عبد القادر عبد الله عميرة	رام اله والبيرة	
22.	حسن حسين سعد وشامي	قباطية	
23.	هشام عبد العزيز عبد النعيم زعر	جنوب نابلس	
24.	امل محمود محمد شاهين	الخليل	
25.	حكمت محمد خليل خنة	الخليل	
26.	جمال محمد سعيد عايش	بيت لحم	
27.	فاطمة توفيق مصطفى شواهنة	جنين	
28.	بلال عزيزسعيد ابو حسن	جنين	

ملحق 5

أسئلة المجموعة البؤرية الضابطة والتجريبية:

1. ما رأيكم بموعد ومكان إنعقاد الدورة؟
2. هل التجهيزات اللازمة للدورة كانت متوفرة؟
3. ما مدى وضوح أهداف الدورة؟
4. ما رأيكم بفريق العمل من مدربين وإداريين ومشاركين؟
5. ما رأيكم بأساليب التدريب التي استخدمت في الدورة؟
6. ما مدى كفاية الأنشطة التدريبية في البرنامج؟
7. ما رأيكم في أساليب المتابعة أثناء التدريب؟
8. ما الأشياء التي أصبحتم قادرين عليها بعد التدريب؟
9. ما المواضيع التي تحتاجون إلى مزيد من التدريب عليها في برنامج دورة تدريب المدير الجديد؟

10. ما هي إقتراحاتكم لتحسن التدريب في دورة توجيه المدير الجديد؟

أسئلة خاصة في المجموعة البؤرية التجريبية:

1. ما نقاط القوة والضعف في أسلوب التعليم المدمج؟
2. برأيكم ما العوامل التي تساعد على نجاح بيئة موودل التدريبية؟