

قياس أثر إدخال منهجية التعلم التعاوني
والملف الإنجازي الإلكتروني على مقرر التدريب
الميداني لقسم تكنولوجيا التعليم بغرض تحسين
مخرجات القسم والتكيف
مع احتياجات سوق العمل في دولة الكويت

د. عبد الله عبد العزيز المديرس د. أمل مبارك الحمار
كلية التربية الأساسية - الكويت كلية التربية الأساسية - الكويت

أ. رابحة سالمين مبارك
كلية التربية الأساسية - الكويت

قياس أثر إدخال منهجية التعلم التعاوني والملف الإنجازي الإلكتروني على مقرر التدريب الميداني لقسم تكنولوجيا التعليم بغرض تحسين مخرجات القسم والتكيف مع احتياجات سوق العمل في دولة الكويت

د. أمل مبارك الحمار د. عبد الله عبد العزيز المديرس
*أ. رابحة سالمين مبارك

(الملخص العربي)

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى رضا وتقييم الطالبات المتدربات للخطة الجديدة المتبعة لمقرر التدريب الميداني بقسم تكنولوجيا التعليم. الدراسة لم تأخذ آراء الطلبة فقط بل شملت آراء أعضاء هيئة التدريس بقسم تكنولوجيا التعليم وسوق العمل الممثلة بآراء التربويين في وزارة التربية. خرجت الخطة بطريقة تدريس جديدة قائمة على أساس عدة أنشطة من بينها: الملف الإنجازي، ورش العمل، وغيرها. استخدمت الدراسة منهج البحث الاجرائي (Action Research) كمنهجية علمية للدراسة وذلك بناء على المميزات التي يقدمها هذا النوع من البحوث للمجال التربوي. تكونت عينة الدراسة من طالبات مقرر التدريب الميداني بالفصل الدراسي الأول ٢٠١١ - ٢٠١٢ وعددهم ٣٨ طالبة، وكذلك عدد ١٤ عضوا من أعضاء هيئة التدريس في قسم تكنولوجيا التعليم بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. قام فريق البحث باعداد أدوات بحث متنوعة لقياس مدى رضا الطالبات

* كلية التربية الأساسية، الكويت.

لخطة التدريب الجديدة، وتقييم أعضاء هيئة التدريس بالقسم لهذه الخطة. كانت الأدوات عبارة عن: استبيان لمدي رضا وتقييم المتدربات للخطة، استبيان لتقييم أعضاء هيئة التدريس للخطة، استمارة تقييم التربويين من سوق العمل لفعالية ورش العمل، وأخيرا مستويات التحصيل الأكاديمية للمتدربات. أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي علي تقدم الطالبات أكاديميا ومهنيا حيث معدل النجاح يتراوح ما بين ٨٦.٥% إلي ١٠٠%. كما بينت النتائج قبول إيجابي للخطة الجديدة المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس بالقسم والتربويين في سوق العمل وذلك من خلال الارتقاء الأكاديمي والمهني للطالبات.

Abstract

The study aims to identify the students' evaluations and satisfactions in relation to the new teaching approach of the Training Course. The study did not take the views of students only, but it included the views of faculty members (the Educational Technology department- PAAET) and the views of labor market, which are represented by the educators in the Ministry of Education. The study comes up with a new teaching style as well as new course activities, such as: electronic portfolio, workshops... etc. Action research methodology has been used as the study scientific methodology based on its advantages in relation to this kind of educational research.

The study sample was students who are enroll in the Training Course in Fall 2011/2012 and they are 38 students. Also there were 14 faculty members from the Educational Technology departments at PAAET (the Public Authority of Applied Education & Training) being involved as a sample. The researchers used multiple instruments in order to measure the students' satisfactions and the faculty members' evaluations to the new course approach. Those instruments were: students' evaluation and satisfaction, faculty member evaluation to the course content, labor market evaluation to the workshop, and the students' tests. The results indicated positive influence on students' academic and professional growths, it showed grading range from 86.5% to 100%. As well as the results showed positive acceptance from faculty members and labor market regards the new course approach and students' performances improvement.

المقدمة:

إن التغيرات السريعة والتطورات المتتالية في عصرنا الحالي تتطلب منا جهداً كبيراً وبالأخص فيما يتعلق بالنظم التعليمية لمواكبة مستجدات العصر. النظم التعليمية هي المصدر الرئيسي المختص بتزويد المجتمعات بالكوادر البشرية المتخصصة والتي يركز عليها بناء الأمم. تحدّث العديد من رؤساء الدول عن امتنانهم وتقديرهم لدور المتخصصين في المجال التربوي في تعليم الأجيال الحالية والحمل الملقى على عاتقهم للإرتقاء بالأمم مما يدل على أهمية هذا الدور. كما تعتبر النظم التعليمية في جميع أنحاء العالم الجهة المسؤولة عن تخريج الكوادر المتخصصة القادرة على بناء الأمم بمختلف المجالات. في الكويت، وزارة التربية تحثّ على تطوير مناهجها في التعليم العام ومثله في التعليم العالي لترتقي وتنهض بالجيل القادم ليتمكن من مواكبة متطلبات العصر. كما يؤمن التربويين بضرورة الإهتمام بالتعليم العالي، وبالأخص برامج إعداد المعلمين، حيث أنها البرامج المتخصصة بتخريج التربويين ذوي الكفاءات وتسليحهم بالمهارات والمعلومات التي تبني الأمم. مما سبق تتضح أهمية تركيز هذه المؤسسات على طرح برامج متطورة قادرة على بناء المهارات الأكاديمية والمهنية لهؤلاء المتخصصين.

إن المسؤولية الرئيسية في إعداد المعلم أكاديمياً و مهنيّاً ملقاة على عاتق كليات المعلمين أو ما تسمى أيضاً بكليات تعليم المعلمين أو كليات التربية التي تهدف إلى تجهيز المتخصصين في مجال التعليم من معلمين وهيئة مساعده للعمل في القطاع التربوي. ترجع أصول هذا النوع من الكليات إلى أواخر القرن السابع عشر في فرنسا، والتي سرعان ما تبعتها كثير من الدول أمثال جمهورية ألمانيا الإتحادية

والولايات المتحدة الأمريكية حتى أصبحت في الوقت الحاضر جزءاً أساسياً في تجهيز القوى العاملة في القطاع التربوي لأي (The New-York Times، ١٨٩٠، ٨).

لقد تطورت برامج ونظم تعليم المعلم من مجرد لقاءات منظمة بين معلمين أصحاب خبرة مع معلمين مبتدئين في بدايات هذه البرامج إلى وجود اختبارات بسيطة يتوجب على من يرغب بالتدريس أن يجتازها كمرحلة تطوير (Ravitch, 2002) إلى أن وصلت إلى الشكل الحالي لهذه البرامج والمتمثل في برنامج نظامي يتطلب ما بين ثلاث إلى سبع سنوات من الدراسة والممارسة حسب نظام الدولة ويركز على تأهيل المتخصص في ثلاث مجالات رئيسية هي الثقافة العامة، مجال التخصص والإعداد المهني (European Commission, 2002). من ضمن مجال الإعداد المهني يقوم المتعلم بقضاء فترة تسمى بفترة التدريب الميداني أو التربية العملية كمقرر إلزامي لإجتياز البرنامج. الهدف الرئيسي من التدريب الميداني في كليات المعلمين هو توثيق الصلة والربط بين النظريات التي تم دراستها خلال البرنامج والتطبيق العملي لها في الحياة الواقعية. بمعنى آخر، إن الهدف من التدريب الميداني هو السماح للمتعلمين بممارسة وتطبيق ما تم اكتسابه من معلومات نظرية خلال البرنامج وكذلك اكتساب الخبرة العملية في مجال التخصص وتحت إشراف متخصصين أصحاب خبرة في هذا المجال، وعادة ما تكون فترة التدريب الميداني حسب نظام البرنامج، فالبرنامج الذي يتبنى النظام المتتالي (consecutive model) تكون فيه فترة التدريب في آخر مرحلة في البرنامج أما البرنامج الذي يتبع النظام

المتوازي (concurrent model) فإن فترة التدريب فيه تكون مقسمة على طول فترة البرنامج (European Commission, 2002).

أما بالنسبة لبرنامج تعليم المعلمين في الكويت تحديداً والذي يقدم من قبل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في كلية التربية الأساسية و المعمول به منذ ١٩٨٠؛ فيهدف لتأهيل المتخصصين للمجال التربوي. يتكون البرنامج من ثمان فصول دراسية مقسمة على أربع سنوات ويحتل التدريب الميداني الجزء الأكبر من الفصل الدراسي الأخير في البرنامج ويعادل مقرر التدريب الميداني تسع وحدات دراسية من مجموع المائة وثلاثون وحدة المطلوبة لإجتياز البرنامج (AlThuwaini, 2003).

ونظراً لكون نتائج الدراسات والشواهد الميدانية قد أشارت إلى الحاجة الملحة لتغيير أسلوب التعلم التدريبي بهدف رفع مستوى المخرجات، فقد سعت هذه الدراسة إلى التركيز على مقرر التدريب الميداني أو التربية العملية ليكون محور هذه الدراسة وذلك لطبيعة هذا المقرر الذي يركز على تحويل الجوانب النظرية إلى تطبيقات عملية على أرض الواقع. والسبب الآخر لإختيار مقرر التدريب الميداني يرجع لكون هذا المقرر يركز على إبراز وتحسين كفاءات المتدربين لتلائم سوق العمل كما يرتبط بشكل رئيسي بالمجتمع الخارجي.

بمعنى آخر يطرح البحث الحالي منهج معدّل لأحد مقررات برنامج إعداد أخصائي تكنولوجيا التعليم في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والذي يهدف إلى إحلال طرق تدريس حديثة بالإضافة لأدوات تقييم جديدة من أجل تطوير المخرجات وإكسابهم

المهارات المهنية والأكاديمية اللازمة لمواكبة قدرات الأجيال الحالية ولتلبية احتياجات سوق العمل المحلي.

مشكلة البحث:

جاءت فكرة ومبرر البحث الحالي من خلال الملاحظة المستمرة لعدم الرضى والتذمر من قبل كثير من جهات العمل حول مخرجات قسم تكنولوجيا التعليم بشكل خاص ومخرجات كلية التربية الأساسية بشكل عام، ومن خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة تبين وجود مشكلة فعلية فيما يتعلق بمستوى الرضا عن مخرجات كلية التربية الأساسية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والتربويين والقياديين في سوق العمل وكذلك مخرجات الكلية الموجودة حالياً في سوق العمل (AlDeeb، ١٩٩٧: Hasan، ٢٠٠١). لقد اتفقت الملاحظات حول مستوى مخرجات القسم وأسباب ضعف هذه المخرجات لدى كل من أعضاء هيئة التدريس و التربويين والقياديين وخريجي الكليات أنفسهم؛ حيث يرى أعضاء هيئة التدريس بأن التقنيات والمنهجية المستخدمة في الكلية تحتاج إلى تطوير لتواكب مستحدثات العصر كما يطالب الأعضاء بوسيلة تقييم دقيقة تسمح بقياس وتوثيق المستوى الأكاديمي والمهني للمتعلم. كما يمكن ملاحظة توافق بين آراء أعضاء هيئة التدريس مع آراء التربويين والقياديين حيث أكدوا كذلك على الحاجة لتبني طرق تدريس حديثة وكذلك توثيق النمو الأكاديمي والمهني للمتعلم بأدلة محسوسة. أما الفئة الثالثة وهي المخرجات السابقة للكلية المتواجدة في سوق العمل حالياً فقد أظهروا تدمر من وسائل التقييم الحالية في مجال العمل والحاجة لوسائل

دقيقة تعكس مستوى الموظف وأيضا الحاجة لتقديم دورات للموظفين خلال الخدمة (Alhammar، 2006).

لذا فإنه من الواضح وجود عدم رضا لدى جميع فئات البيئة التعليمية وسوق العمل عن مخرجات الكلية والمناهج المستخدمة مما يقود للإستنتاج أن الجميع يؤكد على وجود أوجه قصور في تنمية المهارات المهنية والتقنية لخريجي الكلية.

ولقد تم اختيار مقرر التدريب الميداني أو التربية العملية ليكون محور هذه الدراسة وذلك لطبيعة هذا المقرر الذي يركز على تحويل الجوانب النظرية إلى تطبيقات عملية، كما يركز على إبراز وتحسين كفاءات المتدرب لتلائم سوق العمل، وأيضا كون هذا المقرر يرتبط بشكل رئيسي بالمجتمع الخارجي وسوق العمل. وبالنظر لطبيعة المشكلة والمقترحات التي تم التفكير بها، تم اختيار منهجية البحث الإجمالي لملائمتها لهذه الدراسة.

وباتباع منهجية البحث الإجمالي فقد تم في البداية صياغة المشكلة بشكل واضح وقابل للمعالجة فكانت بالشكل التالي: "ضعف قدرات مخرجات قسم تكنولوجيا التعليم في كلية التربية الأساسية في مواكبة حاجات سوق العمل في دولة الكويت" وتم تحديد الأسباب الرئيسية لهذه المشكلة بسببين هما:

١. وجود فجوة بين النظريات العلمية المقدمة في البرنامج الدراسي والتطبيق العملي لها في سوق العمل.

٢. قلة الترابط بين مهارات الحياة العملية وبين تأهيل المتعلم في البرنامج الأكاديمي.

تساؤلات البحث:

من خلال العرض السابق للمشكلة فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

السؤال الأول: ما مستوى تقييم المتدربين بمقرر التدريب الميداني بقسم تكنولوجيا التعليم لأسلوب التدريس و التدريب الجديد المتبع فيما يتعلق ب:

- استخدام الملف الإنجازي.
- خطة التدريب المتبعة.
- ورش العمل.

- أسلوب التعلم التعاوني والمحاضرات والزيارات؟

السؤال الثاني: ما مستوى تقييم أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب التدريس والتدريب الجديد بمقرر التدريب الميداني بقسم تكنولوجيا التعليم فيما يتعلق في:

- البيئة التعليمية
- وسائل الاتصال
- تطوير السمات الشخصية للمتدرب
- تطوير مهارات المتدرب؟

السؤال الثالث: ما مستوى تقييم التربويين للمستوى المهني للمتدربين بأسلوب التدريب الجديد؟

السؤال الرابع: ما مستوى الأداء الأكاديمي للطالبة المتدربين بأسلوب التدريس والتدريب الجديد؟

أهداف البحث:

يمكن صياغة الهدف الرئيسي لهذه الدراسة على أنه "إدخال نقلة نوعية في كيفية تطبيق مقرر التدريب الميداني في قسم تكنولوجيا التعليم في كلية التربية الأساسية ليواكب التطور الحاصل في مجال التدريب المهني ويهدف الوصول إلى مخرجات ذات كفاءة مهنية عالية في مجال تكنولوجيا التعليم في دولة الكويت". بناء على هذا الهدف، تم صياغة أهداف محددة قابلة للتطبيق والقياس وهي:

- التعرف على مدى تقييم ورضا المتدربين بمقرر التدريب الميداني بقسم تكنولوجيا التعليم عن أسلوب التدريس والتدريب الجديد المتبع فيما يتعلق باستخدام الملف الإنجازي، خطة التدريب المتبعة، ورش العمل، أسلوب التعلم التعاوني والمحاضرات والزيارات.
- التعرف على مدى تقييم أعضاء هيئة التدريس بمقرر التدريب الميداني بقسم تكنولوجيا التعليم عن أسلوب التدريس والتدريب الجديد المتبع فيما يتعلق بالبيئة التعليمية، وسائل الإتصال، تطوير السمات الشخصية للمتدرب وتطوير مهارات المتدرب.
- التعرف على مدى تقييم العاملين بالمجال التربوي للمستوى المهني للمتدربين بالإسلوب الجديد.
- معرفة أثر أسلوب التدريب والتدريس المتبع على الأداء الأكاديمي والتحصيل للطلبة المتدربين.

أهمية البحث:

- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه وهو إعداد المعلمين وتدريبهم، وهو الإعداد الذي يتوقف عليه قدره

المتدربين على العمل والتعليم ومواكبة متطلبات سوق العمل وأهداف التعليم وطموحات المجتمع. مما لا شك فيه أن تحسين نوعية وأسلوب الإعداد من شأنه أن يزيد من كفاءة المتدربين ويحسن من قدراتهم التنافسية في سوق العمل ويبسر تحقيق الأهداف المجتمعية من العملية التعليمية.

- كما تأتي أهمية الدراسة الحالية من كونها تتطرق لأحد الموضوعات الهامة وهو إعداد المعلمين مهنيًا ومحاولة ربط الإعداد الأكاديمي بالتميز بالأداء المهني وهو الموضوع الذي برغم أهميته لم يتطرق كثير من الباحثين له بصورة علمية حسب علم الباحثين في هذه الدراسة.

- وتأتي أهمية الدراسة الحالية كذلك من المنهجية المستخدمة وهي منهجية البحث الاجرائى Action Research، وهي منهجية ذات قيمة علمية وميدانية تسعى لإيجاد حل لمشكلات الواقع بصورة علمية، ورغم ما لها من أهمية فإن هناك القليل من الاهتمام باستخدامها من قبل الباحثين.

- تعتبر هذه الدراسة معممة كذلك كون مخرجاتها ونتائجها ستكون ذات أهمية في محاولة علاج مشكلات الإعداد المهني والتدريب الميداني بكليات المعلمين، وتقديمها لنموذج علمي لهذا الإعداد يمكن أن يمثل مرجعاً في خطوات تحسين الإعداد المهني والتدريبي لطلبة كليات المعلمين.

- وتأتي أهمية الدراسة الحالية كذلك من استخراج نتائجها من الفئات الثلاث المشاركة والمؤثرة والمتأثرة بعملية الإعداد المهني والتدريبي وهم

المتعلمين أنفسهم وأعضاء هيئة التدريس القائمين على التعليم ووضع خطط التدريب وأيضاً والعاملين بالحقل التربوي المتأثرين بنواتج هذا التدريب.

مصطلحات البحث:

من المهم هنا إعطاء تعريف واضح لأهم المصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وما تمثله من معنى محدد للباحثين.

• التدريب الميداني:

هو المقرر رقم ٤٩١ في صحيفة تخرج تخصص تكنولوجيا التعليم وهو إلزامي لجميع طلبة التخصص.

يتناول هذا المقرر تطبيق المهارات والخبرات التي اكتسبها الطالب من جميع مقررات برنامج القسم من خلال المؤسسات التربوية والإعلامية والتدريبية المختلفة.

كما يعتبر التدريب الميداني خلاصة فترة الدراسة وهي أربع سنوات لذا يجب إن يحوز المتدرب على الحد الأدنى من المهارات لكل مقرر وبهذا يستطيع تنفيذ أي مشروع تعليمي وتربوي وإعلامي سواء للمدرسة أو المؤسسة وفق ما تعلمه في فترة دراسته.

ويعرف التدريب الميداني في الدراسة الحالية بأنه تدريب المتعلم خلال البرنامج الدراسي تحت إشراف الهيئة التدريسية لإتقان وتحويل المفاهيم التربوية إلى مهارات مهنية يستفاد منها في سوق العمل.

وبالنسبة لمقرر التدريب الميداني لقسم تكنولوجيا التعليم فهو:

- يعادل ٩ وحدات دراسية أي تقريباً ٨% من نسبة الوحدات المطلوب من المتعلم تحصيلها خلال الدراسة (١٣٠ وحدة).
- الساعات الدراسية للمقرر هي ١٦ ساعة في الأسبوع مقسمة على ٤ أيام بمعدل ٤ ساعات باليوم (الاثنين إلى الخميس ٨ - ١٢).
- يتراوح عدد المتدربين عادة في هذا المقرر ما بين ٣٥ إلى ٤٠ فصلياً.
- يقوم بالإشراف على التدريب واحد أو اثنين من القسم العلمي مع وجود إشراف من المتخصصين في مواقع العمل الخارجية.
- طبيعة المقرر عملية بحتة تهدف إلى تطبيق وممارسة المعلومات والمهارات التي تم اكتسابها من قبل المتعلم في البرنامج.

• الملف الإنجازي:

يمكن تعريف الملف الإنجازي بأنه "مجموعة هادفة من أعمال المتعلم التي توضح جهود المتعلم والتقدم والإنجاز الذي حققه في واحد أو أكثر من مجالات دراسته. يجب أن يحتوي على مشاركة المتعلم في اختيار محتويات ملفه، ومعايير الاختيار، ومعايير للحكم على الجودة، والأدلة من تقييم المتعلم الذاتي" (Paulson, Paulson, Meyer & Meyer, ١٩٩١: ٦٠).

• التعلم التعاوني:

يعرف التعلم التعاوني بأنه عبارة عن موقف تعليمي يستخدم المجموعات الصغيرة لكي يعمل المتدربين معاً ليصلوا بتعلمهم إلى أقصى حد ممكن، وداخل مجموعات التعلم يوجد مستويان: أحدهما لتعلم

المادة التعليمية وآخر للتأكد من أن كل أعضاء المجموعة قد تعلموا المادة التعليمية، وفي الموقف التعليمي يناقش المتدربين المادة التعليمية ليتعلموا معاً ويساعدوا بعضهم البعض (أبالخيل، ٢٠٠١، ٧٤).

كما يعرف التعلم التعاوني بأنه مجموعة من استراتيجيات التدريس التي تضع المتعلم في موقف جماعي يقوم فيه بدوري التدريس والتعلم في آن واحد وما يتطلبه ذلك من العمل مع مجموعة لتحقيق أهداف مشتركة تشمل كلاً من الجوانب المعرفية والمهارات الإجتماعية (عبد المقصود ، ٢٠٠١، ١٩٩).

ويعرف التعلم التعاوني في الدراسة الحالية بأنه التعلم والتدريب ضمن مجموعات صغيرة من ٢ إلى ٦ من المتدربين بحيث يسمح للجميع بالعمل سوياً وبفاعلية. كما تشجع هذه الطريقة على مساعدة المتدربين بعضهم البعض لرفع مستوى كل فرد منهم وتحقيق الهدف التعليمي المشترك ومقارنته بمحركات معدة مسبقاً لقياس مدى تقدم أفراد المجموعة في أداء المهمات الموكلة إليهم.

الإطار النظري لمتغيرات البحث:

أولاً: الملف الإنجازي:

تم إدخال الملف الإنجازي على المجتمع التربوي منذ ٣٢ عاماً تقريباً بدءاً بشكله الورقي وتطور تدريجياً، وقد أصبح الملف الإنجازي عالمي الانتشار في الأوساط التربوية وجرى تطويره بشكل متتالي حتى أصبح ذو شكل الكتروني مدعماً بنظام مبني على الشبكة العنكبوتية.

هناك العديد من الأسباب والمميزات التي أدت إلى استخدام ملفات التقويم أو الملف الإنجازي بشكل أكثر تفصيلاً مما شجع العاملين في

مجال التربية للأخذ بملفات التقويم ومن بين هذه الأسباب كما بينها عرفان (٢٠٠٥) تتعلق بالشمولية في القياس، الاستمرارية، التعاون، التشخيص، التنوع، الإهتمام بإظهار الفروق الفردية بين المتعلمين، وأخيرا المرونة في التقويم.

كما أن من مميزات الملف الإنجازي أنه يبين للمتعلم خط نموه المعرفي خلال وقت ما، ويدفع المتعلم نحو التقويم الذاتي وتشغله بتعلمه الشخصي وتقييمه، كما يبين للمتعلم عملية تعلمه، والتي تعكس مراحل معينة من النمو، ويعمل على بناء ثقة المتعلم بنفسه وقدرته ويساعده على تقدير ذاته. بالإضافة إلى أنه يمثل مقياساً شاملاً لتعلم ونمو المتعلم يضم عينات من العمل، والتي تعكس قدرته على التحصيل العلمي، ويمثل خبرة تعليمية بذاتها، فكلما نمت الحقيقية اتضحت أهداف التعليم للمتعلم، ويساعده على اختيار أهم أعماله، ويعكس مدى قدرته على الموازنة بين خياراته، وإيضاح جوانب القصور والفجوات الموجودة في برامج التعلم الخاص بالمتعلمين، كما أنه يعتبر وسيلة هامة وفاعلة لتنمية هيئة التدريس وتحقيق التعاون بينهم (الصراف، ٢٠٠٢، ٢٣٠-٢٣٢).

وتمر عملية استخدام الملف الإنجازي في التقويم بمجموعة من المراحل والخطوات تمهد وتحدد مجالاته وتيسر القيام به ويرى (أحمد، ٢٠٠٦، ١٦٠) أن مراحل بناء وتصميم الملف الإنجازي تتضمن مرحلة الدافعية ويتم فيها نشر ثقافة الملف الإنجازي كمدخل فاعل في تنمية مهارات المتعلمين وتعديل اتجاهاتهم نحو التعليم، وهذا يتطلب تقديم فكرة الملف الإنجازي للمتعلمين وتشجيعهم على توجيه التساؤلات المختلفة حول طبيعة الملف الإنجازي وأهميته ووضعه كأداة للمتابعة والتقويم

الشامل والمستمر لتقدمهم نحو تنمية مهاراتهم وتعديل اتجاهاتهم. مرحلة التخطيط ويتم في هذه المرحلة تحديد الهدف من استخدام الملف الإنجازي وكذا تحديد التكاليف والأنشطة المراد إنجازها، وذلك في ضوء الأهداف المرجوة، بالإضافة إلى تحديد معايير تقويم تلك التكاليف والأنشطة. مرحلة إعداد المحتوى ويتم في هذه المرحلة اختيار وتنظيم مكونات الملف الإنجازي والتي تتمثل في التكاليف التي تتفق مع اهتماماتهم وميولهم وتساعدهم على تنمية مهاراتهم التعليمية. مرحلة التنفيذ ويقوم المتعلم في هذه المرحلة بالبدء في تنفيذ إنجاز التكاليف والأنشطة الاختيارية والإجبارية المكلف بها، ويتم ذلك في حجرة الدراسة أو المكتبة أو في المنزل كما يقوم المعلم بمتابعة أداء المتعلمين وإنجازاتهم للتكاليف والأنشطة وتقديم ملاحظاته وتعديلاته وأرائه في ضوء مناقشاته مع متعلميه، على أن يقوم المتعلم بعرض ما تم إنجازه في مناقشات يديرها المعلم، وفي ضوء هذه المناقشات يقوم زملاءه بتقويم أعماله، بالإضافة إلى قيام المعلم بتقويم أعمال وإنجازات المتعلم في ضوء معايير تقويم الأداء. مرحلة التقويم في هذه المرحلة يتم التقويم أثناء تنفيذ التكاليف والأنشطة، وذلك من خلال التغذية الراجعة التي يتلقاها المتعلم من المعلم، ومن زملائه، كما يتم التقويم في نهاية الفصل الدراسي بعد قيام المتعلم بتسليم الملف الإنجازي.

يتبع تحديد المراحل القيام بمجموعة من الخطوات العملية والتنفيذية والتي يتطلب تطبيق الملف الإنجازي القيام بها وهي على الترتيب كما وضحها أبا حسين (٢٠٠٧، ١٦-١٧):

- تحديد الغرض من ملفات الإنجاز.

- تحديد المحتويات والمهارات المرجوة.
- تحديد الفئة المستهدفة.
- تحديد الأعمال المراد جمعها.
- تحديد عدد مرات أو تكرار جمع الأعمال.
- وضع خطة مشاركة المتعلمين.
- تحديد إجراءات تقدير درجات ملفات الأعمال.
- وضع خطة لإعلام الأطراف المعنية بملفات الأعمال ونتائجها.
- وأخيرا وضع خطة حفظ ملفات الأعمال وتوظيفها.

الملف الإنجازي الإلكتروني:

يعتبر الملف الإنجازي الإلكتروني أحدث صور الملف الإنجازي والتي بدأ التوسع في استخدامها تزامنا مع ثورة المعلومات والاتصالات، وبعدها أصبح ذو شكل الكتروني مدعما بنظام مبني على الويب (الشبكة العنكبوتية) مما يوفر للمتعلم آليات جديدة لتعزيز وتقويم أداء المتعلم في مهاراته الأكاديمية، حيث زود عملية الإنشاء بعوامل تعزيزيه مثل مراجعة النظراء للأعمال، الاتصال المتبادل بين النظراء لبعضهم أو الاتصال المتبادل بالمعلم، بالإضافة لتوفر التغذية الراجعة الأكثر مرونة من المعلم أو الموجه مما له الأثر الإيجابي في زيادة الإنتاج الفعال للمتعلم ونظراءه. وهناك فائدة إضافية لإنشاء الملف الإنجازي بشكله الإلكتروني هو تعزيز وتقوية مهارة الحاسوب لدى المتعلمين وذلك من خلال استخدام الشبكة العنكبوتية والبرامج التطبيقية المختلفة لإنشاء الملف الإنجازي بما أن اكتساب مهارات الحاسوب من المطالب

الأساسية لإعداد المعلمين في منطقة الخليج العربي باعتبار أن خبراتهم مع استخدام التكنولوجيا في التعليم محدودة. وينظر أيضاً للملف الإنجازي كأداة قيمة للتطوير المهني المستمر للمتعلم وهناك العديد من الأمثلة لتقدم وتطور المتعلم أثناء الإعداد المهني في الكلية. أثبتت الدراسات مميزات عدة لإستخدام الملف الإنجازي الإلكتروني عن شكله الورقي ويعود ذلك إلى:

- قابلية النقل للملف الإلكتروني، وتوفر مساحة التخزين.
 - ربط محتوى الملف بالأهداف التعليمية لتقوية وتعميق مدى التعلم.
 - وسيلة نشر تسمح بالوصول في أي وقت لمختلف أنواع المستفيدين.
 - كما أنه يوفر النماء المهني باكتساب مهارات التكنولوجيا والاتصال.
- مميزات استخدام الملف الإنجازي الإلكتروني (Barrett, ٢٠٠٥):**
- أفضل الوسائل لحفظ الأعمال إلكترونياً أما في الجهاز نفسه، أو في إحدى مصادر حفظ المعلومات، أو عن طريق عرضه على الإنترنت.
 - إمكانية التعديل، الحذف، والإضافة بسهولة.
 - إمكانية استنساخ الملفات مما لا يحتاج لإعادة إنشائها مرة أخرى.
 - يعتبر من أفضل الوسائط التعليمية التي تكسب المتعلم مهارات التكنولوجيا واستخدام تطبيقات الكمبيوتر.
 - استخدام الملف الإلكتروني يعزز التعلم التفاعلي بين المتعلم ونظرائه، مع المسؤولين عنه أو حتى الجمهور العام على الشبكة.
 - يعتبر إحدى وسائل التغذية الراجعة باستخدام تطبيقات الإتصال.
 - يعتبر وسيلة تقييم.

- سهولة التخزين، حيث لا يحتاج لمساحة.

إلا أن هناك سلبيات لاستخدام ملف الإنجاز الإلكتروني لا يمكن تداركها فيما يتعلق بصعوبات إدخال تطبيق التكنولوجيا لتغيير التعليم والتدريس في الأوساط التربوية، كما أن بداية استخدام التكنولوجيا مكلفة ولكن مع الزمن هذه التكلفة تنقلص.

ثانياً: التعلم التعاوني:

بدأ الاهتمام الفعلي بالتعلم التعاوني في أوائل الثمانينات وزاد الاهتمام به كإستراتيجية في التسعينات ويرجع ذلك إلى إمكانية استخدامه كبديل للتعلم التقليدي الذي يؤدي إلى التنافس بين المتعلمين بدلاً من روح التعاون. أكد الباحثون على أن التعلم التعاوني يهدف لتصوير التعلم كعملية بناء المتعلم للمعرفة بنفسه بدلاً من تلقيها جاهزة لذلك فإن هذه الإستراتيجية طرحت كبديل قوي للطريقة التقليدية في التعليم (Esmā & others, 2000, 465). كما يرى عبد الرؤوف أن أهمية استخدام التعلم التعاوني تتمثل في (٢٠٠٧، ٢٠٦-٢٠٧):

- تطوير أدوار كل من المعلم والمتعلم، فالمعلم يصبح موجه ومنظم للمعلومات، أما المتعلم فإنه يصبح إيجابياً نشطاً في عملية التعلم.
- إحداث النمو المعرفي لدى المتعلمين بناء على المدخل البنائي الذي يهدف إلى تهيئة بيئة اجتماعية تعاونية بين المتعلمين.
- إن تقسيم المتعلمين إلى مجموعات صغيرة تهدف بالدرجة الأولى إلى تعظيم دور كل متعلم ومن ثم تنظيم دور وتعلم المجموعة كلها.

- إن استخدام إستراتيجية التعلم التعاوني لمواجهة سلبيات طرق وأساليب التدريس التقليدية المستخدمة.
- وقد حدد أبوحرب والموسوي أهم الخصائص التي يتميز به التعلم التعاوني فيما يلي (أبو حرب و الموسوي، ٢٠٠٤، ٩٥-٩٩):
- تبادل وفهم أفكار الآخرين.
- التعبير عن النجاح والمشاعر لجميع المتعلمين.
- تبادل وجهات النظر حول موضوع معين.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- اكتشاف المواهب والقدرات الخاصة لدى كل متعلم وتمييزها عن طريق توظيفها في سياق عملي تطبيقي.
- تكامل بناء المهارات المعرفية والوجدانية والحركية في أنشطة التعليم والتعلم وعدم اقتصرها على الجوانب المعرفية
- تنمية مهارات التفكير العليا والتفكير المنطقي من خلال توظيف أسلوب المشاريع، وحل المشكلات، والتعلم ذو المعنى
- تطوير مهارات التعاون وتنمية المهارات الاجتماعية
- تنويع أساليب التعليم لزيادة دافعية التعلم
- تنمية مهارات الإتصال والإدارة والتنظيم والقيادة والحوار وما يتطلبه من استماع وفهم والدخول بطريقة بناءة في المناقشة.
- لكي يكون الموقف التعليمي تعليمياً تعاونياً فيجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والتطبيقات لخصها جونسون وجونسون وستامين بالعناصر التالية (٢٠٠٠):

- المشاركة الإيجابية بين المتعلمين.
- التفاعل المعزز.
- إحساس الفرد بمسئوليته تجاه أفراد المجموعة.
- المهارات الإجتماعية.
- تفاعل المجموعة.

ثالثاً: مفهوم البحث الاجرائي (Action Research):

يطلق مصطلح البحث الإجرائي في المجال التربوي عادة على تلك النوعية من الدراسات التي يقوم فيها المعلم بإجراء بحث علمي على بيئته التعليمية بهدف حل مشكلة موجودة أو تحسين ورفع مستوى الأداء في هذه البيئة باستخدام الإجراءات العلمية المتعارف عليها. وترجع بدايات هذه النوعية من البحوث إلى نهاية الستينيات من القرن الماضي كجزء من حركة المعلم الباحث في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد شجعت هذه الحركة المعلم على القيام بدور مزدوج كمنتج وأيضاً موظف للعملية التربوية (مركز إبداع المعلم، ٢٠٠٤). كما يعتبر باحثين كبار من أمثال تريست، كولير وليبيت من المؤسسين لهذه المنهجية البحثية.

ويعرف البحث الإجرائي على أنه البحث الذي يتم من قبل شخص يواجه مشكلة معينة في مجال العمل أو الحياة عن طريق تحليل المشكلة ووضع خطة لحلها (عبيدات وآخرون، ١٩٨٧).

كما يمكن تعريف البحث الإجرائي على أنه نوع من العمل والبحث التعاوني يتم في بيئة اجتماعية من قبل الباحث والمشاركين بهدف تحسين وتطوير بيئتهم الاجتماعية أو التعليمية وأيضاً تحسين فهمهم لهذه

البيئة وكيفية العمل بها. في المجال التربوي بالتحديد يعرف البحث الإجرائي على أنه بحث محدد الإطار يتناول حل مشكلات مدرسية أو تربوية يواجهها العاملون التربويون، يهدف إلى تحسين نوعية القرارات التي يتخذونها والأعمال التي يمارسونها في أطر مهامهم ومسؤولياتهم المهنية (بلكيس، ١٩٨١). كما هو ملاحظ أن كثير من تعريفات البحث الإجرائي تتفق على وصف هذه المنهجية بأنها دراسة علمية للطرق والأساليب والعمليات المستخدمة في مجال العمل والحياة اليومية وذلك بهدف تحسينها أو اكتشاف طرق جديدة ذات فاعلية اكبر.

وقد يكون وصف (مكنيف، ٢٠٠١) بأن البحث الإجرائي هو "بحث مع الناس أكثر من كونه بحث عن هؤلاء الناس" وصف أشمل لهذا النوع من البحوث.

ويستخدم البحث الإجرائي كمنهجية علمية في مجالات متعددة منها المجال التربوي، النفسي، الإجتماعي والمادي. فيما يتعلق في المجال التربوي والمرتبطة بهذه الدراسة فإن استخدام البحث الإجرائي يهدف لحل المشكلات ذات الصلة بالمنهج المقدم والمحتوى العلمي، طرق التدريس واستخدام الوسائل المساعدة، ضعف التحصيل لدى المتعلمين، طرق وأدوات التواصل، الإختبارات والتقويم وأساليب التعليم والتدريب (ملحم، ٢٠٠٠).

كما ينصح باستخدام البحث الإجرائي في الدراسات التي يكون الباحث فيها مشارك وليس مراقب، وكذلك عند توافر الدعم المادي من قبل المؤسسة التي تتم فيها الدراسة بهدف إيجاد حلول واقعية وعملية لمشاكل موجودة وأيضا عندما يكون هدف الدراسة الأساسي هو تغيير أو تحسين واقع محدد وليس تعميم نظريات وإثراء المعرفة.

يتميز البحث الإجرائي باختلاف خطواته وعناصره بحسب طبيعة الحالة التي يتم دراستها مما يعتبر واحدة من حدود هذه النوعية من البحوث ولكن في الغالب يتشكل البحث الإجرائي من الخطوات والعناصر التالية (مركز ابداع المعلم، ٢٠٠٤: Almodaires، ٢٠٠٩):

- الإحساس بالمشكلة وتحديدها.
- وصف مظاهر المشكلة وتحليلها.
- صياغة فرضيات الدراسة.
- تصميم خطة الدراسة وتطبيقها.
- رصد النتائج ومناقشتها.
- التأمل والمراجعة ثم الخروج بالتوصيات.
- إعادة جميع الخطوات عند الحاجة.

ومن الممكن وصف البحث الإجرائي بأبسط صورته على أنه مجموعة من الناس الذين يتفقدون على تحديد مشكلة معينة، يقومون بعمل معين مبني على أسس علمية لمحاولة حل تلك المشكلة، يقيمون مدى نجاح الحل المقترح وإذا لم يكن الحل مرضي يقومون بإيجاد حل آخر للمشكلة وإعادة نفس الخطوات.

وقام (عطوي، ٢٠٠٠) بعمل المقارنة المبينة في الجدول (١) لتوضيح الفرق بين منهجية البحث الإجرائي والمنهجيات الأخرى للبحث.

جدول (١)

الفرق بين البحث الإجرائي والبحوث الأخرى

البحوث الأخرى	البحث الإجرائي
---------------	----------------

يستهدف إثراء المعرفة والنظريات العلمية	يهدف لحل مشكلة وليس تعميم النتائج
يتناول البحث عينة من مجتمع الدراسة	يتناول البحث مجتمع الدراسة في الغالب
يقوم به ذوي الإختصاص	يمكن أن يقوم به العاملين في أية مهنة
يحتاج إلى فترات طويلة	يتم في وقت محدد
يستند إلى النظريات تحتاح متخصصين	يستند على المفاهيم العلمية الشائعة
معقدة في عملية جمع البيانات وفحصها	سهلة في عملية جمع البيانات وفحصها

مع وجود الكثير من المميزات التي تشجع على استخدام منهجية البحث الإجرائي إلا أنه كذلك يعاني من عدد من السلبيات التي قد تضع حدوداً لهذا النوع من الطرق البحثية من أهمها (مركز ابداع المعلم، ٢٠٠٤):

- النتائج تكون محدودة وغير قابلة للتعميم.
- اختلاف شكل البحث الإجرائي من دراسة لأخرى مما ينتج عنه اختلاف في الشكل النهائي للتقرير.
- تتحد نوعية الدراسات السابقة بناء على النتائج وأسلوب تفسيرها بعكس البحوث الأخرى.

الدراسات السابقة:

اتجهت العديد من الدراسات لتقييم مدى الفائدة من استخدام أساليب تعلم وتدريب وتقويم حديثة وأثرها على كفاءة الأداء الأكاديمي وجودة الإعداد المهني للمتعلمين، خاصة منهم المعلمين الجدد، وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى دور وسائل التدريس الحديثة في كليات المعلمين خاصة بأقسام تكنولوجيا التعليم في تحسين عملية إعداد المعلمين الجدد، فتوجهت دراسة (Wang, Y.m,2003) للتعرف على مدى تكوين المتعلمين في كليات التربية للمفاهيم التربوية الخاصة بدور

المعلم، وبحث مدى استيعابهم لدور استخدام الكمبيوتر في التدريس. كما تقوم الدراسة على تحديد أدوار المعلم كمحور للتدريس واستخدامه للكمبيوتر في مقابل دور المتعلم كمحور للتعلم، وقد حاولت الدراسة الإجابة على أسئلتها في إطار المنهج التحليلي الوصفي.

كما هدف (Wells, J, 2007) من دراسته إلى التعرف على مدى فعالية برامج تحسين الأداء المهني للمعلمين بكليات التربية، وبفحص عدد من البرامج والمشاريع المرتبطة بالتنمية المهنية الخاصة بإعداد المعلمين، انتهى إلى فعالية وجودة ٣٢ برنامجاً و مشروعاً من بينها، ومن خلال هذه البرامج الأكثر فعالية في تحسين أداء المعلمين، قام الباحث باقتراح وتكوين برنامجاً لإعداد المعلم و تطويره المهني.

تحدث كذلك (Williams, M, et all , 2009) عن أن مواكبة تقدم أدوات التكنولوجيا أصبحت قضية مقلقة خاصة خلال العقد الماضي للقائمين على إعداد المعلمين المبتدئين في تكنولوجيا التعليم بهدف دمج التكنولوجيا في فصولهم. وعرضت دراسته أفكار المعلمين الخاصة بسلوكيات مدرسي القرن ٢١ واستكشاف الجهود المطلوبة لدعم المعلمين المستقبليين في استخدام التكنولوجيا. وباستخدام المنهج التحليلي الوصفي عرضت الدراسة لبرنامج معد من ٣ مدربين مسئولين عن إعداد المعلمين الجدد، وأشارت النتائج إلى دور استخدام استراتيجيات متنوعة ومبتكرة في تحسين عملية إعداد المعلمين، كما بينت أن مستويات الثقة لدى المعلمين يمكن رفعها عن طريق زيادة فهم ووعي المعلمين الجدد بالأدوات واستخدام الأسلوب التعاوني في التعلم، وإدراكهم لإمكانيات استخدام التكنولوجيا بالصفوف الدراسية .

وهدفنا دراسة (Vannatta, R, et all ,2001) إلى الكشف عن مدى تغير أفكار الطلبة المعلمين عن استخدام التكنولوجيا ودورها في التعليم، واعتمدنا نتائج الدراسة على تقييم مشروع إعداد معلمي التكنولوجيا استمر على مدى عامين، حيث هدف القائمون على المشروع إلى التركيز في إعدادهم للمعلمين الجدد على تعظيم استخدام التكنولوجيا في المحيط التدريسي ودعم استخدام التكنولوجيا بالمنظور البنائي في التعليم، وأشارت نتائج كل من الملاحظات الصفية و تقييم أداء المعلمين الجدد إلى تغير منظور المعلمين الجدد للتكنولوجيا من الاعتقاد بإمكانياتهم في تدريس و تعليم التكنولوجيا إلى الاعتقاد بإمكانية استخدام التكنولوجيا لدعم تعلم الطلبة.

كما ركزت العديد من الدراسات على دور الملف الإنجازي في تحسين عمليات التعلم والتقييم وفعاليته المهنية فقد قام ستون (, Ston) 2008 بدراسة هدفت إلى اختبار أثر بناء ملف الإنجاز على التعلم، والتأمل الفكري للطلبة المعلمين في الجامعة، حيث بلغت العينة (٨٥) طالباً معلماً، تم اختيارهم عشوائياً، من البرامج التربوية المنتظمة التي تقدم من قبل كلية التربية بجامعة كاليفورنيا. مع بداية الدراسة تعرض الدارسون في المجموعة الأولى منذ بداية البرنامج إلى تعرف معلومات عن ملف الإنجاز، وتعرضت المجموعة الثانية إلى التدريب على بنائه في بداية آخر فصل لتخرجهم، وفي نهاية الفصل الدراسي وزعت على المجموعتين استبانة لتقويم خبرات الطلبة المعلمين في بناء الملف، وتطويره، وقد استخدم المنهج الوصفي لتحليل فقرات الأسئلة المفتوحة. وبينت النتائج تمكن الطلبة المعلمين في المجموعة الأولى من إكمال الملف واستخدامه، أما المجموعة الثانية فلم يكمل الملف سوى ٢٠ % منهم.

وأكد ٧٥% من المجموعة الأولى أن ملف الإنجاز أداة للتعلم الموثق بالبراهين، ووسيلة لإنجازات التعلم، ويعتقد هذا الاعتقاد ٤٨% من طلبة المجموعة الثانية، كما أشار ٧٥% من الطلبة المعلمين في المجموعة الأولى و ٦٨% من المجموعة الثانية، إلى أن ملفات الإنجاز تساعد على التفكير التأملي.

بينت نتائج دراسة (Avraamidou, L, 2003) التي بحثت دور استخدام الملف الإنجازي الإلكتروني لدعم التفكير التأملي والتعلم لدى المتعلمين و إيجاد بيئة إبداعية للتنمية المهنية. وقد أوضحت الدراسة أهمية دور الملف الإنجازي في فهم مفهوم التعلم وتدريس العلوم وإيضاح دور استخدام المنتديات في بناء المعرفة، والتفكير الذاتي والتقييم الذاتي

وقامت بكار وآخرون (٢٠٠٣) بدراسة استهدفت معرفة مدى وعي الطلبات المعلمون في برامج إعدادهن قبل الخدمة في جامعة الملك سعود بالأغراض الثلاثة للحقيبة الوثائقية "تجميع الخبرات باختيار أفضل الأعمال - النمو والتقدم في أداء العمل والخبرة عند بنائهن لها". واستخدم المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن ثلاث قوائم مراجعة تتكون من (٧٢) مفردة مصنفة إلى (١٤) محورا لتقويم ملف الإنجاز في ضوءها، وتم اختيار عينة قصديه بلغت (٢٨) طالبة معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها قدرة الطالبات المعلمات على وصف نقاط الضعف والقوة في مجالات تطبيق المعرفة، المهارات، مهنة التدريس، وقدرة الطالبات على التفكير التأملي من خلال تقديمهن لأفضل الأعمال، ووصف النمو، والتقدم في أداء العمل، والخبرة.

وهدفت دراسة نضال الأحمد (٢٠٠٣) إلى التمهيد لإدخال ملف الإنجاز في برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية باستخدام المنهج شبه التجريبي، وذلك بتدريب عينة بلغت (٢٢) طالبة من طالبات جامعة الملك سعود بالرياض، على بناء واستخدام ملفات الإنجاز. وقياس النتائج المترتبة على التدريب، ومقارنتها مع نتائج عينات من (٣٠) طالبة من جامعة تورنتو بكندا وجامعة كاليفورنيا بالولايات المتحدة. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المضمون؛ لتقويم محتوى ملف الإنجاز الذي قامت الطالبات ببنائه بواسطة قوائم المراجعة، وعلى استبانته كونت من سؤاليين مفتوحين عن مدى الاستفادة من ملف الإنجاز، والصعوبات التي تواجه استخدامه، وكان محتوى ملف الإنجاز يتضمن قائمة بالخبرات المطلوب أن يكتسبها المعلم قبل الخدمة، وقائمة اختيار أفضل الأعمال، وتختار على أساس التأمل الفكري، وقائمة التقدم في الخبرات وتبنى على التتابع الزمني، وتشير للنتائج إلى أن الطالبات المعلمات السعوديات نجحن في تجميع الخبرات اللازمة لبناء ملفات الإنجاز، وفي اختيار أفضل الأعمال كانت اختياراتهن منطقية، وارتبطت أعلى تقديراتها بعناصر مهنة التدريس، وفي قياس نمو الخبرات ظهرت تقديرات عالية ومتوسطة وضعيفة، وكانت الصعوبات التي ظهرت إمامة في بناء الملف ككل، أو صعوبات مرحلية في بداية بنائه.

وبحثت دراسة (Sulzen, J, 2008) دور محتويات الملف الإنجازي الإلكتروني مثل فيديو التدريس، خطة التدريس، ودفتر الكتابة اليومي في تكوين حكم على الأداء تدريس للطلبة المعلمين. وبينت نتائج الدراسة بأن الملف الإنجازي قد ساعد الطلبة المعلمين على كيفية اختيار المشاريع المناسبة لعرض المحتوى والمعرفة التربوية، تصميم الدروس

وتوصيلها، التقييم والتفكير التأملي مم ساهم في تكوين حكم على قدرة الطلبة التدريسية بالمستقبل.

وقيمت (جعيصة، والسباعي، ٢٠٠٧) أثر التقييم باستخدام الملف الإنجازي على مستوى الأداء لدى طلاب بكلية التربية، وعلاقة الملف الإنجازي بالدافع للإنجاز. لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج شبه التجريبي، على عينة من (٦٠) طالب، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات القياسين القبلي والبعدي لمجموعة التقييم بالملف الإنجازي في مستوى الأداء المهاري والمعرفي ودافع الإنجاز لصالح القياس البعدي، كما توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات القياسين البعديين للمجموعة التجريبية والضابطة في مستوى الأداء النهاري والمعرفي ودافع الإنجاز لصالح متوسط درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية.

وهدفت فتحية عساس (٢٠٠٧) إلى إعداد "معايير لمحتوى ملف الأعمال لتقوي جودة الأداء في التدريب الميداني. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من مشرفات التدريب الميداني الداخليات، وعددهن (١٠٦) مشرفة، ومن مشرفات التدريب الميداني الخارجي، وعددهن (١١٥) مشرفة، اللاتي اشتركن في تقويم أداء الطالبات المعلمات، وكانت أداة الدراسة عبارة عن قائمة معايير لمحتوى ملف الإنجاز تكونت من (٨٠) معياراً، تدور حول الإعداد للتدريب الميداني، وتنفيذه، وتقويمه، كما وضعت بدائل رباعية؛ لتحديد درجة مراعاة المعيار. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن تقويم أداء الطالبات المعلمات في التدريب الميداني لا يراعى

فيه المعايير التي ينبغي توافرها في محتوى ملف أعمال تقويم جودة أداء الطالبات المعلمات في التدريب الميداني بنسبة ٧٥%.

ويظهر عرض الأدبيات السابقة الحاجة الملحة إلى تطوير أساليب إعداد المعلمين بكليات التربية قبل الخدمة أكاديمياً ومهنياً للعمل الميداني.

وبينت نتائج الدراسات الحاجة إلى تغيير نمط إعداد أخصائي تكنولوجيا التعليم وتغيير نمط وطرق التعلم المستخدمة معهم، وتغيير المفاهيم المرتبطة بدورهم كأخصائي تكنولوجيا وتعظيم استخدام التكنولوجيا في التعلم والتعليم، وتعديل السياق التدريبي والتعليمي لهم ليصبح أكثر ابتكارية وإبداعية.

كما بينت الدراسات السابقة دور أساليب التعلم التعاوني في تحسين مستوى الأداء. ودور الملف الإنجازي في تحسين عمليات تقييم وإعداد الطلبة خاصة المعلمين قبل الخدمة وقدرته على زيادة مهارات التفكير التأملي، وبينت قدرة العديد من الطلبة المعلمين على بناء الملف الإنجازي واستخدامه أثناء تعلمهم وتعليمهم.

ويقدم العرض السابق للدراسات السابقة دعماً لرؤية الباحثين في هذه الدراسة ومبررات لدراساتهم وتتفق معهم في أهمية إيجاد بيئات تعليمية وتدريبية مختلفة تستخدم أدوات تقييم وتعليم أكثر فعالية بهدف تحسين مخرجات كليات إعداد المعلمين.

الإجراءات المنهجية للبحث:

منهج البحث:

اعتمادا على طبيعة هذه الدراسة فقد تم اختيار طريقة البحث الإجمالي Action Research كمنهجية علمية للدراسة وذلك بناء على المميزات التي يقدمها هذا النوع من البحوث للمجال التربوي وتحديداً بسبب خصوصية هذه الدراسة فإن الأسباب التالية كانت وراء اختيار هذه المنهجية:

- تداخل الباحثين بالدراسة وإجراءات البحث كونهم معلمين في نفس المؤسسة.
- الدعم المادي المقدم من قبل المؤسسة لهذه الدراسة بهدف إيجاد حلول لمشاكل موجودة فعلياً وتحسين الأداء في المؤسسة.
- كون هدف الدراسة الأساسي هو تغيير واقع موجود وتحسين الأداء داخل المؤسسة تحديداً.

مجتمع البحث

المجتمع الحالي للدراسة هو طالبات قسم تكنولوجيا التعليم بكليات التربية بمقرر التدريب الميداني بالفصل الدراسي الأول بالعام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢، والبالغ عددهن (٣٨) طالبة.

عينة البحث

تكونت عينة الدراسة من جميع طالبات مقرر التدريب الميداني بالفصل الدراسي الأول ٢٠١١ - ٢٠١٢، وعددهن ٣٨ طالبة بالتدريب الميداني، ومن عدد ١٤ عضواً من أعضاء هيئة التدريس في قسم

تكنولوجيا التعليم بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

أدوات البحث:

تكونت أدوات الدراسة من ٤ أدوات:

أولاً: استبيان لقياس تقييم المتدربين للأساليب التدريسية والتدريبية الجديدة المتبعة بالدراسة: تمت صياغة بنود الاستبيان بهدف التعرف على تقييم المتدربين ومستوى رضاهم عن أساليب التدريس والتدريب التي وضعها الباحثون وطبقت عليهم في مقرر التدريب الميداني تخصص تكنولوجيا التعليم، بناء على هذه الأهداف فقد تم صياغة الاستبيان الذي يتكون من ٥٠ عبارة، يتم الاستجابة عليها على مقياس خماسي ، ويقاس أربعة محاور رئيسية هي:

- خطة التدريب الميداني الجديدة (١ - ١٠).
- ورش العمل (١١ - ٢٥).
- ملف الانجاز (٢٦ - ٤٠).
- المشاركة داخل القسم (٤١ - ٥٠).

وقد قام الباحثون بالتأكد من ملائمة الاستبيان وسلامة تكوينه عن طريق حساب صدق الاستبيان له كالتالي:

الصدق الظاهري: من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والخبراء لتحديد مدى ملائمة عباراته ومحاوره للأهداف الموضوعه من أجلها، وقد أشارت نتائج التحكيم الى الاتفاق بين المحكمين على صلاحية الاستبيان وارتفاع مستوى صدق المحكمين له.

ثبات الاستبيان : تم حساب ثبات الإستبيان باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويعرض الجدول التالي قيم الثبات الخاصة بالإستبيان ومحاوره (جدول ٢).

جدول (٢)

معاملات ثبات استبيان الطالبات بطريقة ألفا كرونباخ

المحور	عدد البنود	قيم ألفا كرونباخ
الاستبيان الكلي	٥٠	٠.٨٤١
خطة التدريب الميداني	١٠	٠.٦٩٠
اثروش العمل	١٥	٠.٧٣٤
أثرملف الانجاز	١٥	٠.٧٦٥
المشاركة داخل القسم	١٠	٠.٧٤٣

تظهر معاملات الثبات الكلية والخاصة بالمحاور تمتع الإستبيان بدرجة جيدة من الثبات حيث بلغ معامل ثبات الاستبيان ككل ٠.٨٤١، وتراوحت معاملات ثبات المحاور (بين ٠.٦٩٠-٠.٧٦٥) وهي معاملات جيدة ودالة على ثبات الاستبيان ومحاوره.

ثانيا: استبيان تقييم أعضاء هيئة التدريس لطريقة التدريب: تم بناء هذا الإستبيان بهدف التعرف على مستويات تقييم أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي للأساليب الجديدة المتبعة في التدريس والتدريب مع طلبة التدريب الميداني في تخصص تكنولوجيا التعليم. يتكون الاستبيان من ٣٤ عبارة يتم الإجابة عليها على مقياس خماسي، ويقاس أربعة أبعاد رئيسية:

- البيئة التعليمية (١ - ١٠).

- وسائل الاتصال (١١ - ٢٠).

- تطوير السمات الشخصية للمتدرب (٢١ - ٢٨).

- تطوير مهارات المتدرب (٢٩ - ٣٤).

وقد تم التأكد من ملائمة الإستبيان ومستويات صدقه وثباته من خلال ما يلي:

حساب الصدق الظاهري: تم من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والخبراء لتحديد مدى ملائمة عباراته ومحاوره للأهداف وقد أشارت نتائج التحكيم إلى أن ارتفاع نسبة الإتفاق بين المحكمين وملائمة عبارات الاستبيان ومحاوره الموضوعه من أجلها.

ثبات الاستبيان: تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وقد بلغ معامل الثبات الكلى ٠.٩٨١، بطريقة ألفا كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية ٠.٩٨٩ وهى معاملات ثبات جيدة.

ثالثا: استمارة تقييم الحضور في الميدان التربوي لفعالية ورشة العمل المقدمة: وهى استمارة ملاحظة لقياس مدى فعالية ورشة العمل المكونة من ١٠ بنود تهدف إلى تقييم الأداء المهني للمتدربين، ويقوم بتقييمهم العاملين بالحقل التربوي والذين يقوم المتدربين بعمل ورش العمل بمؤسساتهم، ويقوم الحضور بتقييم الأداء الجماعي للمتدربين وتقييم مستوى الأداء المهني لكل منهم بورش العمل والأنشطة التي يقومون بها داخل تلك المؤسسات.

رابعا: مستويات التحصيل الأكاديمي للمتدربين: يتم التعرف على مستوى التحصيل الأكاديمي من خلال درجات المتدربين بالاختبارات التحصيلية الكلية بمادة التدريب الميداني والدرجات الفرعية الخاصة بكل من تقرير

الزيارات، والورش، وملف الانجاز، والمشرفة الخارجية، والندوات، وأستاذ المقرر، وذلك بهدف التعرف على أثر الأساليب التعليمية والتدريبية الجديدة المتبعة بالدراسة الحالية على التحصيل الأكاديمي للمتدربين.

إجراءات البحث وخطواته:

تمت في البداية صياغة المشكلة بشكل واضح وقابل للمعالجة وتم تحديدها كالتالي: "ضعف قدرات مخرجات قسم تكنولوجيا التعليم في كلية التربية الأساسية في مواكبة حاجات سوق العمل في دولة الكويت"

بعد تحديد المشكلة تم القيام بعمل تحليل لها وللمظاهر المرتبطة بها من أجل إيجاد أسباب المشكلة ووضع الحلول المناسبة لها. وبالتالي تم تحديد الأسباب الرئيسية لهذه المشكلة بسببين هما:

١. وجود فجوة بين النظريات العلمية المقدمة في البرنامج الدراسي والتطبيق العملي لها في سوق العمل
٢. قلة التركيز على مهارات الحياة وعدم التركيز على تأهيل الطالب في البرنامج للحياة العملية في سوق العمل.

بناء على هذا التصور للمشكلة وللأسباب المؤدية لها وبالرجوع لدراسات ومصادر سابقة تم وضع التصورات والفرضيات التالية:

- إن إدخال الملف الإنجازي الإلكتروني (E-Portfolio) كمطلب أساسي للتخرج سوف يرفع المستوى الإدراكي للمتعلم في كيفية ربط النظريات المقدمة أثناء الدراسة بالتدريب المهني المسبق المعد من قبل القسم العلمي.

- إن إدخال أنشطة جديدة متنوعة في التدريب تركز على مفهوم العمل التعاوني والإحتكاك بسوق العمل وأصحاب الخبرة سوف يؤدي إلى زيادة تأهيل المتعلم للحياة العملية.

بناء على هذه التصورات والفرضيات فقد تم وضع خطة وأسلوب جديد للتدريب الميداني كالتالي:

أولاً: خطة التدريب الميداني سابقاً: يتم تقسيم الفترة الزمنية إلى ثلاثة أقسام:

- القسم الأول (٤ أسابيع): يركز على الزيارات الميدانية لوزارات ومؤسسات حكومية وخاصة ذات علاقة بالتخصص حيث يقوم المتدرب بالتعرف على هذه الأماكن وطبيعة العمل بها وكتابة تقرير عن هذه الزيارات.

- القسم الثاني (٦ أسابيع): يركز على ممارسة المتدرب للمهارات التي تم تعلمها في البرنامج من خلال تواجده طوال هذا القسم في واحد من مواقع العمل (مدرسة - وزارة - مؤسسة) وعمل مشاريع تتناسب مع طبيعة عمل الجهة (أمثلة على المشاريع التي يتم عملها: شفافيات - لوحات تعليمية - مجسمات - عروض تقديمية).

توزيع الدرجات:

- ٢٠ % درجة على تقرير الزيارات (مشرف القسم).
- ٦٠ % درجات على كل مشروع (٥ - ٦ مشاريع) (مشرف القسم + الخارجي).
- ١٠ % الحضور (جهة العمل).
- ١٠ % التعاون والالتزام (المشرف الخارجي).

- ثانيا خطة التدريب الميداني المعدلة والتي تم تطبيقها خلال هذه التجربة يتم تقسيم الفترة الزمنية فيها إلى ثلاث أقسام:
- القسم الأول (٢ أسبوع): يحتوي هذا القسم على أنشطة تعريفية وهي:
 - لقاء تنويري للمتدربات مع المشرفين المسؤولين عن التدريب الميداني من داخل وخارج القسم
 - ندوات وحلقات نقاشية من قبل متخصصين في مجالات مختلفة مرتبطة بتكنولوجيا التعليم تتم في الكلية (مدراء شركات - مراقبين من وزارة التربية - فنيين إخراج تلفزيوني - تصوير - مونتاج..الخ)
 - زيارات ميدانية لجهات متنوعة مرتبطة بمجالات العمل المستقبلية للمتدرب
 - القسم الثاني (٦ أسابيع): يتم في هذا القسم إدخال المتدربين مع أساتذة المقررات العملية بالقسم كمساعدين تتركز مهامهم في:
 - تنظيم الفصل الدراسي خلال المحاضرة
 - مساعدة الأستاذ خلال الجانب العملي
 - عمل ساعات مكتبية للطلبة لمساعدتهم والرد على استفساراتهم المتعلقة بالجانب العملي ومتابعة المشاريع
 - القسم الثالث (٤ أسابيع): يوزع المتدربين على جهات العمل المختلفة خلال هذه الفترة للتحضير لعمل ورش عمل حول أي موضوع مرتبط بالتخصص ويسد حاجة معينة في جهة العمل (بالإتفاق بين القسم العلمي وجهة العمل) وتكون الأنشطة المصاحبة لهذه الفترة هي:
 - الإتفاق على محتوى ونوعية ورشة العمل.

- تصميم الشكل العام للورشة من ناحية المحتوى والتطبيق.
- البحث وتحضير المحتوى النظري للورشة.
- عمل بروفات لطريقة تقديم الورشة.
- عرض ورشة العمل.
- بالإضافة لهذه الأنشطة يتم تخصيص يوم في الأسبوع طوال فترة التدريب الميداني للملف الإنجازي. يتم خلال الفترة الأولى والثانية تعريف المتدربين بالملف الإنجازي، فوائده، قواعد تصميمه، المحتوى العلمي للملف والمهارات المطلوبة لتصميم ملف إنجازي إلكتروني من قبل أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم. يقوم المتدرب خلال الفترة الثالثة بالتصميم الفعلي للملف الإنجازي وإضافة المحتوى المطلوب بحسب إنجازات المتدرب طوال فترة البرنامج الدراسي وذلك تحت إشراف عضو هيئة التدريس.

توزيع الدرجات:

- ١٠% تقرير متكامل عن فترة التدريب (مشرف القسم).
- ١٠% تقييم أستاذ المقرر خلال الفترة الثانية (عضو هيئة التدريس).
- ١٠% تقييم مشرف جهة العمل خلال الفترة الثالثة (المشرف الخارجي)
- ٣٥% ورشة العمل مشرف القسم + الخارجي).
- ٣٥% الملف الإنجازي (عضو هيئة التدريس).

ثالثاً: وضع أدوات تقييم الأسلوب التدريبي المعدل. وهي عبارة عن استبيانات لإستطلاع آراء كل من المتدربين وأعضاء هيئة التدريس

والمستفيدين من ورش العمل من العاملين بالحقل التربوي بالمؤسسات التي يتم التدريب بها، ودرجات الطالبات بالاختبارات التحصيلية في مقرر التدريب الميداني.

رابعاً: تم تطبيق الاستبيانات على المتدربين وأعضاء هيئة التدريب والحصول على تقييمات الحضور بورش العمل، والتعرف على درجات المتدربين في مقرر التدريب الميداني.

خامساً: إدخال البيانات الخاصة والاستجابات على الاستبيانات وتحليلها إحصائياً والحصول على النتائج.

سادساً: تفسير النتائج ومناقشتها والخروج بتوصيات وتوصيات ومتفرحات بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج.

نتائج البحث:

السؤال الأول: ما تقييم المتدربين بمقرر التدريب الميداني بتخصص تكنولوجيا التعليم لأسلوب التدريس والتدريب الجديد المتبع بكل من:

- استخدام الملف الإنجازي.
- خطة التدريب المتبعة.
- ورش العمل.
- أسلوب التعلم التعاوني والمحاضرات والزيارات؟

للتعرف على تقييم المتدربين لأسلوب التدريب الجديد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان المئوية لمحاور استبيان المتدربات.

وتم تصنيف مستوى الإستجابة على المحاور وعبارات الاستبيان إلى مرتفع، متوسط، منخفض، فكانت المستويات الثلاثة على النحو التالي:

الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس = $5 - 1 = 4$.
طول الفئة، عدد الفئات ٣.

وتكون الفئات كالتالي: من ١ . أقل من ٢.٣٣ وتمثل الدرجة المنخفضة، ومن ٢.٣٤ - ٣.٦٧ وتمثل الدرجة متوسطة، ومن ٣.٦٨ - ٥ وتمثل الدرجة مرتفعة.

أولاً : تقييم المتدربين لمحاور الاستبيان "

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمحاور استبيان المتدربين

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الوزن المئوي	المستوى
تقييم الفعالية الكلية	٢٠٧.١١	١٦.٠٥	٤.١٤	٢٨.٨%	مرتفع
خطة التدريب الميداني	٤٠.٨٣	٣.٤٨	٤.٠٨	٨١.٧%	مرتفع
ورش العمل	٦٢.٢٢	٦.٥٧	٤.١٥	٨٣.٠%	مرتفع
ملف الانجاز	٦١.٦٩	٦.٥٦	٤.١١	٨٢.٣%	مرتفع
المشاركة والمحاضرات والزيارات	٤٢.٣٦	٥.٦٢	٤.٢٤	٨٧.٧%	مرتفع

بينت نتائج محاور الاستبيان أن مستوى تقييم المتدربين لفعالية أسلوب التدريس والتدريب كانت مرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الوزنية

بين ٤.٠٨ - ٤.٢٤، وبلغت المستويات الوزنية لها بين ٨٤.٧% - ٨١.٧% وجميعها في المستوى المرتفع.

وتدل النتائج على مستوى الرضا والإدراك والتقييم المرتفع من قبل المتدربين لفعالية وأثر أسلوب التدريب الجديدة عليهم سواء بصورة كلية أو فيما يتعلق بخطة التدريب، وورش العمل، وملف الانجاز، والمشاركات. وتدل النتائج بصورة عامة إلى إدراك المتدربين لفعالية أسلوب التدريس والتدريب الجديدة.

ثانياً: استجابات المتدربين على بنود الاستبيان بكل محور:

جدول (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات المتدربين

على محاور الاستبيان

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	المستوى
محور خطة التدريب الجديدة					
١	الطريقة الجديدة لتدريس مقرر التدريب الميداني كانت ممتعة وجذابة	٣.٩٧	٠.٨١	٤٩.٤%	مرتفع
٢	الطريقة الجديدة لتدريس مقرر التدريب الميداني قد ساهمت في إشراك المتعلم بطريقة مباشرة في عملية تعلمه	٤.٤٤	٠.٥٦	٨٨.٩%	مرتفع
٣	وجود لقاء تنويري قبل البدء بالدراسة ساعد على وضوح أهداف المقرر	٤.١٩	٠.٨٢	٨٣.٩%	مرتفع
٤	التنوع في الأنشطة المطبقة في التدريب الميداني زاد من اكتساب المتدربين للخبرة المطلوبة في مجال تكنولوجيا التعليم	٤.٣٦	٠.٧٢	٨٧.٢%	مرتفع
٥	الوسائل المتوفرة للتواصل مع الأساتذة كانت كافية خلال فترة التدريب الميداني	٤.٢٢	٠.٨٧	٨٤.٤%	مرتفع
٦	الوسائل المتوفرة للتواصل مع الزملاء في المجموعات كانت كافية	٤.٠٨	١.٠٥	٨١.٧%	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	المستوى
٧	وجود أنشطة متعددة ذات طابع مختلف في مقرر التدريب الميداني يؤدي إلى تشتيت جهد وتركيز المتدرب	٣.٩٢	١.١٦	٧٨.٣%	مرتفع
٨	توفر دروس ووسائل داعمة لمقرر التدريب الميداني	٣.٦٩	١.٠٩	٧٣.٩%	مرتفع
٩	توفر موقع إلكتروني للتعرف على مستحدثات وإعلانات مقرر التدريب الميداني	٤.٠٨	١.٠٥	٨١.٧%	مرتفع
١٠	الأفضل الرجوع إلى الطريقة المتبعة سابقاً في تطبيق مقرر التدريب الميداني	٣.٨٦	١.١٥	٧٧.٢%	مرتفع
محور ورش العمل					
١١	المشاركة في ورش العمل زاد في صقل معلوماتي الأكاديمية حول التخصص	٤.٤٧	٠.٦٥	٨٩.٤%	مرتفع
١٢	المشاركة في ورش العمل زاد في صقل مهاراتي المهنية	٤.٥٨	٠.٦٩	٩١.٧%	مرتفع
١٣	المشاركة في ورش العمل وفر جو لتبادل الآراء والخبرات مع زملائي الطلبة	٤.١٩	١.٠١	٨٣.٩%	مرتفع
١٤	المشاركة في ورش العمل زاد من قدراتي على إيجاد حلول للمشكلات المتعلقة بالتخصص	٣.٩٧	٠.٩٤	٧٩.٤%	مرتفع
١٥	المشاركة في ورش العمل فتح أبواب جديدة لم أعرفها عن التخصص	٣.٩٤	٠.٩٥	٧٨.٩%	مرتفع
١٦	المشاركة في ورش العمل ساعدني في التعرف على مشكلات التخصص في سوق العمل	٤.١٧	٠.٨١	٨٣.٣%	مرتفع
١٧	المشاركة في ورش العمل ساعدني على كيفية التخطيط الجيد لحل المشكلات	٤.١٩	٠.٦٧	٨٣.٩%	مرتفع
١٨	المشاركة في ورش العمل عزز العمل الجماعي بين المتدربين	٤.١٧	١.١٦	٨٣.٣%	مرتفع
١٩	المشاركة في ورش العمل عزز التعلم التعاوني بين المتدربين	٣.٩٧	١.٢٣	٧٩.٤%	مرتفع
٢٠	المشاركة في ورش العمل عرفني على قدراتي في مجال تكنولوجيا التعليم	٤.٦٤	٠.٦٤	٩٢.٨%	مرتفع
٢١	مواجهة الجمهور خلال ورش العمل زادت ثقتي بالنفس	٤.٤٤	٠.٨٤	٨٨.٩%	مرتفع
٢٢	لأجد صعوبة في التفاهم والتوافق مع الآخرين كمجموعة عمل	٣.٦٧	١.٣١	٧٣.٣%	متوسط
٢٣	أميل أكثر للعمل الجماعي بدل العمل الفردي بشكل	٣.٦٤	١.٣٣	٧٢.٨%	متوسط

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	المستوى
	عام				
٢٤	اعتقد أن المشاركة في ورش العمل كان لها دور إيجابي من الناحية النظرية	٤.٠٦	٠.٧٩	٨١.١	مرتفع
٢٥	اعتقد أن المشاركة في ورش العمل كان لها دور إيجابي من الناحية المهنية	٤.١١	٠.٨٢	%٨٢.٢	مرتفع
	ملف الانجاز				
٢٦	وجود لقاء تنويري قبل البدء بالدراسة ساعد على وضوح أهداف بناء ملف الإنجاز الإلكتروني	٣.٤٤	٠.٦٨	%٨٦.٧	مرتفع
٢٧	وجود الجانب النظري لمفهوم ملف الإنجاز قد ساعد على توضيح ماهية وأهداف ملف الإنجاز	٤.٣٩	٠.٨١	%٨٣.٣	مرتفع
٢٨	إنشاء ملف الإنجاز الإلكتروني كان مفيداً لمعرفتي بأهمية الحاجة لتجميع أعمال داخل إطار واحد	٤.٣٩	٠.٨٤	%٨٧.٨	مرتفع
٢٩	وجود ملف إنجازي أثناء الدراسة ما هو إلا توثيق لمهاراتي المكتسبة أثناء الإعداد الأكاديمي	٤.٣١	٠.٥٨	%٨٦.١	مرتفع
٣٠	تطبيق مفهوم ملف الإنجاز قد ساعدني على صقل الجانب الأكاديمي أثناء التدريب الميداني	٤.٠٨	٠.٨٧	%٨١.٧	مرتفع
٣١	تطبيق مفهوم ملف الإنجاز قد ساعدني على صقل الجانب المهني أثناء التدريب الميداني	٣.٨٩	١.٠١	%٧٧.٨	مرتفع
٣٢	إنشاء ملف الإنجاز قد ساعدني بشكل كبير على ربط إعدادي الأكاديمي بمهاراتي المكتسبة من خلال البرنامج	٤.٠٣	٠.٨٤	%٨٠.٦	مرتفع
٣٣	استخدام مفهوم التقييم الذاتي من خلال تطبيق ملف الإنجاز قد ساعد على توظيف مهاراتي الأكاديمية والمهنية بشكل صحيح	٣.٨٦	٠.٨٠	%٧٧.٢	مرتفع
٣٤	مراحل التخطيط لإنشاء ملف الإنجاز صقل مهاراتي الأكاديمية والمهنية	٣.٩٢	٠.٧٧	%٧٨.٣	مرتفع
٣٥	وجود فريق متخصص للمساعدة أثناء إعداد ملف الإنجاز قد سهل إدراك الهدف من إنشاء الملف	٣.٩٧	١.١٦	%٧٩.٤	مرتفع
٣٦	يجب إنشاء ملف الإنجاز أثناء فترة الدراسة في البرنامج بداية من السنة الأولى حتى يكون تطوير الملف متزامناً مع اكتساب المعلومات والمهارات	٤.٥٣	١.٠٠	%٩٠.٦	مرتفع
٢٦	وجود لقاء تنويري قبل البدء بالدراسة ساعد على وضوح أهداف بناء ملف الإنجاز الإلكتروني	٤.٣٣	٠.٦٨	%٨٦.٧	مرتفع
٢٧	وجود الجانب النظري لمفهوم ملف الإنجاز قد ساعد على توضيح ماهية وأهداف ملف الإنجاز	٤.١٧	٠.٨١	%٨٣.٣	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	المستوى
٢٨	إنشاء ملف الإنجاز الإلكتروني كان مفيدا لمعرفتي بأهمية الحاجة لتجميع أعمال داخل إطار واحد	٤.٣٩	٠.٨٤	%٨٧.٨	مرتفع
٢٩	وجود ملف إنجازي أثناء الدراسة ما هو إلا توثيق لمهاراتي المكتسبة أثناء الإعداد الأكاديمي	٤.٣١	٠.٥٨	%٨٦.١	مرتفع
٣٠	تطبيق مفهوم ملف الإنجاز قد ساعدني على صقل الجانب الأكاديمي أثناء التدريب الميداني	٤.٠٨	٠.٨٧	%٨١.٧	مرتفع
٣١	تطبيق مفهوم ملف الإنجاز قد ساعدني على صقل الجانب المهني أثناء التدريب الميداني	٣.٨٩	١.٠١	%٧٧.٨	مرتفع
٣٢	إنشاء ملف الإنجاز قد ساعدني بشكل كبير على ربط إعدادي الأكاديمي بمهاراتي المكتسبة من خلال البرنامج	٤.٠٣	٠.٨٤	%٨٠.٦	مرتفع
٣٣	استخدام مفهوم التقييم الذاتي من خلال تطبيق ملف الإنجاز قد ساعد على توظيف مهاراتي الأكاديمية والمهنية بشكل صحيح	٣.٨٦	٠.٨٠	%٧٧.٢	مرتفع
٣٤	مراحل التخطيط لإنشاء ملف الإنجاز صقل مهاراتي الأكاديمية والمهنية	٣.٩٢	٠.٧٧	%٧٨.٣	مرتفع
٣٥	وجود فريق متخصص للمساعدة أثناء إعداد ملف الإنجاز قد سهل إدراك الهدف من إنشاء الملف	٢.٩٧	١.١٦	%٧٩.٤	مرتفع
٣٦	يجب إنشاء ملف الإنجاز أثناء فترة الدراسة في البرنامج بدايةً من السنة الأولى حتى يكون تطوير الملف متزامناً مع اكتساب المعلومات والمهارات	٤.٥٣	١.٠٠	%٩٠.٦	مرتفع
٣٧	أرغب بتوفير موقع الكتروني لتبادل الآراء والخبرات مع الزملاء أثناء الإعداد لملف الإنجاز	٤.١٩	١.٠١	%٨٣.٩	مرتفع
٣٨	أعتقد أن وجود ملف إنجاز خاص بدراستي له تأثير فعلي على إعدادي الأكاديمي	٣.٨٣	٠.٩٧	%٧٦.٧	مرتفع
٣٩	أعتقد أن وجود ملف إنجاز خاص بدراستي له تأثير فعلي على إعدادي المهني	٣.٦١	١.٢٠	%٧٢.٢	متوسط
٤٠	يجب أن يتم تحضير الطالب من حيث المهارات المتعلقة بإنشاء المواقع كونها الأداة المستخدمة لملف الإنجاز قبل الدخول لمقرر التدريب الميداني	٤.٥٨	٠.٨٤	%٩١.٧	مرتفع
محور المشاركة، والمحاضرات، والزيارات					
٤١	المشاركة كمساعدة في المقررات أثرى معلوماتي الأكاديمية حول التخصص	٣.٩٤	١.٢٤	%٧٨.٩	مرتفع
٤١	المشاركة كمساعدة في المقررات زاد من صقل مهاراتي المهنية	٤.٢٥	١.٠٢	%٨٥.٠	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	المستوى
٤٣	المشاركة كمساعدة في المقررات زادني ثقة بالنفس ويقدراتي ومهاراتي	٤.٣٦	٠.٩٣	%٨٧.٢	مرتفع
٤٤	التعامل مع الطلبة كمساعدة للمعلم زاد من خبرتي المهنية في التخصص	٤.٣٩	٠.٨٤	%٨٧.٨	مرتفع
٤٥	لا اعتقد أن المشاركة كمساعدة في المقررات كان له دور إيجابي بشكل عام	٣.٩٤	١.٣٩	%٧٨.٩	مرتفع
٤٦	الزيارات الميدانية كان لها أثر إيجابي في تحديد اختياري المستقبلية	٤.٢٨	٠.٨٨	%٨٥.٦	مرتفع
٤٧	الجهات التي تم زيارتها متنوعة وتعطي صورة واضحة لسوق العمل	٤.١٩	٠.٨٩	%٨٣.٩	مرتفع
٤٨	يفضل التقليل من الزيارات الميدانية أو إلغائها لعدم فائدتها للمتدرب	٣.٧٨	١.٣٨	%٧٥.٦	مرتفع
٤٩	كانت المحاضرات المقدمة من قبل المسؤولين في وزارة التربية مفيدة وواقية	٤.٦٤	٠.٤٩	%٩٢.٨	مرتفع
٥٠	يفضل دعوة مسؤولين ومتخصصين من القطاع الخاص والوزارات الأخرى لإعطاء صورة شاملة لمجالات العمل لتخصص تكنولوجيا التعليم	٤.٥٨	٠.٨١	%٩١.٧	مرتفع

بينت نتائج المتوسطات الخاصة باستجابات المتدربين على محور تقييمهم لخطة التدريب الجديدة ارتفاع مستوى تقييمهم لها، حيث كانت جميع مستويات الموافقة على العبارات مرتفعة وتراوحت نسبها بين %٧٣.٩ - %٨٨.٩، وكانت أعلى مستويات الموافقة الخاصة بمساهمة طريقة التدريس الجديدة لمقرر التدريب الميداني في إشراك المتعلم بطريقة مباشرة في عملية تعلمه، وأن التنوع في الأنشطة المطبقة في التدريب الميداني زاد من اكتساب المتدربين للخبرة المطلوبة في مجال تكنولوجيا التعليم، وأن الوسائل المتوفرة للتواصل مع أساتذة التدريب كانت كافية خلال فترة التدريب الميداني.

بينت نتائج المتوسطات الخاصة باستجابات المتدربين على محور تقييمهم لورش العمل إلى ارتفاع مستوى تقييمهم لها، حيث كانت غالبية

مستويات الموافقة على العبارات مرتفعة وتراوحت نسبها بين ٧٢.٨% - ٩٢.٨%، وكانت أعلى مستويات الموافقة لتلك الخاصة بكون المشاركة في ورش العمل عرف المتدربين على قدراتهم في مجال تكنولوجيا التعليم، وأن المشاركة في ورش العمل زاد في صقل مهاراتهم المهنية، وأن المشاركة في ورش العمل زاد في صقل معلوماتهم الأكاديمية حول التخصص، وأن مواجهة الجمهور خلال ورش العمل زادت ثقتهم بالنفس. في حين جاءت استجابات المتدربين على بنود "لأجد صعوبة في التفاهم والتوافق مع الآخرين كمجموعة عمل"، "وأميل أكثر للعمل الجماعي بدل العمل الفردي" بشكل عام في المستوى المتوسط لتوضح الحاجة لتدريبهم على العمل الجماعي والمشاركة.

أكدت المتوسطات الحسابية الخاصة باستجابات المتدربين على محور تقييمهم لاستخدام ملف الإنجاز إلى ارتفاع مستوى تقييمهم لفعاليتها، حيث كانت غالبية مستويات الموافقة على العبارات مرتفعة وتراوحت نسبها بين ٧٢.٢% - ٩١.٧%، وكانت أعلى مستويات الموافقة الخاصة بأنه يجب أن يتم تحضير المتدرب من حيث المهارات المتعلقة بإنشاء المواقع كونها الأداة المستخدمة لملف الإنجاز قبل الدخول لمقرر التدريب الميداني. وأنه يجب إنشاء ملف الإنجاز أثناء فترة الدراسة في البرنامج بدايةً من السنة الأولى في البرنامج حتى يكون تطوير الملف متزامن مع اكتساب المعلومات والمهارات، وأن إنشاء ملف الإنجاز الإلكتروني كان مفيداً لمعرفة المتدربين بأهمية الحاجة لتجميع أعمالهم داخل إطار واحد، وأن وجود لقاء تنويري قبل البدء بالدراسة ساعد على وضوح أهداف بناء ملف الإنجاز الإلكتروني.

أكدت استجابات المتدربين على محور المشاركة، والمحاضرات، والزيارات الميدانية ارتفاع مستوى تقييمهم لها بطريقة التدريس الجديدة، حيث تراوحت مستويات الإجابة على بنودها بين ٧٥.٦ - ٩٢.

وعكست الاستجابات وجود استجابات مرتفعة على بنود: "كانت المحاضرات المقدمة للمتدربين من قبل المسؤولين في وزارة التربية مفيدة وواقية"، "والمشاركة كمساعدة في المقررات الدراسية زاد من صقل مهاراتي المهنية"، "والمشاركة كمساعدة في المقررات الدراسية زادني ثقة بالنفس وبقدراتي ومهاراتي"، "والتعامل مع الطلبة كمساعدة للمعلم زاد من خبرتي المهنية في التخصص"، "ويفضل دعوة مسئولين ومتخصصين من القطاع الخاص والوزارات الأخرى لإعطاء صورة شاملة لمجالات العمل لتخصص تكنولوجيا التعليم"

السؤال الثاني: ماهو تقييم أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب التدريس والتدريب الجديد بمقرر التدريب الميداني بتخصص تكنولوجيا التعليم بمحاور:

- البيئة التعليمية
- وسائل الاتصال
- تطوير السمات الشخصية للمتدرب
- تطوير مهارات المتدرب؟

للتعرف على تقييم أعضاء هيئة التدريس لأسلوب التدريب الجديد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان المنوية لمحاور استبيان أعضاء هيئة التدريس.

أولاً: تقييم أعضاء هيئة التدريس لمحاور الاستبيان:

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات

أعضاء هيئة التدريس

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الوزن المئوي	المستوى
التقييم الكلي لأسلوب التدريس والتدريب	١٣٩.٥٠	٢٥.٧٤	٤.١٠	%٨٢.١	مرتفع
البيئة التعليمية	٤٢.٣٦	٨.١٣	٤.٢٤	%٨٤.٧	مرتفع
وسائل الاتصال	٣٨.٤٣	٨.٦٦	٣.٨٤	%٧٦.٩	مرتفع
تطوير السمات الشخصية للمتدرب	٣٣,٣٤	٦.١٤	٤.١٨	%٨٣.٦	مرتفع
تطوير مهارات المتدرب	٢٥.٢٩	٤.٧٠	٤.٢١	%٨٤.٣	مرتفع

بينت نتائج محاور الاستبيان أن مستوى تقييم أعضاء هيئة التدريس لفعالية أسلوب التدريس والتدريب كانت مرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الوزنية بين ٣.٨٧ - ٤.٢٤، وبلغت المستويات الوزنية لها بين %٧٦.٩ - %٨٤.٧ وجميعها في المستوى المرتفع.

وكانت أعلى هذه التقييمات للبيئة التعليمية تلاها تطوير مهارات المتدرب، ثم تطوير السمات الشخصية للمتدرب ثم وسائل الاتصال المستخدمة.

وتدل نتائج التقييم المرتفع من أعضاء هيئة التدريس لفعالية وأثر أسلوب التدريب الجديد المقدم للمتدربين سواء بصورة كلية أو فيما يتعلق بالبيئة التعليمية، ووسائل الاتصال، وتطوير السمات الشخصية للمتدرب، وتطوير مهارات.

ثانياً: استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات الاستبيان بكل محور:

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحاور محور البيئة التعليمية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	المستوى
محور البيئة التعليمية					
١	التدريب داخل القسم يساعد القسم على تعزيز المهارات المطلوبة لسوق العمل	٤.٠٧	٠.٨٣	%٨١.٤	مرتفع
٢	مشاركة المتدربين كمساعدين في المقررات الدراسية يساعد أعضاء هيئة التدريس على تعيين مواطن القوة والضعف في مخرجات القسم	٤.٢١	١.٠٥	%٨٤.٣	مرتفع
٣	توفير ساعات مكتبية لمساعدة المتعلمين (طلبة المقرر) في إنهاء مشاريعهم من الأنشطة التي من المتوقع أن تثري مهارات المتدرب مهنيًا وأكاديميًا	٤.٠٧	١.٢١	%٨١.٤	مرتفع
٤	توفير ساعات مكتبية مع أستاذ المقرر لمراجعة ما تم إنجازه خلال الأسبوع (العصف الذهني) من الأنشطة التي من المتوقع أن تثري مهارات المتدرب مهنيًا وأكاديميًا	٤.٢٩	٠.٨٣	%٨٥.٧	مرتفع
٥	إعطاء الفرصة للمتدرب لصقل مهاراته من خلال المشاركة في المقررات (مهارات مهنية) من الأنشطة التي من المتوقع أن تثري مهارات المتدرب مهنيًا وأكاديميًا	٤.٠٧	٠.٧٣	%٨١.٤	مرتفع
٦	التعرف على مهارات إضافية من خلال المشاركة في المقررات (العصف الذهني) من الأنشطة التي من المتوقع أن تثري مهارات المتدرب مهنيًا وأكاديميًا	٤.٠٧	٠.٧٣	%٨١.٤	مرتفع
٧	وجود لقاء تنويري للمتدربين قبل البدء	٤.٥٧	٠.٨٥	%٩١.٤	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	المستوى
	بالتدريب يساعد المتدرب على فهم أهداف التدريب				
٨	المتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على تعيين نقاط القوة والضعف في المتدرب	٤.٤٣	٠.٨٥	%٨٨.٦	مرتفع
٩	يجب إنشاء موقع الكتروني خاص بالتدريب الميداني يحتوي على جميع الخدمات الداعمة للتدريب	٤.٢٩	١.١٤	%٨٥.٧	مرتفع
١٠	الموقع الالكتروني من المتوقع له أن يقوم بدور فعال في تطوير وإمام المتدربين بأهداف التدريب الميداني	٤.٢٩	٠.٩١	%٨٥.٧	مرتفع
محور وسائل الاتصال					
١١	التواصل باستخدام البريد الإلكتروني بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٤.٢٩	٠.٩١	%٨٥.٧	مرتفع
١٢	التواصل باستخدام مؤتمرات الفيديو video conferences بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٥٧	١.٢٢	%٧١.٤	متوسط
١٣	التواصل باستخدام مؤتمر الصوت Audio conferences-Chat بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٧١	١.٠٧	%٧٤.٣	مرتفع
١٤	التواصل باستخدام منتديات النقاش Discussion forum بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٤.٠٧	١.٠٠	%٨١.٤	مرتفع
١٥	التواصل باستخدام الاتصال الهاتفي بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٧١	١.٢٧	%٧٤.٣	مرتفع
١٦	التواصل باستخدام البريد الإلكتروني بين	٤.٠٧	١.٠٠	%٨١.٤	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	المستوى
	المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب				
١٧	التواصل باستخدام مؤتمرات الفيديو video conferences بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٧٤	١.١٥	%٧٢.٩	متوسط
١٨	التواصل باستخدام مؤتمر الصوت Audio conferences-Chat بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٧١	١.١٤	%٧٤.٣	مرتفع
١٩	التواصل باستخدام منتديات النقاش Discussion forum بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٤.١٤	٠.٨٦	%٨٢.٩	مرتفع
٢٠	التواصل باستخدام الاتصال الهاتفي بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب	٣.٥٠	١.١٦	%٧٠.٠	متوسط
	محور السمات الشخصية للمتدرب				
٢١	المتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على زيادة ثقة المتدرب بنفسه	٤.٢١	١.٠٥	%٨٤.٣	مرتفع
٢٢	المتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على زيادة مهارات الاتصال لدى المتدرب	٤.٢٩	٠.٨٣	%٨٥.٧	مرتفع
٢٣	مشاركة المتدربين كمساعدين والتواصل بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس والتدريب ترفع من مهاراتهم الاتصالية	٤.٢١	٠.٧٠	%٨٤.٣	مرتفع
٢٤	مشاركة المتدربين كمساعدين والتواصل بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس والتدريب يعزز الثقة بالنفس لدى المتدرب	٤.٢١	٠.٨٠	%٨٤.٣	مرتفع
٢٥	الاتصال المباشر بين المتدرب وأستاذ المقرر خلال التدريب داخل الفصل يصقل مهارة	٤.١٤	١.١٠	%٨٢.٩	مرتفع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	المستوى
	الاتصال لدى المتدرب				
٢٦	الاتصال المباشر بين المتدرب وأستاذ المقرر خلال التدريب داخل الفصل يزيد ثقة المتدرب بنفسه	٤.٢٩	٠.٨٣	%٨٥.٧	مرتفع
٢٧	إشراك المتعلم بطريقة تعلمه تثري المتدرب أكاديمياً	٤.٠٠	٠.٨٨	%٨٠.٠	مرتفع
٢٨	إشراك المتعلم بطريقة تعلمه تطور من نمط تفكير المتدرب	٤.٠٧	٠.٧٣	%٨١.٤	مرتفع
	محور مهارات المتدرب				
٢٩	إشراك المتدربين بأنشطة مختلفة داخل القسم يؤدي إلى صقل قدراتهم المهنية	٤.٣٦	١.٠٨	%٨٧.١	مرتفع
٣٠	مشاركة المتدربين كمساعدين في المقررات الدراسية يصقلهم مهنيًا	٤.٣٦	٠.٨٤	%٨٧.١	مرتفع
٣١	مشاركة المتدربين كمساعدين في المقررات الدراسية يساعد على توحيد مهارات المتدربين مهنيًا	٣.٨٦	١.٠٣	%٧٧.١	مرتفع
٣٢	الاتصال المباشر بين المتدرب وأستاذ المقرر خلال التدريب داخل الفصل يصقل مهارة المتدرب مهنيًا	٤.٢٩	٠.٨٣	%٨٥.٧	مرتفع
٣٣	إشراك المتعلم بطريقة تعلمه تصقل المتدرب مهنيًا	٤.١٤	٠.٦٦	%٨٢.٩	مرتفع
٣٤	من الضروري لصقل المهارات المهنية لدى المتدربين تنويع الأنشطة والمهام المطلوبة من المتدرب	٤.٢٩	١.١٤	%٨٥.٧	مرتفع

أشارت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات محور البيئة التعليمية بأسلوب التدريب الجديد المتبع بالدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى تقييمهم وتقديرهم لفعالية البيئة التعليمية، حيث تراوحت مستويات الموافقة بين ٨١.٤% - ٩١.٤%، وجميعها في المستوى المرتفع، وسجلت أعلى نسب الموافقة على عبارات؛ "وجود لقاء تنويري للمتدربين

قبل البدء بالتدريب يساعد المتدرب على فهم أهداف التدريب"، "والمتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على تعيين نقاط القوة والضعف في المتدرب"، "يجب إنشاء موقع الكتروني خاص بالتدريب الميداني يحتوي على جميع الخدمات الداعمة للتدريب"، "والموقع الإلكتروني من المتوقع له أن يقوم بدور فعال في تطوير وإمام المتدربين بأهداف التدريب الميداني، وتوفير ساعات مكتبية مع أستاذ المقرر لمراجعة ما تم إنجازه خلال الأسبوع (العصف الذهني) من الأنشطة التي من المتوقع أن تثري مهارات المتدرب مهنيًا وأكاديميًا".

وأشارت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات محور وسائل الاتصال بأسلوب التدريب الجديد المتبع بالدراسة الحالية إلى ارتفاع مستوى تقييمهم وتقديرهم لفعالية هذه الوسائل، حيث تراوحت مستويات الموافقة بين ٧٠.٠% - ٨٥.٧%، وتراوحت بين المستوى المرتفع - إلى المتوسط وكانت أعلى مستويات الاستجابة على بنود؛ "التواصل باستخدام البريد الإلكتروني بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب"، "والتواصل باستخدام منتديات النقاش Discussion forum بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب"، "والتواصل باستخدام البريد الإلكتروني بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب"، "والتواصل باستخدام منتديات النقاش Discussion forum بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب".

بينما كانت مستويات الاستجابة متوسط على مجموعة من البنود هي؛ "التواصل باستخدام الاتصال الهاتفي بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب"، "والتواصل باستخدام مؤتمرات الفيديو video conferences بين المتدربين أنفسهم خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب"، "والتواصل باستخدام مؤتمرات الفيديو video conferences بين المتدرب ومشرف التدريب خلال فترة التدريب الميداني يوفر مرونة ايجابية للتدريب". وكشفت عن انخفاض فعالية التواصل بمؤتمرات الفيديو والاتصال الهاتفي مقارنة بأساليب التواصل الأخرى الأكثر حداثة.

وبيّنت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات محور السمات الشخصية للمتدرب ارتفاع مستوى تقييمهم وتقديرهم لأثر أسلوب التدريس المتبع على سمات المتدربات الشخصية، حيث تراوحت مستويات الموافقة بين ٨٠.٠% - ٨٥.٧%، وجميعها في المستوى المرتفع، وسجلت أعلى نسب الموافقة على عبارات؛ "الاتصال المباشر بين المتدرب وأستاذ المقرر خلال التدريب داخل الفصل يزيد ثقة المتدرب بنفسه"، "والمتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على زيادة ثقة المتدرب بنفسه"، "والمتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب يساعد على زيادة مهارات الاتصال لدى المتدرب".

وبيّنت نتائج استجابات أعضاء هيئة التدريس على عبارات محور مهارات المتدرب ارتفاع مستوى تقييمهم وتقديرهم لأثر أسلوب التدريس المتبع على هذه المهارات، حيث تراوحت مستويات الموافقة بين ٧٧.١% - ٨٧.١%، وجميعها في المستوى المرتفع، وسجلت أعلى نسب

الموافقة على عبارات ؛ "إشراك المتدربين بأنشطة مختلفة داخل القسم يؤدي إلى صقل قدراتهم المهنية"، "ومشاركة المتدربين كمساعدين في المقررات الدراسية يصقلهم مهنيًا"، "ومن الضروري لصقل المهارات المهنية لدى المتدربين تنويع الأنشطة والمهام المطلوبة من المتدرب".

السؤال الثالث: ما مستوى تقييم الحضور من التريبيين للمستوى المهني للمتدربين بأسلوب التدريب الجديد ؟

لحساب تقييم المستوى المهني للمتدربين من جانب العاملين بالميدان التربوي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم التريبيين على استمارة التقييم المهني للمتدربين والمهارات الفنية لهم والجدول التالي يعرض قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي للمتوسط.

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقييمات التريبيين

باستمارة التقييم المهني للمتدربات

الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٨٠.٩	٠.٥٢	٤٠.٤٣	المهارة الفنية

بلغ متوسط تقييم التريبيين للمهارات الفنية للمتدربين ٤٠.٤ بانحراف معياري ٠.٥٢ بنسبة ٨٠.٩%. وتشير نتائج تقييم التريبيين للمهارات الفنية للمتدربين إلى أن المتدربين يتمتعون بمستوى مرتفع من المهارات الفنية اللازمة لتأهيلهم للعمل وذلك بأسلوب التدريب المتبع.

السؤال الرابع: ما مستوى الأداء الأكاديمي للمتدربين بأسلوب التدريس والتدريب الجديد ؟

تم حساب متوسط أداء المتدربين بالإختبارات الأكاديمية المرتبطة بأسلوب التدريس والتدريب الحديث وذلك بمقرر التدريب الميداني والجدول التالي يعرض لمتوسط تلك الدرجات للمجموعة المتدربة:

جدول (٨)

متوسطات درجات المتدربات بمقرر التدريب الميداني

العناصر	المتوسط	الانحراف	الوزن المئوي
درجة تقرير الزيارات	١٧.٢٩	٣.٠٥	%٨٦.٥
درجة الورش	٢٤.١٧	١.١٣	%٩٦.٧
درجة ملف الانجاز	٢٦.٣١	٣.٣٥	%٨٧.٧
درجة المشرفة	٥.٠٠	٠.٠٠	%١٠٠.٠
درجة الندوات	٤.٩٢	٠.٢٨	%٩٨.٣
درجة المحاضر	١٤.٧٤	٠.٤٧	%٩٨.٢

بيّنت نتائج الاختبارات الأكاديمية أن نسبة المتدربين بالكلية كانت %٩٢.٤، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى تفوق المتدربين بمقرر التدريب الميداني وتبين أثر أسلوب التدريب الجديد على مستوى تحصيلهم الأكاديمي، وتراوحت بين %٨٦.٥ - %١٠٠ على المواد. وهي نسب جميعها مرتفعة وجيدة ودالة على ارتفاع المستوى الأكاديمي للمتدربين.

مناقشة النتائج:

قدمت نتائج الدراسة دليلاً قوياً وواضحاً للأثر الإيجابي والفعال للخطة التدريبية المقترحة في تحسين جودة مخرجات كلية التربية الأساسية وخاصة قسم تكنولوجيا التعليم وتحسن الإعداد الأكاديمي والمهني للطلاب المعلمين.

تأتي قوة وثبات هذا الدليل على الفاعلية من تعدد المصادر الدالة عليه، حيث توافقت النتائج المستخرجة من تقييم المتدربين مع نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس، مع نتائج التقييم المهني للتربويين مع المستويات التحصيلية والأداء الأكاديمي للمتدربين. يقدم هذا التوافق دليلاً على نجاح خطة التدريب المقترحة والمطبقة بالدراسة الحالية في سد أو على أقل تقدير تقليل الفجوة بين الإعداد النظري والإعداد المهني للطلبة المعلمين، كما بينت النتائج أن تنوع أساليب التدريس والتدريب وتنوع وسائل التقييم بها، ومراعاتها للسمات والمهارات الشخصية للمتدربين، الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة في التقييم والتعليم، كان من شأنه أن يحسن من أداء المتعلمين ويرفع من مستوى مهاراتهم ويعزز الثقة في قدرتهم على الأداء مما ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي والمهني للمتعلم.

هذا هو ما عبرت عنه استجابات المتدربين على عبارات الاستبيان المقدم لهم حيث عكست تلك الإجابات مستوى الرضا والإدراك والتقييم المرتفع من قبل المتدربين لفاعلية وأثر أسلوب التدريب الجديد عليهم سواء بصورة كلية أو فيما يتعلق بخطة التدريب، وورش العمل، وملف الانجاز، والمشاركات، وبينت بمساهمة طريقة التدريب الميداني في إشراك المتعلم بطريقة مباشرة في عملية تعلمه، وأن التنوع في الأنشطة

المطبقة في التدريب الميداني زاد من الخبرة المطلوبة في مجال تكنولوجيا التعليم، كما أشارت إلى أن المشاركة في ورش العمل عرف المتدربين على قدراتهم في مجال تكنولوجيا التعليم، وزادت في صقل مهاراتهم المهنية، ومعلوماتهم الأكاديمية حول التخصص.

على الجانب الشخصي قرر المتدربين مواجهة الجمهور خلال ورش العمل زادتهم ثقة بالنفس. وأوضحت ميلهم أكثر للعمل الجماعي، وأظهرت الحاجة إلى إنشاء ملف الإنجاز أثناء فترة الدراسة في البرنامج بدايةً من السنة الأولى في البرنامج حتى يكون تطوير الملف متزامن مع اكتساب المعلومات والمهارات، وأن ملف الإنجاز الإلكتروني كان مفيداً للمعرفة بأهمية الحاجة لتجميع الأعمال داخل إطار واحد، وأوضح المتدربين أن المشاركة كمساعدين في المقررات الدراسية زاد من صقل المهارة المهنية والثقة بالنفس والخبرة المهنية.

عكست تقييمات أعضاء هيئة التدريس إدراكهم لجوانب التحسن بخطة التدريب الجديدة خاصة في البيئة وتطوير مهارات المتدرب، وتطوير السمات الشخصية، واستخدام وسائل الإتصال. وأوضحت تلك التقييمات فعالية الاتصال المباشر بين المتدرب وأستاذ المقرر خلال التدريب داخل الفصل والمتابعة الأسبوعية للمتدربين من قبل مشرف التدريب حيث يزيدان ثقة المتدرب بنفسه، كما يساعد على زيادة مهارات الإتصال لدى المتدرب، وأوضحت استجاباتهم أن إشراك المتدربين بأنشطة مختلفة داخل القسم كمساعدين في المقررات الدراسية يؤدي إلى صقل قدراتهم المهنية.

يعد تعدد أساليب التعلم والتقييم بالخطة الجديدة أحد أهم عوامل زيادة فعاليتها وأثرها الإيجابي، فاستخدام ملف الإنجاز الإلكتروني ساهم في أن يبين للمتعلم خط نموه المعرفي خلال وقت ما، ويدفعه نحو التقييم الذاتي ويشغله بتعلمه الشخصي والتقييم. كما يعمل على بناء ثقة المتعلم بنفسه وقدراته ويساعده على تقدير ذاته، حيث أنه يمثل مقياساً شاملاً لتعلم ونمو المتعلم ويضم الملف الإنجازي عينات من أعمال المتدرب، والتي تعكس قدرته على التحصيل العلمي، ويمثل خبرة تعليمية بذاتها، فكلما نمت الحقيبة اتضحت أهداف التعليم للمتعلم، ويساعده على اختيار أهم أعماله، ويعكس مدى قدرته على الموازنة بين خياراته، وإيضاح جوانب القصور والفجوات الموجودة في برامج التعلم الخاص بالمتعلمين، كما أنه يعتبر وسيلة هامة وفاعلة لتنمية هيئات التدريس وتحقيق التعاون بينهم. (الصراف، ٢٠٠٢، ٢٣٠-٢٣٢)، وتتفق نتائج الدراسة الحالية في فعالية استخدام ملف الإنجاز مع نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسات ستون (ston, 2008) ودراسة (Avraamidou, L, 2003) التي أوضحت دور الملف الإنجازي في استيعاب مفهوم التعلم وتدريب العلوم وإيضاح دور استخدام المنتديات في بناء المعرفة، والتفكير الذاتي والتقييم الذاتي، ونتائج دراسة بكار وآخرون (٢٠٠٣) ودراسة (Sulzen, J, 2008) التي بينت دور الملف الإنجازي في زيادة القدرة على التفكير التأملي مما ساهم في تكوين حكم على قدرات المتعلمين التدريسية بالمستقبل، ونتائج دراسة (جعيسة، والسباعي، ٢٠٠٧) التي توصلت إلى أهمية دور الملف الإنجازي في رفع مستوى الأداء المعرفي والمهاري ودافع الإنجاز للمتعلمين بكليات التربية.

التوصيات:

إن تطوير النظم التعليمية هي عملية دائمة تهدف إلى الإرتقاء بمستوى المعلمين والمتعلمين والذي هو مطلب أساسي للإرتقاء بالمجتمع بشكل عام كون هذا التطوير هو فرض أساسي لمواكبة مستجدات العصر وتسليح الجيل القادم بالمهارات المطلوبه.

لذا وبناء على نتائج الدراسة الحالية، تم وضع التوصيات التالية:

- بحث أثر خطة التدريب الجديدة فيما يتعلق بعامل الجنس كون الدراسة الحالية ركزت على فئة الإناث فقط.
- توظيف الدراسة على فترة زمنية أطول لمقارنة النتائج وتأكيدھا.
- تدشين موقع إلكتروني خاص بمقرر التدريب الميداني ودراسة أثره على الإعداد المهني للمتدربين.
- إشراك لجنة التدريب الميداني بالقسم العلمي بعملية المتابعة والتقييم لمجريات التدريب الميداني.
- إنشاء قناة إتصال رسمية ومستمرة بين القسم العلمي والجهات الحكومية والخاصة المعتمدة للتدريب الميداني.
- استحداث آلية جديدة في صحيفة التخرج للقسم العلمي تلزم المتعلم بإنشاء ملف إنجازي يستمر معه خلال فترة دراسته للبرنامج ويتم تطويره فصلياً تحت إشراف أعضاء القسم العلمي (المرشد العلمي).
- دمج منهجية العمل التعاوني وتبادل الأفكار والآراء بين المتعلمين في جميع مقررات القسم العلمي.

- بناء وتنمية الجوانب الشخصية للمتعلم مثل الإعتماد على النفس والإلقاء من خلال الأنشطة المختلفة لمقررات للقسم.
- توزيع المتدربين مع الأساتذة حسب خلفية المتدرب بالتخصص الدقيق وتمكنه من الإفادة والإستفادة بنفس الوقت.

المراجع:

- نضال شعبان الأحمد (٢٠٠٣). "تجريب الحقيبة الوثائقية (البورتفوليو) في برنامج إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية ومقارنة فوائدها وصعوباتها بالبرامج المماثلة في الدول المتقدمة". مجلة العلوم التربوية. العدد الثالث. جامعة القاهرة. معهد الدراسات التربوية. ص ص ١٣٣ - ١٧٤.
- فوزية محمد أبا الخيل (٢٠٠١). فاعلية استراتيجيه التعلم التعاوني في اكتساب مهارات مجال تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية والاتجاه نحوه لدى طالبات الفرقة الثالثة في كلية التربية للبنات بالرياض. مجلة مستقبل التربية العربية. المجلد ٧. العدد ٢٠. ص ص ٦٣-٩٩.
- محمد إسماعيل عبد المقصود (٢٠٠١). تدريس الدراسات الاجتماعية. الكويت: مكتبة الفلاح.
- خالد محمود محمد عرفان (٢٠٠٥). التقويم التراكمي الشامل البورتفوليو ومعوقات استخدامه في مدارسنا. القاهرة: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- وداد عبد الرحمن أبا حسين (٢٠٠٧). استخدام ملفات الأعمال (البورتفوليو) كأداة بديلة لتقييم التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. حلقة نقاش في المناهج. الرياض: جامعة الملك سعود.
- حنان محمد أحمد جعيسة، ومصطفى أحمد عبد الوهاب السباعي (٢٠٠٧). أثر استخدام البورتفوليو على مستوى الأداء المهاري والدافعية للتعلم في كرة اليد، مجلة أسبوط للعلوم وفنون التربية الرياضية. كلية التربية الرياضية. جامعة أسبوط. ص ص ٣٢-٧٢.

- قسام علي الصراف (٢٠٠٢). القياس والتقويم في التربية والتعليم. دار الكتاب الحديث. القاهرة.
- عبد الهادي عبد الله أحمد (٢٠٠٦). فاعلية استخدام ملفات الإنجاز (البورتفوليو) في تنمية مهارات التدريس والاتجاهات نحو المهنة لدى طلاب دبلوم التأهيل التربوي تخصص التجارة والاقتصاد بكلية التربية جامعة السلطان قابوس. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية. كلية التربية جامعة حلوان. المجلد: (١٢). العدد: (١) ص ص ١٥١-١٨١.
- أحمد بلقيس (١٩٨١). البحث الإجرائي: المنهج العلمي التطبيقي لتحسين ممارسات العاملين الربويين. عمان: معهد التربية. الأونروا- اليونسكو.
- طارق عبدالرؤوف (٢٠٠٧). التعلم التعاوني مفهومه. أهميته. إستراتيجيته. القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- يحيى والموسوي علي أبو حرب (٢٠٠٤). الجديد في التعلم التعاوني لمراحل التعليم والتعليم العالي. الكويت: مكتبة الفلاح.
- جودت أحمد وآخرون سعادة (٢٠٠٦). التعلم النشط بين النظرية والتطبيق. الأردن: دارالشروق.
- نادية أحمد بكار، ومنيرة محمد البسام (٢٠٠١). البورتفوليو كأحد معالم تطوير التعليم في القرن الحادي والعشرين. جامعة الملك سعود. كلية التربية. مجلة العلوم التربوية. العدد: (٢) ص ص ١٤١-١٦٤.
- فتحية معنوق عساس (٢٠٠٧). "معايير محتوى ملف الأعمال لتقويم جودة أداء الطالبات المعلمات في التدريب الميداني". مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس. الجمعية

- المصرية للمناهج وطرق التدريس. العدد: (١٢٢).
جامعة عين شمس. كلية التربية. ص ص ١٢٧-
١٦٢.
- مركز ابداع المعلم (٢٠٠٤): البحث الإجرائي- دليل للمعلمين والمعلمات.
فلسطين، رام الله:
- <http://www.teachercc.org/index.php?action=publication&val=books&name=%DF%CA%C8&lang=en>
- سامي ملحم (٢٠٠٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار
المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- جودت عطوي (٢٠٠٠). أساليب البحث العلمي: مفاهيمه - أدواته - طرقه
الإحصائية. عمان: دار الثقافة.
- ذوقان عبيدات (١٩٨٧). البحث العلمي: مفهومة - أدواته - أساليبه. عمان:
دار الفكر.
- جين مكثيف (٢٠٠١ ب). البحث الإجرائي من أجل التطور المهني. ترجمة
نادر وهبه. رام الله: مركز القطان للبحث والتطوير
التربوي.
- Esma Aimeur, Claude, Fradsson, Hugo Dufort (2000).
Cooperative Learning Staregies for
Intelligent Tutoring Systems. Puplisher
Tagtor & Francis, Vol14.N5. Jun1.
P.465-489.
- Johnson, D. W. Johnson, R, & Stamen, M.B., (2000).
Cooperative Learning Methods: Ameta
-Analysis. University of Minnesote.
- Stone, B. (2008) Problems, Pitfalls, and Benefits of
Portfolios Teacher Education Quarterly,
25 (1), 105-114.
- The New-York Times. (1890, August 4). The First Normal
School: Early Efforts to Secure

- Training for Teachers. Webster and the Hanover Convention- Work of Horace Mann- Normal Schools of the World. New York Times. P. 8. Retrieved November 1, 2007 from <http://query.nytimes.com/gst/abstract.html?res=9E07EEDA133BE533A25757C0A96E9C94619ED7CF>.
- Ravitch, D. (2002). A Brief History of Teacher Professionalism. Proceedings from the White House Conference on Preparing Tomorrow's Teacher. Washington, D.C. Retrieved November 1, 2007 from <http://www.ed.gov/admins/tchrqual/learn/preparingteachersconference/ravitch.html>
 - European Commission. (2002). The Teaching Profession in Europe: Profile, Trends and Concerns. Report 1: Initial Training and Transition to Working Life- General Lower Secondary Education. Brussels: Eurydice European Unit.
 - AlThuwaini, S. (2003). Visualizing Abstract Scientific Concepts by Virtual Reality. Studies on Using Virtual Reality Techniques in Kuwait Education. Unpublished Doctoral Dissertation. Enschede: University of Twente
 - AlDeeb, F. (1997). Preparing Teachers in the Educational Colleges. The Educational Journal, 22, 90-102.

