تطـوير أداء معلمـي التعلـيم العـام بمصـر
لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين
في ضوء مفهوم التدريب المدمج

Developing the performance of general education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system in light of the concept of blended training

إعـــداد

أ.م.د / أسماء فتحي السيد على

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية– جامعة المنوفية

Blind Reviewed Journal

تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج

إعـــــداد

أ.م.د/ أسماء فتحي السيد علي

أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية– جامعة المنوفية

تاريخ إستلام البحث : ٢٨/ ٩/ ٢٠٢١ | تاريخ قبول البحث : ٢٧/ ١٠/ ٢٠٢١

ملخـص البحـث :

هدف البحث الحالي تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي؛ لمناسبته لموضوع البحث وطبيعته. وقد تكونت عينة البحث من عدد (١٩٦) عضو هيئة تدريس من خبراء التربية بمصر، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتصميم استبانة كأداة للتعرف على درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وفقا لآراء بعض خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر وهي: (شبين الكوم، أشمون، طنطا، بنها، المنصورة)، وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، واختبار (ت) T-test، وتحليل التباين أحادي الاتجاه Anova- one way، ومعامل ألفاكرونباخ.

وقد أسفر البحث عن مجموعة من النتائج أهمها:إن درجة موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين جاءت بدرجة كبيرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة من بعض خبراء التربية حول الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزي لمتغير (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب)، وقد تم تقديم رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين بما يعزز من استخدامه بكفاءة وفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

الكلمات المفتاحية: تطوير، أداء المعلم، التعليم الهجين، التدريب المدمج

Abstract

The aim of the current research is to develop the performance of general education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system in the light of the concept of blended training. The descriptive approach was used; Due to its relevance to the subject and nature of the research. The research sample consisted of (196) faculty members of education experts in Egypt, and to achieve the objectives of the research, the researcher designed a questionnaire as a tool to identify the degree of importance of the availability of the requirements of the application of blended training to develop the performance of public education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system according to the opinions of some education experts Among the teaching staff in some faculties of education in Egypt, namely: (Shebin El-Koum, Ashmoun, Tanta, Benha, and Mansoura), frequencies, percentages, averages, standard deviations, order, T-test, and one-way analysis of variance were used. one way, and Alphakronbach's coefficient.

The research resulted in a set of results, the most important of which are: The degree of approval of education experts from faculty members in some faculties of education in Egypt on the importance of providing the requirements for applying blended training to develop the performance of general education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system came to a large degree, and there were no statistically significant differences. Among the average responses of the sample members from some education experts about agreeing to the importance of providing the requirements for applying blended training to develop the performance of general education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system is attributed to the variable (gender, college type, academic rank, years of experience, carrying out training). A proposed vision to provide the requirements for the application of blended training to develop the performance of general education teachers in Egypt to keep pace with the introduction of the hybrid education system in a manner that enhances its efficient and effective use and achieves the desired goals.

Keywords: development, teacher performance, hybrid education, blended training

مقدمة البحث ومشكلته:

يشهد المجتمع حاليًا تحولات وتغيرات كبرى في شتى ميادين ومجالات المعرفة مثل: التقدم العلمي والتكنولوجي السريع والمتلاحق، والتقدم الكبير في وسائل الانتقال والاتصال والثورة المعلوماتية، وعولمة مسيطرة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ مما انعكس على النظم المختلفة ومنها: النظام التعليمي؛ وعلى هذا فإن هذه التحديات تواجه التعليم بشكل عام والمعلم بشكل خاص.

وفي ظل التطور الهائل في شبكة المعلومات الدولية – المعروفة بالإنترنت – وزيادة الخدمات التي تقدمها هذه الشبكة، وما صاحب ذلك من ظهور تكنولوجيا الاتصال الحديثة المرتبطة بالعديد من المفاهيم المتجددة، مثال: الجامعات الافتراضية والمدارس الإلكترونية والفصول الافتراضية القائمة على أسس ومبادئ التعلم عن بعد والتعليم المفتوح– أصبحت المنظومة التعليمية في مواجهة الكثير من التحديات الضخمة التي تستلزم التفاعل والتعبير عنها بفكر تربوي جديد واستراتيجيات متطورة؛ حتى يمكن إعداد الأجيال القادمة التي تمتلك مهارات التعامل مع متغيرات القرن الحادي والعشرين. (الدوسري، ٢٠١٤، ٢٤)

ونظرًا لأن المعلم يعتبر أحد أهم عناصر العملية التعليمية، ويقع على عاتقه الجزء الأكبر في العملية التعليمية؛ لذلك فإن دوره لا يقف عند حد التلقين من جانبه والحفظ والاستظهار من جانب طلابه، بل تطور دوره في ظل القرن الحادي والعشرين ليصبح قائدًا وموجهًا ومرشدًا وميسرًا للطلاب في كافة جوانب تعليمهم، إلى غير ذلك من الأدوار التي فرضت عليه العديد من المهارات التي لابد أن يتمكن منها. (سويلم، ٢٠١٦، ٢١٨)

كما أن كل الأنظمة التعليمية ترتكز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديميًا ومتدرب مهنيًا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة، ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصال والتقنية أصبحت هنا ضرورة ملحة لمعلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر، معلم يلبي احتياجات المتعلم في التعليم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقي. وهذا يؤكد على الدور الجديد للمعلم الذي لم يعد قاصرًا على التلقين ونقل المعرفة بل تعاظم ليصبح ميسرًا

للمعرفة ومنتجًا ومجددًا لها ومؤصلاً للقيم، وقادرًا على التعامل مع طاقات الطلاب، وتعزيز قدراتهم التنافسية. (أبو السعود، ٢٠١٠، ٣٩)

وكذلك تصميم وتطوير ممارسات التعلم والتقييم للطالب التي تواكب العصر الرقمي، وتيسيرًا للاستخدام الفاعل للأدوات الرقمية إلى جانب المشاركة في النمو والقيادة المهنية، وتوظيف التكنولوجيا وتطوير التعليم الذاتي للطلاب.(Burkholder, 2012, 1)

وفي ظل انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد COVID – 19 العالمية على معظم أنحاء العالم، وارتفاع معدلات الوفيات المسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية وإيطاليا وإسبانيا وفرنسا والمملكة المتحدة والبرازيل والهند وأجزاء أخرى من أوروبا وأفريقيا والأمريكتين، واستمرار حالة الارتفاع في اعداد المصابين والمتوفيين. وعلى الرغم من عدم اكتشاف حالات مؤكدة لـ COVID – 19 في المدارس إلا أن رئيس الحكومة المصرية أصدر قرار (٧١٧) لسنة ٢٠٢٠ بتعليق الدراسة في المدارس والمعاهد والجامعات وحضانات الأطفال أيا كان نوعها لمدة أسبوعين اعتبارًا من اليوم الأحد الموافق ١٥ مارس ٢٠٢٠، وذلك في إطار خطة الدولة الشاملة للتعامل مع أي تداعيات محتملة لفيروس كورونا المستجد. (رئاسة الجمهورية، ٢٠٢٠)

وكان الإغلاق المبكر لجميع المؤسسات التعليمية في مصر استجابة مباشرة وفورية من قبل الحكومة المصرية لاتخاذ التدابير الاستباقية لحماية جميع المشاركين في العملية التعليمية من المخاطر المحتملة جراء انتشار COVID – 19؛ لأن البيئات المدرسية هي أماكن يلتقى فيها الكثير من الطلاب ويتفاعلون مع بعضهم البعض، ويقومون بالأفعال التي تستوجب لمس الأسطح مثل المكاتب والألواح والكراسي. بالإضافة إلى ذلك، يستخدمون دورات المياه والصنابير العامة لمياه الشرب؛ مما يشكل خطرا كبيرا عليهم؛ كون أن COVID – 19 ينتشر بسرعة ويتفق ذلك مع ما أشارت دراسة (Sintema, 2020) التي أكدت على أن المدارس هي مناطق خصبة وأماكن خطرة لانتشار الفيروس. وبسبب هذا، اضطر معظم الطلاب إلى الانقطاع عن المدرسة والعزلة في منازلهم.

مما استوجب الأمر الإسراع نحو تحول نموذجي في عملية التعليم في جميع أنحاء العالم؛ فاتجهت أذهان المسئولين التربويين إلى ضرورة التحول من الفصول الدراسية التقليدية وجهًا لوجه إلى التعلم الرقمي من خلال منصات التعلم الإلكتروني، ثم طلب من المعلمين توفير مواد تعليمية على وجه السرعة لتسهيل التدريس والتعلم باستخدام منصات التعلم الإلكتروني، وبالمقابل، تم توجيه الطلاب أيضًا إلى التسجيل والتواصل عبر منصات التعلم الإلكتروني؛ لتجنب وقف العملية التعليمية. (Zayapragass, 2020)

إضافة لما سبق تم اتخاذ مجموعة من التدابير للحفاظ على العملية التعليمية وضمانًا لمصلحة الطلاب التعليمية منها: الحفاظ على التواصل مع الطلاب وأولياء الأمور والمعلمين وغيرهم من خلال رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية، والحفاظ على سهولة الوصول إلى مواد التعلم من خلال Google Apps، مثل: Google drive أو Dropbox أو Cloud أو المنصات التعليمية مثل: WhatsApp وTwitter و Youtube و Facebook و Instagram و yahoo والحفاظ على الوصول إلى البيانات عبر الحوسبة السحابية للخوادم والنسخ الاحتياطي في مكان آخر غير المدرسة.

وعلى الرغم من أهمية التعلم الإلكتروني وضرورة توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية وخاصة في ظل انتشار الأوبئة والأزمات الطارئة مثل: فيروس كورونا المستجد- إلا أنه لا يمكن الاستغناء عن دور المدرسة في تقديم الأنشطة والبرامج الدراسية؛ فالمدرسة هي حاضنة التعلم الأولى من نوعها، ويتميز التعليم المدرسي بتسهيل عملية التعلم والتفاعل بين المعلم وطلابه وجهًا لوجه. ولخطورة الوضع الحالي، وخوف المسئولين وأولياء الأمور على أبنائهم الطلاب، فإن الأمر يحتاج إلى نظام تعليمي جديد يمزج بين التعليم وجهًا لوجه والتعلم الإلكتروني في آن واحد للمحافظة على صحة الطلاب ووقايتهم وحمايتهم من خطر الإصابة بالفيروس؛ لذلك أمكن اللجوء إلى نظام التعليم الهجين. والتعليم الهجين في مجمله هو نظام يجمع بين مميزات التعلم التقليدي من حيث حصول الطالب على الجانب المعرفي المدرسة وجهًا لوجه، ومميزات التعلم الإلكتروني المعتمدة على توظيف التكنولوجيا الحديثة المتطورة في التعليم مواكبة للتطور التقني والمعلوماتي والثورة الرقمية

التي نعيشها اليوم، الأمر الذي يسهم في تقليل الكثافة الطلابية، إلى جانب تحقيق الاستفادة المثلى من خبرة المعلمين، مع تحقيق أقصى استفادة من البنية التحتية للمدارس.

ويتميز التعليم الهجين باشتماله على جميع التطورات التكنولوجية ودمج تكنولوجيا التعليم المستخدمة في التفاعلات الإلكترونية مع التدريس التقليدي المباشر (Brunner, 2016)، ومع استمرار تطبيق التعليم الهجين في المدارس وخاصة المدارس الثانوية العامة، ستلعب تكنولوجيًا التعليم دورًا أكبر في عملية تعلم الطلاب (Snart, 2010)؛ وبناء عليه فإن فهم كيفية تأثير وسائل التكنولوجيا على خبرات تعلم الطلاب أصبح ضروريًا لضمان توفير تعليم عالي الجودة داخل بيئة التعلم الهجين.

ويسمح نظام التعليم الهجين بنقل المعلومات عن طريق قنوات التعلم التقليدي وجهًا لوجه ومنصات التعلم الإلكتروني، والتي بدورها تغير طريقة حصول الطلاب على المعلومات وكيفية تعلمها؛ حيث أصبحت العملية التعليمية في ظل هذا النظام الجديد متمركزة حول الطالب وتزيد من فاعلية الطلاب في عملية التعلم. وتحول مقررات التعليم الهجين التفاعلات القائمة بين الطلاب والمعلمين إلى تفاعلات إلكترونية وتقلل من حجم التفاعلات الوجهية المباشرة وجهًا لوجه (Afib, 2014)، و يتناسب ذلك بشكل كبير مع المتغيرات الطارئة.

ولقد أكدت العديد من الدراسات مثل: (Tanveer, 2011)، دراسة (Hirata & 2008))، دراسة (مصطفي، ٢٠١١)، دراسة (الريماوي، ٢٠١٤)، دراسة (Ozdemir & Dikilitas, 2017)، دراسة (Carrison & Vaugham, 2018) دراسة (Washington et al, 2020) على أهمية التعليم الهجين؛ حيث يجمع بين أكثر من أسلوب وأداة للتعلم، سواء كانت إلكترونية أو تقليدية، ويقدم نوعية جيدة من التعلم تتناسب مع خصائص المتعلمين واحتياجاتهم، وتناسب طبيعة الموضوعات الدراسية وأهدافها التعليمية، وتنمي من مهارات تفاعل الطلاب مع المادة التعليمية المقدمة لهم، كما أنه يخلق جو من الألفة بين المعلم وطلابه سواء كان ذلك من خلال التفاعل عبر الإنترنت أم في قاعة الدراسة وجهًا لوجه، وهو الأمر الذي تفتقر إليه طرق التعلم التقليدية.

تأسيسًا على ما سبق نجد– أنه مع الأخذ بالتقدم العلمي والتكنولوجي والثورة المعلوماتية والتقنية وتواكبًا مع الأخذ بنظام التعليم الهجين وانطلاقًا من أهمية دور المعلم في العملية التعليمية باعتباره

الركيزة الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنه ومن خلاله يتم تعلم الطلاب وتفاعلهم معه- فقد ظهر للمعلم مجموعة من الأدوار والمهام والوظائف الجديدة التي ينبغي عليه القيام بها في ظل هذا النظام الجديد للتعليم وهو نظام التعليم الهجين وكذلك لمواجهة التحديات التي تقابله أثناء أداء دوره في العملية التعليمية، ومن هذه التحديات التربية المستدامة، قيادة التغير، إدارة التكنولوجيا، ثورة المعلومات، التحديات الثقافية.

وبالنظر إلى الواقع التربوي للمعلم فإنه يواجه مجموعة من المشكلات التي تعوقه عن أداء دوره القديم والجديد في العملية التعليمية فمن المشكلات التي تتعلق بأداء المعلم لدوره الهام في العملية التعليمية ولا تجعله يقوم بالتنمية الذاتية له هي ضعف برامج التدريب المقدمة لهم، ضعف امتلاكهم لمهارات النمو الذاتي، تقيد المعلم بتعليمات والتزامات تفرضها لوائح جامدة، قلة استخدام الأنشطة الإثرائية التي تراعي طبيعة المواهب المختلفة لدى الطلاب، التميز والفصل بين معلمي المواد النظرية ومعلمي المجالات العملية، التباين في مؤهلات المعلمين، سوء توزيع المعلمين. (السيد، ٢٠١٦، ١٦٢)

حيث أكدت العديد من الدراسات على وجود مشكلات تواجه أداء معلمي التعليم العام وتعوقهم عن أدائهم لأدوارهم بقدر عال من الكفاءة والفاعلية وكذلك أكدت هذه الدراسات على ضرورة وأهمية تدريب المعلمين لمواجهة وحل مشكلات أدائهم وكذلك أهمية تطوير البرامج التدريبية. لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين. ومن هذه الدراسات ما يلي: دراسة (السيد، ٢٠٠٦)، دراسة (ناصر، ٢٠١٦)، دراسة (زنون، ٢٠١٣)، دراسة (عابدين، ٢٠٢٠)، دراسة (نوح، ٢٠٢٠)، دراسة (غنيم، ٢٠١٧).

ومما هو جدير بالذكر أكدت العديد من الدراسات أن أداء معلمي التعليم العام يواجهه العديد من المشكلات وأوجه القصور وكذلك أكدت هذه الدراسات على أهمية عقد دورات تدريبية لهم لتحسين أدائهم ومن هذه الدراسات: دراسة (الجزار،٢٠١٣)، دراسة (عناني، ١٩٩٥)

وعلى الوجه الآخر أكدت بعض الدراسات على وجود قصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين حيث إنها تركز على الجانب النظري بصورة أكبر من الجانب العملي التطبيقي، واستخدام أسلوب

المحاضرة بصورة أكبر من الأساليب الآخرى، ولا يوجد متابعة للأثر التدريبي للمعلمين في مكان العمل، ولا يوجد تحليل استطلاع آراء المتدربين للوقوف على نقاط القوة والضعففي الأداء وأكدت هذه الدراسات أيضا على تقليدية البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين من قبل مراكز التدريب المختلفة، وبعدها البعد التام عن احتياجات المعلمين الحقيقية، ونظم جودة البرامج التدريبية مع ضعف مستوى الكوادر التدريبية، ونقص الموارد والإمكانيات المادية ومصادر التمويل ومن هذه الدراسات: دراسة (غنيم، ٢٠١٧)، دراسة (نوح، ٢٠٢٠)

إضافة لما سبق نجد أن من معوقات تطبيق التعليم الهجين والمرتبطة بالمعلمين، ضعف معرفة المعلمين به ومحدودية استخدام الأدوات التكنولوجية في التعليم. (Al – Huneinietal, 2020)

حيث أكدت دراسة (Vrasidas, 2015) إلى أن التدريس باستخدام الأدوات أو الوسائل التكنولوجية قد يستغرق وقتًا أطول من التعليم التقليدي إذا افتقد الطلاب والمعلمون القدرة على استخدام تلك الوسائل والمهارات التكنولوجية المتعلقة بتشغيلها، بالإضافة إلى العقبات التي تحول دون الوصول إلى الإنترنت بشكل جيد.

وأكدت دراسة (النحاس، ٢٠١٣) على ضرورة مراجعة أولويات الاحتياجات التدريبية التكنولوجية للمعلمين، حتى يستطيعوا القيام بالأدوار والمهام المتوكلة إليهم في ظل التعليم الهجين وتماشيًا مع الثورة الرقمية والتقنية والمعلوماتية.

وتماشيًا مع توصيات الدراسات السابقة مثل: دراسة (الشناق، ودومي، ٢٠١٠)، الذى اقترحا عقد دورات تدريبية للمعلمين بحيث يتم تدريبهم على كيفية استخدام الحاسوب والإنترنت في التعليم وكيفية تنفيذ التعليم الإلكتروني، وتوفير معمل حاسوب ومشرف له لمساعدة المعلمين والطلاب أثناء تنفيذ الشق الإلكتروني من التعليم الهجين، مع صيانة أجهزة الحاسوب بشكل مستمر، والعمل على تحسين وتحديث شبكة الإنترنت بالمدرسة، مع تدريب الطلاب على مهارات التعلم الذاتي واستخدام الحاسوب والإنترنت في عملية التعلم.

وقد أوصت دراسة (برهوم، ٢٠١٢) بضرورة توفير التدريب اللازم للمعلمين من أجل تطوير أدائهم للقيام بالمهام والأدوار الجديدة التي فرضها التعليم الهجين عليهم، وقد اقترحت دراسة (شرتيل،

٢٠١٢) ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل دقيق ودوري، بما يتفق مع متطلبات التعليم الهجين مع إعادة النظر في البرامج التدريبية التي تطبق على المعلمين بحيث تركز على ضرورة اتباع أساليب حديثة في التدريب مثل: التدريب عن بعد والتدريب الهجين والتعليم المفتوح.

كما أوصت دراسة (الزعبي، وبني دومي، ٢٠١٢) على ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين في وزارة التربية والتعليم بحيث يتم تدريبهم على كيفية تنفيذ التعليم الهجين والتعلم الإلكتروني، وكذلك العمل على حوسبة المناهج الدراسية ووضعها على أقراص مدمجة، وتوزيعها على الطلاب مع الكتاب المقرر في بداية العام الدراسي.

حيث أصبح التدريب الإلكتروني اتجاها عالميا حديثا و ضروريا اليوم تأخذ به جميع الدول المتقدمة و النامية علي حد سواء في مختلف مؤسسات الدولة بما فيها المؤسسات التعليمية، من خلال توظيف تقنية المعلومات و الاتصالات في تطوير العملية التعليمية؛ لتعليم الأفراد و تدريبهم عن بعد مع تخطي قيود الزمان و المكان؛ بحيث تراعي هذه التقنية الفروق الفردية و الثقافية و الاجتماعية بين المتدربين؛ حيث يساعد التدريب الإلكتروني علي تخفيض تكاليف التدريب (الداهوم و العازمى، ٢٠١٦،٨٩).

و أشار الظفيرى (٢٠١٦،١٣٣) إلي أن التدريب الإلكتروني يواجه العديد من المعوقات تتمثل في وجود قصور في القاعات المجهزة بالأجهزة المناسبة للتدريب الإلكتروني، و قصور في الدعم الفني لشبكات الاتصال، ضعف اهتمام إدارة التدريب بعمليات الصيانة و التحديث للأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني، و عدم ملائمة البرامج المستخدمة للتدريب الإلكتروني، و ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني، و عدم توافر متخصصين في مجال انتاج البرمجيات التدريبية، و ضعف مهارات المتخصصين في مجال تصميم البرمجيات التدريبية .

إضافة لما سبق مع غياب الاتصال الاجتماعي المباشر بين المدرب و المتدرب أثر تأثيرا سلبيا علي مهارات الاتصال الاجتماعي بينهما، و كما أن التدريب الإلكتروني يركز علي حاستي السمع و البصر فقط دون بقية الحواس، وعلي الجانب المعرفي دون الاهتمام بالجانب الوجداني مع حاجة

التدريب الإلكتروني إلي بنية تحتية من أجهزة و معدات تتطلب تكلفة عالية، و صعوبة تطبيق أساليب التقويم؛ حيث يصعب إجراء عمليات التقويم التكويني و النهائي و ضمان مصداقيتها.

انطلاقا ما سبق تطلب البحث عن صيغ تدريبية بديلة تجمع بين مزايا التدريب التلقائي و التدريب الإلكتروني، وتلاقي أوجه القصور في كل منهما، فتوصل المتخصصون إلي نمط التدريب المدمج الذي يندمج فيه التدريب الإلكتروني مع التدريب الإلكتروني في إطار واحد، حيث توظف أدوات التدريب الإلكتروني سواء المعتمدة علي الكمبيوتر أو علي شبكة الانترنت في التدريب، و يلتقي المدرب مع المتدربين وجها لوجه في أحيان أخرى (سلامة، ٢٠٠٦، ٥٤).

فالتدريب المدمج تدريب لا يلغي التدريب الإلكتروني ولا التدريب التقليدي، ولكنه مزيج من الاثنين معا؛ حيث تتكامل فيه أدوات التفاعل الإلكتروني مع طرق التدريب التقليدية؛ لتشكل بنية لتقديم جلسات للتعلم و التدريب؛ مما يؤدي بالضرورة إلي تحسين نتائجها، بمعني أننا لا نلغي التطور التكنولوجي و لكن نستخدمه بشكل و ظيفي في القاعات التدريبية بالمؤسسات التعليمية المختلفة من خلال الجمع بين مزايا التدريب الإلكتروني و مزايا التدريب التقليدي (Lee,2010,182) .

فالتدريب المدمج يشمل مجموعة من الوسائط المصممة المعززة للتدريب و تطبيقاته، و برنامج التدريب المدمج يشمل عدد من أدوات التعلم مثل: برمجيات التعلم التعاوني الافتراضي الفوري، المقررات المعتمدة علي الإنترنت، مقررات التعليم الذاتي أنظمة دعم الأداء الإلكترونية، و إدارة نظم التعلم، ويمزج التدريب المدمج كذلك عدة أنماط من التدريب تتضمن التدريب في الفصول التقليدية التي يلتقي فيها المدرب مع المتدربين وجها لوجه، و التدريب الذاتي، و فيه مزج بين التدريب المتزامن و غير المتزامن، فالتدريب المدمج هو الجمع بين التدريب الإلكتروني و مزاياه و مزايا التدريب التقليدي في القاعات التقليدية النمطية، حيث يتسم التدريب المدمج بالاثارة و القابلية للتعلم، حيث يجمع بين أفضل سمات التدريب الإلكتروني؛ لسهولة توصيل المعلومة، و سمات التدريب التقليدي كالتفاعل الحي المباشر. (chandavimol,2013,51).

ومن الاشكال التي يتخذها التدريب المدمج، الدمج بين التدريب الشبكي و التدريب التقليدي، و الدمج بين التعلم الذاتي و التعاوني في أثناء التدريب، و دمج التدريب المخطط و غير المخطط، و الدمج

بين الخبرات التدريبية المباشرة: (داخل القاعة و جها لوجه أو الإلكترونية)، التدريب المدمج المعتمد علي شبكات التواصل الاجتماعي . (البلقاسي، ٢٠١٢، ٢٧).

و أشارت العديد من الدراسات إلي أهمية التدريب المدمج؛ حيث يعمل علي تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التدريب بصورة أكثر نجاحا، و تشجيع المشاركة في الأنشطة التدريبية و اكتساب الثقة في إصدار الأحكام، و عدم حرمان المتدرب من ثقة التعامل مع مدربه و زملائه وجها لوجه؛ و تعزيز الجوانب الانسانية و العلاقات الاجتماعية بين المتدربين فيما بينهم والمدربين، ورفع جودة العملية التدريبية، و من ثم جودة المنتج التدريبي وكفاءة المتدربين، كما أنه يمثل أحد الحلول المقترحة لحل مشكلات التدريب الإلكتروني و التدريب وجها لوجه؛ فيما يساعد علي تنمية الموارد البشرية في مختلف المؤسسات – ولاسيما المؤسسات التعليمية – و أيضا يقوم التدريب المدمج علي تنمية كفايات و مهارات المعلمين بالمدارس الابتدائية و الثانوية و من هذه الدراسات: دراسة (إبراهيم،٢٠٠٧)، و دراسة (Pittman&Nellis&Krug, 2011) و دراسة (Eshtehardi, 2014) ودراسة (Tzikopoulos, Manouselis, Kastrantas, Costopoulou, 2012) ودراسة (Chandavimol, Natakuatoong, Tantrarungroj, 2013) ودراسة (Skordakl, 2016) ودراسة (Akarawang, Kidrakran, Nungchalerm, 2016)

وانطلاقا مماسبق مع ضرورة الأخذ بالتقنيات والتكنولوجيا الحديثة المتطورة في العملية التعليمية ونظرا لما يعانيه المعلم من مشكلات في أدائه كان لابد من تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بالتعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج باعتباره أحد الاتجاهات الهامة والضرورية التي تساعد في تطوير أداء المعلم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة للعملية التعليمية.

مشكلة البحث:

تمثلت مشكلة البحث في محاولاتها الإجابة عن الأسئلة التالية:

س١ ما واقع أداء معلمي التعليم العام لأدوارهم وأهم مشكلاته؟

س٢ ما الإطار المفاهيمي للتعليم الهجين وأهم مبرراته؟

س٣ ما الإطار الفكري للتدريب المدمج ومتطلبات تطبيقه كما يسود في الأدبيات التربوية؟

س٤ ما درجة الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر من وجهة نظر بعض خبراء التربية؟

س٥ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية حول درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تبعا للمتغييرات (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب)؟

س٦ ما أهم ملامح الرؤية المقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؟

أهداف البحث:

استهدف البحث الحالي تقديم رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وذلك من خلال تناول الإطار المفاهيمي لأداء المعلم وواقعه وأهم مشكلاته، وكذلك تناول الإطار الفكري للتعليم الهجين وأهم مبرراته، وأيضا تناول الإطار المفاهيمي للتدريب المدمج ومتطلبات تطبيقه من وجهة نظر بعض خبراء التربية.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من النقاط التالية:

١. تناوله لموضوع هام يمس المجتمع بأكمله و هو تطوير أداء المعلم، و التعليم الهجين الذي أصبح ضرورة ملحة اليوم بسبب انتشار جائحة كورونا، وكذلك تناوله لموضوع التدريب المدمج الذي أصبح اليوم ضرورة ملحة تفرض نفسها بقوة علي المؤسسات بصفة عامة و المؤسسات التعليمية بصفة خاصة.
٢. قد يساعد هذا البحث في تحديد متطلبات تطبيق التدريب المدمج من أجل الاستفادة منه في تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

٣. قد يفيد هذا البحث العاملين بمجال التدريب في الاكاديمية المهنية للمعلمين و غيرها من مراكز التدريب المختلفة في التعرف علي هذا النمط الجديد من التدريب الذي يمزج بين مزايا التدريب الإلكتروني ومزايا التدريب التقليدي .
٤. قد يفيد هذا البحث المعلمين بالتعليم العام علي تشجيعهم و استخدام هذا النوع من التدريب و إكسابهم العديد من المهارات و الكفايات التي تساعدهم علي تقديم تعليم جيد لطلابهم في ظل الاخذ بنظام التعليم الهجين.
٥. قد يفيد المسئولين و صانعي القرار في التعليم لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج للاستفادة القصوي من فؤائده و النهوض بالعملية التعليمية من خلال تطوير أداء المعلمين باستخدام هذا النوع من التدريب الذي يتوافق مع التحول الرقمي للتعليم.
٦. التدريب المدمج قد يسهم في تقديم حلول عميقة ومفيدة للعملية التعليمية في التعليم العام، نتيجة أزمة كورونا، التي أودت ولازالت تؤدي بحياة مئات الآلاف من البشر، مما يتعذر علي المعلمين الحضور إلى مراكز التدريب المختلفة لتلقي تدريبهم من أجل تطوير أدائهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.
٧. ضرورة وضع رؤية واضحة المعالم للتعليم العام للتحول والاستفادة من التطبيقات التقنية والأنظمة التدريبية الحديثة المتطورة.
٨. يتماشى هذا البحث مع الاتجاه الحديث السائد اليوم والذي تنادي به وزارة التربية والتعليم وهو تطبيق التعليم الهجين في ظل جائحة كورونا.

منهج البحث وأداته:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي لتحديد وتحليل الإطار الفكري لأداء المعلم وأهم مبررات تطويره، وكذلك لتحديد وتحليل الإطار المفاهيمي للتعليم الهجين وأهم مبرراته، وكذلك لتحديد وتحليل الإطار الفكري للتدريب المدمج ومتطلبات تطبيقه، وذلك لوضع رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

وقد اعتمد البحث على أحد أدوات المنهج الوصفي وهوالاستبيان؛ للتعرف على آراء بعض خبراء التربية بمصر حول أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية والتربية النوعية بالجامعات المصرية، وتم اختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع بلغت (١٩٦) عضو هيئة تدريس، بنسبة تمثيل (٤٥.٥٨%) من المجتمع الأصلي البالغ (٤٣٠) عضوا، في تخصصات أصول التربية وعلم النفس والمناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم، في خمس كليات وهي (شبين الكوم، طنطا، أشمون، بنها، المنصورة) .

حدود البحث:

اقتصرت حدود البحث في حده الموضوعي على تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج والمتمثلة في خمسة متطلبات لتطبيق التدريب المدمج وهي: (متطلبات تتعلق بالجانب الإداري، متطلبات تتعلق بالجانب البشري، متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي، متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج، متطلبات تتعلق بالجانب المالي)، واقتصر البحث في حدوده المكانية على خمس كليات للتربية والتربية النوعية وهي: (شبين الكوم، أشمون، طنطا، بنها، المنصورة). وتم تطبيق أداة الدراسة مع بداية العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

مصطلحات البحث:

تم استعراض المفاهيم المختلفة للبحث الحالي في إطاره النظري وفيما يلي عرض التعريفات الإجرائية:

- **مفهوم تطوير أداء المعلم:**

حيث يقصد به تحسين أداء المعلم من خلال تدعيم جوانب القوة وتصحيح نقاط الضعف؛ حتى يستطيع القيام بأدواره ومهامه وجميع الأنشطة الموكلة إليه في العملية التعليمية بكفاءة وفاعلية،

وكذلك تبصيره بأدواره ومهامه الجديدة والقيام بها بكفاءة وفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوه لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

- **مفهوم التعليم الهجين:**

ويقصد به نظام تعليمي متكامل يجمع بين التعليم الإلكتروني والأسلوب التقليدي في التعليم بحيث لا يرتبط بالزمان والمكان، ويوظف التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال وبرامج الحاسوب في خدمة العملية التعليمية وذلك من خلال الجمع والمزج بين أفضل ما في النموذجين (الإلكتروني، والتقليدي)؛ وذلك من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة وسعيا في إيجاد بيئة تعليمية جذابة تساعد على تحسين المستوى العام للتحصيل الدراسي للطلاب.

- **مفهوم التدريب المدمج:**

ويقصد به البيئة التدريبية التي يتم فيها توظيف جميع الإمكانات والوسائط التكنولوجية المتاحة، وذلك بالجمع بين أكثر من أسلوب وأداة للتعليم سواء كانت إلكترونية أوتقليدية بما تتضمنه من لقاءات مباشرة، ولقاءات غير مباشرة (عبر الإنترنت)، لتقديم أسلوب فعال من التعلم والتدريب يناسب خصائص الدارسين واحتياجاتهم من ناحية ويناسب طبيعة المحتوى التدريبي والأهداف التعليمية التي تسعى لتحقيقها من ناحية آخرى وذلك من خلال توفير بيئة تدريبية تعليمية جذابة تحقق أفضل استثمار للوقت والجهد والتكلفة، وأقصى ناتج من مخرجات التريب.

- **إجراءات البحث:**

تمثلت اجراءات البحث الحالي فيما يلي:

- مراجعة الأدب التربوي فيما يتعلق بتطوير أداء المعلم وأهم مبررات التطوير، وكذلك فيما يتعلق بالتعليم الهجين وأهم مبرراته، وأيضا فيما يتعلق بالتدريب المدمج وأهم متطلباته لتطوير أداء المعلم وذلك من أجل إعداد الإطار النظري للبحث حيث اشتمل على ثلاثة محاور وهي: المحور الأول: الإطار الفكري لأداء المعلم وأهم مبررات تطوير أدائه، المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للتعليم الهجين وأهم مبرراته، المحور الثالث: الإطار

الفكري للتدريب المدمج وأهم متطلباته بالإضافة إلى مراجعة نتائج الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي.

- إجراء الجانب الميداني للدراسة للتعرف على آراء أفراد العينة من خبراء التربية حول درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، وقد استخدم البحث لذلك أداة (الاستبيان) وتقنينها وتطبيقها، ثم تحليل النتائج وتفسيرها.
- تقديم رؤية مقترحة لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج.

أولا : الإطار النظري للبحث:

يتضمن الإطار النظري للبحث الحالي، تناول ثلاثة محاور، وهي:

المحور الأول: الإطار الفكري لأداء المعلم وأهم مشكلاته:

أولا: مفهوم أداء المعلم:

هو ما يقوم به المعلم من أنشطة ومهام وأدوار ومسئوليات وظيفية وما يمتلكه من خصائص ومعارف ومهارات مهنية بما يحقق الأهداف المرجوة، وينعكس ذلك بفاعلية في ممارساته التدريسية وفي تعامله مع المواقف المختلفة داخل وخارج المجتمع المدرسي. (حافظ،٢٠١٢، ١١٠)

وكذلك يقصد بأداء المعلم بأنه مجموعة المهام والمسئوليات التي يؤديها المعلمون كما وكيفا، وتتضمن التخطيط والتنظيم والإجراءات التعليمية التعلمية والتقويم والنشاطات الصفية واللاصفية ، والانضباط الوظيفي لتحقيق أهداف المنهج ، وتحقيق النمو المتكامل للمتعلمين. (سلامة، ٢٠١٣، ١٠)

ويعرف أداء المعلم بأنه مجموعة الممارسات التي يقوم بها المعلم في المواقف التعليمية المختلفة التي يتفاعل بها مع تلاميذه خلال أداء لدوره داخل الصف. (العصمي، ٢٠١٨، ٢٦٠)

وتطوير أداء المعلم: هو تحسين أداء المعلم من خلال تدعيم جوانب القوة وتصحيح نقاط الضعف؛ حتي يستطيع القيام بأدواره ومهامه وأنشطته الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية، وتحقيق الأهداف المرجوة.(محمود وآخرون،٢٠١٨، ٧)

ويقصد بتطوير أداء المعلم هو عملية منظمة لها عدة مر احل تهتم بالمدخلات والعمليات و المخرجات و يقوم بها الأفراد في المؤسسة وهدفها التحسين والتغييرنحو الافضل، كما أنه يمثل الانجاز الفعلي لهدف أو عدة أهداف للمدرسة وهو المحصلة النهائية للعمل المدرسي ، يجب أن يكون تطوير أداء المعلم في صورة حلقة متصلة تبدأ برغبته في العمل بمهنة التعليم واعداده في كليات التربية من خلال اكتسابه للمهارات الأساسية للنهوض بالعملية التعليمية ، ونظر ا لتغير طبيعة أدوار المعلم في العملية التعليمية وتعددها كان لابد أن يقابلها تغير مماثل في مضامين برامج اعداده وتدريبه مما أدى لظهور محاولات عديدة لتطوير أدائه من أجل تحسينه ورفع كفاياته والنهوض والارتقاء بمستواه . (الدويلة ، ٢٠١٩، ٦٤٧)

وعلى ذلك يتضح أن تطوير الأداء يتميز بما يلي:

أ- عملية هادفة هدفها تحسين وتطوير أداء المعلمين بمؤسسات الإعداد ومن خلال مراكز التدريب المختلفة أثناء الخدمة.

ب-تطوير الأداء يحقق تنمية الموارد البشرية بمدارس التعليم العام.

ج-تطوير الأداء يحقق ضرورة تدريب المعلمين بصورة صحيحة
من أجل تحسين الأداء.

د-تطوير الأداء يحقق ضرورة رفع الكفايات المهنية للمعلمين من أجل الارتقاء
بالمستوى العلمي لهم.

ثانيا: أساليب تطوير أداء المعلم: هناك مجموعة من الأساليب يتم من خلالها تطوير أداء المعلم وهي على النحو التالي (عوض، ٢٠١٢، ٢٨٠):

- التمكن من مادة التخصص.
- التعرف على حاجات الطلاب ومشكلاتهم.
- التعرف على أهداف التدريس وكيفية تحديدها.

- تفهم بعض أساليب التدريس وطرق عرضها.
- إدخال تكنولوجيا التعليم.
- استخدام أساليب التقويم.
- التمكين من كيفية تحضير الدرس وأهميته.
- التمتع بشخصية قوية والتزود بالثقافة العامة.
- الحرص على تكوين علاقات اجتماعية سليمة مع زيادة الاهتمام بإعداد المعلم.
- زيادة الاهتمام بتحقيق التدريب المستمر للمعلم.
- زيادة الاهتمام بتحقيق الرعاية الشاملة للمعلم.

انطلاقا مما سبق نجد أن تدريب المعلم أداة ووسيلة هامة لتطوير وتحسين أدائه؛ لأنه من خلال التدريب يتحقق النمو الكامل للمعلم في جميع جوانب شخصيته ويستطيع مواكبة كل ما هو جديد وحديث في مجال تخصصه؛ لأن المعلم اليوم لم يعد هو الملقن والمحفظ والمصدر الوحيد للمعلومات ولكن أصبح الموجه والمرشد والميسر وغيرها من الوظائف الجديدة التي فرضها العصر الرقمي والثورة التقنية والتكنولوجية والمعلوماتية.

ثالثا: خصائص التعليم في العصر الرقمي وتأثيرها على أداء المعلم:

- وفي ظل ما يشهده العالم من تغيرات متلاحقة ومتسارعة وتطور معرفي وتكنولوجي – امتاز التعليم بمجموعة من الخصائص في ظل عصر الثورة الرقمية والتوجه نحو التعليم الهجين باعتباره وسيلة للتغلب على أزمة كورونا وكذلك أداة هامة لتطوير التعليم. فمن خصائص التعليم في ظل عصر الثورة الرقمية وأهم تأثيراتها على أداء المعلم ما يلى (Roblyer, et al, 2009, p35) :

  - تعدد مصادر وسائط التعليم من خلال شبكات المعلومات.
  - أصبح الطلاب متعلمين نشيطين يتعلمون تعاونيًا مع بعضهم بعضًا ومع أعضاء أكثر خبرة في المجتمع؛ للبحث عن المعلومات وتحصيل المعرفة.

- تغير دور المعلم من "حكيم" إلى مرشد إلى الطريق وبدلاً من ناقل للمعلومات، أصبح مطالبًا بمساعدة طلابه على استخدام أدوات المعلومات الجديدة؛ للبحث عن المعلومات وتحليلها ودمجها وحل المشكلات والتفكير المبدع وبناء معرفتهم، وفهمهم الخاص بهم.
- أصبح التعليم عملية مستمرة مدى الحياة ومفتاحًا للجميع، وأصبحت المدارس مراكز للتعلم لجميع أعضاء المجتمع.
- تضاءلت الحدود التي تفصل المدارس عن بعضها البعض وعن المجتمع؛ حيث إن استخدام تقنيات التعليم عن بعد سوف تمكن المتعلمين من أن يتعلموا من معلمين في مواقع أخرى، ويتعاونوا مع طلاب آخرين في مواقع أخرى.
- يزداد الارتباط بين التعليم والشبكة العنكبوتية؛ فسوف يصبح من الضروري التوسع في تعميم التعليم الإلكتروني واعتباره مصدرًا لا غني عنه للمعلمين والمتعلمين.

يتضح مما سبق أن للتعليم مجموعة من الخصائص التي تميزه في ظل العصر الرقمي، فمن هذه الخصائص ، تعدد مصادر التعلم من خلال شبكات المعلومات ، وتغيير دور المعلم حيث أصبح موجه ومرشد بدلا من كونه ناقل للمعلومات ، وأصبح الطلاب متعلمين نشيطين ، وأصبحت عملية التعليم عملية مستمرة، مما استوجب على المعلم الحالي أن يطور أداؤه بحيث يتماشى مع المستجدات والمتغييرات العصرية ولمواكبة الأخذ بالتعليم الهجين.

رابعا: انعكاسات العصر الرقمي على أداء المعلم:

لقد أثر العصر الرقمي على جميع عناصر العملية التعليمية– ولاسيما اليوم– مع ضرورة الأخذ بنظام التعليم الهجين من أجل مواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد وكذلك من أجل تطوير التعليم. وتنقسم انعكاسات العصر الرقمي على المعلم إلى مستويين، المستوى الأول: هو المستوى العلمي والمستوى الثاني: هو المستوى التكويني.

١) **تأثير العصر الرقمي على أداء المعلم وفق المستوى العلمي و يمكن عرضها على النحو التالي** (Jayendra Kumar, 2016, 45)، (Air & Inan, 2010, 40):

- الارتقاء بدوره الحالي إلى مرشد، وموجه ومصمم لسيناريوهات تربوية داخل الفصل الدراسي.
- الاقتصاد في الجهد وربح الوقت.
- يستطيع بناء معارف متعلميه في زمان ومكان غير محدودين.
- تحقيق أهداف تعلم قابلة للقياس بمستوى فعال من حيث التكلفة في الوقت، والجهد والمصدر.
- تنويع أساليب التقويم لمواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- توفير بيئات تعليمية مرنة مفتوحة وديناميكية قائمة على توظيف تطبيقات الشبكات الاجتماعية، الهواتف الذكية، والخدمات السحابية، والأجهزة النقالة، والتي لا تقيد التعليم بوقت أو نظام أو مكان معين.
- مساعدة المعلم على تقسيم المتعلمين إلى مجموعات عمل صغيرة، متفاعلة ومنسجمة بشكل موضوعي ومنضبط وفقًا لنتائج التقويمات المعتمدة بواسطة البرامج والبرمجيات.
- تنمية وتطوير مهارات المعلم في التواصل بينه وبين طلابه وبينه وبين أساتذة المواد الأخرى.

٢) تأثير العصر الرقمي على أداء المعلم وفق المستوى التكويني و يمكن عرضها على النحو التالي (عبد الحميد، ٢٠١٥، ٢٨٣):

- دفع المعلم وتحفيزه إلى تملك الاستعمالات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال في المادة المكلف بتدريسها.
- الانتماء المهني والتحفيز للانخراط بفعالية في تكوينات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- الإسهام في إنتاج وانتقاء الموارد الرقمية التربوية التي تلائم محيطه التعليمي.

- المشاركة في أنشطة البحث والتطوير لتحقيق النزعات النظرية والتطبيقية الضرورية للإدماج.
- توظيف التطبيقات التكنولوجية؛ لضمان تحقيق أهداف تعليمية محددة كتحسين أداء أو إضافة معلومات أو تنمية مهارات؛ فلا تستخدم التكنولوجيا لمجرد التباهي أو كبديل لنشاط ما، بل تستخدم التكنولوجيا التعليمية استخداما هادفا لتحقيق نواتج التعلم وتنمية المهارات.
- تعويد المعلم على استخدام التطبيقات التكنولوجية في مختلف المواقف التعليمية، وتشجيع المعلمين على تحويل مواقفهم التعليمية وتطبيقات هواتفهم الذكية إلى أدوات تفيد العملية التعليمية؛ لأنه ازداد استخدامهم لهذه التطبيقات كلما ازداد ارتياحهم لها وقدرتهم على تطويعها لصالح المواقف التعليمية.
- تنمية وعيه بإيجابيات التكنولوجية التعليمية واستثمار تطبيقاتها، والعمل على معالجة تأثيراتها السلبية، خاصة تطبيقات التواصل الاجتماعي مثل: الفيس بوك وتويتر والواتس والمدونات واليوتيوب وتطبيقات جوجل وغيرها.

إضافة لما سبق لقد تغيرت خصائص وأدوار المعلم ومهاراته وكفاياته في العصر الرقمي لمواكبة نظام التعليم الهجين . وفيما يلى توضيح لهذه الخصائص والأدوار والمهارات والكفايات.

خامسا: الأدوار الجديدة للمعلم في العصر الرقمي لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين:

يعد المعلم المحور الرئيسي للمنظومة التعليمية؛ حيث يتوقف نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها على مدى وفرة المعلم الجيد، حيث بدونه تضيع كل الجهود التي تبذل من أجل تحسين العملية التعليمية.

وانطلاقًا من مسئولية المعلم في إعداد الفرد وإيصاله إلى المستوى الذي يحتاجه المجتمع – فإنه ليس من المعقول أن يظل المعلم يمارس مهنته بالطريقة التي كان يمارسها في القرن الماضي، وإن أي جهد يستهدف الإصلاح والتطوير التربوي لابد أن يستند إلى تصورات واضحة لدور المعلم ومسئولياته في التعليم المستقبلي في ضوء التغير المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (أحمد، ٢٠١٧، ٦٠٢)

وتتعدد جوانب دور المعلم وتتغير بتغير المواقف التي تفرضها العولمة وثورة الاتصالات والمعلوماتية والتقدم العلمي والتطور التقني والتجديد التربوي؛ ولهذا ليس من السهل تحديد جوانب أدوار المعلم التي يجب أن يؤديها؛ لأنها متجددة ومتغيرة باستمرار، بالإضافة إلى أنها متشابكة مع بعضها البعض ويكمل بعضها البعض، وقد يقوم المعلم بأداء أكثر من جانب في وقت واحد. (عرابي، ٢٠١٣، ٢٦)

وبذلك فإن القرن الحادي والعشرين وفي ظل الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين يحتاج إلى نوعية جديدة من المعلمين، لديهم القدرة على تنمية شخصية المتعلم وإضافة أنماط سلوكية جديدة له، ولديه الميل إلى التجديد والتطوير؛ ولذلك يتوقع التربويون تحولاً جوهريًا في دور المعلم ولعل أهم هذه التحولات تتركز فيما يلى:

- **تحول المعلم من مقدم للمعلومات إلى موجه ومدرب وميسر للتعلم:**

في ضوء الفلسفة الجديدة وفي ظل الأخذ بنظام التعليم الهجين يصبح دور المعلم تسهيل عملية وصول المعلومات للطلاب من خلال شبكة الإنترنت، وتوجيههم وإرشادهم أثناء تعاملهم مع المحتوى من خلال الشبكة أو أثناء دراسة المقرر، وتعاملهم مع بعضهم البعض أو مع المعلم، والمدرب؛ بمعني أن يدرب الطلاب على استخدام التقنيات الحديثة في تعلمهم وتهيئة بيئة تعليمية جديدة لهم، وأن يقدم لهم التوجيهات والإرشادات عندما يطلب منه. (الربيعي وآخرون، ٢٠٠٤، ١١٩)

- **التحول من المعلم الملقن إلى المرشد الأكاديمي لطلابه:**

في ظل تعليم العصر الرقمي والأخذ بنظام التعليم الهجين سوف يقوم المعلم بدور المرشد الأكاديمي فرديًا أو بمجموعات صغيرة لمتابعة تقدم طلابه في برامج تعلمهم الشخصية، و مهمة المعلم في هذا الدور هي تشخيص حاجات الطالب الأكاديمية للتعليم ومساعدته على اختيار البرنامج الذي يقابل حاجاته وتوجيه الطالب لتطوير جداوله الأكاديمية، كذلك يراجع المعلم التقدم التربوي للطالب من خلال استمارات خاصة تمثل تغذية راجعة للمعلم، والاحتفاظ بسجل إلكتروني يحتوي على تعليقات المعلم خلال المقرر. (يونس،٢٠١٧، ١)

- **تحول المعلم من مصدر للمعلومات إلى مستشار معلوماتي:**

ودور المعلم في ظل هذه الوفرة من المعلومات مساعدة المتعلمين على الاختيار الأنسب والتحليل الناقد وتضمينه في رؤيتهم وإدراكهم للعالم من حولهم، وتسهم التكنولوجيا في تغيير الطرق التي يتدرب من خلالها المعلمون، وكذلك طرق تعليم الطلاب والمطلوب عمله هو القيام بدور فاعل من جانب القائمين على إعداد المعلم لإحداث هذا التغيير. (منسي والبنا، ٢٠١٧، ٤١)

- **تصميم المقررات الإلكترونية:**

مع تطور هذا العصر وانتشار الحاسوب التعليمي في ظل الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين أصبح لزامًا على المعلم أن يتزود بمهارات المصمم التعليمي، لكي يتسنى له تصميم المادة الدراسية التي يدرسها وتنظيمها وإعدادها، سواء كانت هذه المادة معدة للطالب الذي يدرس في نظام التعليم التقليدي والمقيد بحضور الطلاب أو الطالب الذي يدرس في نظام التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد. (توفيق، ٢٠١٦، ٥٧)

- **استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم:**

من المتوقع من المعلم في ظل الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين في التعليم الثانوي أن يكون قادرًا على إدارة تكنولوجيا التعليم؛ فهو الذي يحكم على جودة البرامج التعليمية، ويشارك في إنتاجها باعتباره المرجعية الأكاديمية للمواد التعليمية، فالمعلم الرقمي يشارك في إدارة منظومة تعليمه لتقديم البرامج التعليمية في أي مكان وفي أي وقت باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية مثل: الإنترنت، الإذاعة، القنوات المجانية والفضائية، الأقراص الممغنطة، البريد الإلكتروني، المؤتمرات عن بعد وذلك لتوفير بيئته علمية تفاعلية متعددة المصادر بطريقة متزامنة في الفصل الدراسي أو غير متزامنة عن بعد دون الالتزام بمكان محدد اعتمادًا على التعلم الذاتي والتفاعل بين المتعلم والمعلم. (حنفي، ٢٠١٥، ٣٠٣)

وهناك من يرى أن الأدوار الجديدة للمعلم في ظل الثورة الرقمية لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين يمكن إيجازها على النحو التالي (عامر، المصري، ٢٠١٧، ٦٤):

١) **أدوار مجتمعية:** تتمثل في مواصلة الإسهام في نقل ثقافة المجتمع إلى الأجيال الجديدة باستخدام أساليب عصرية تتناسب مع خصائص عصر المعلومات والثورة الرقمية، وتبنى

توجه ثقافي وسياسي قائم على الوعي بقضايا العالم ويتواءم مع خصائص مجتمع المعرفة بأبعاده الاقتصادية والتكنولوجية والثقافية.

٢) **أدوار أكاديمية:** تتمثل في بناء قاعدة معلومات تتصف بالعمق والشمول والحداثة في مجال تخصصه العلمي، مع تبني توجه يعتمد على وحدة المعرفة والتمكين من طرق البحث في مادته العلمية، وتحمل مسئولية ذاتية عن متابعة التطور المستحدث في محتوى مادة تخصصه باستخدام مصادر التعلم وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٣) **أدوار تعليمية:** وتتمثل في المشاركة في صيانة الخطط التعليمية من خلال تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب وفي صيانة الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة، تبنى توجه يؤمن بقدرة المتعلم على التعلم الذاتي والحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة، ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم من خلال الاستفادة من الأدوات الإلكترونية.

٤) **أدوار إنسانية:** تتمثل في ترسيخ المفاهيم الإيجابية لمدى المتعلم مثل: التعاون والتسامح والسلام، مما يؤدى إلى تقدم وازدهار المجتمع.

ولكي يقوم المعلم بأداء الأدوار الجديدة سالفة الذكر من أجل مواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين والثورة الرقمية يجب أن يمتلك مجموعة من المهارات التقنية الجديدة ومن هذه المهارات التقنية الجديدة ما يلى (البلتاجي،٢٠٢٠، ٩١):

- **إنشاء موقع إلكتروني خاص بالفصل الدراسي:** يعتبر إنشاء موقع إلكتروني من الطرق الرائعة التي يمكن من خلالها التواصل مع الطلاب ونشر إنجازاتهم وأعمالهم، كما أنه وسيلة جيدة لعرض أفكارهم وتبادلها مع غيرهم من المعلمين، وتوجد العديد من المواقع المجانية التي يمكن من خلالها إنشاء موقع إلكتروني ومنها على سبيل المثال google site.
- **إنشاء قناة على اليوتيوب:** فهي وسيلة فعالة لعرض إنجازات الطلاب وعرض بعض الدروس التي يقوم المعلم بتصميمها، وكذلك التي قد يصممها الطلاب، كما يمكن أن

يضيف المعلم إلى القناة بعض الأفلام والمقاطع التي تثري معلومات الطلاب، وتبقى قنوات اليوتيوب فعالة في تطبيق استراتيجية الفصل المقلوب بكل سهولة، ولإنشاء قناة يوتيوب يكفي فقط امتلاك حساب في g-mail.

- **حساب تويتر خاص بالفصل:** بهدف دعم الطلاب وتشجيعهم وبث الحماسة في صفوفهم ونشر إنجازاتهم أو حتى تذكيرهم ببعض الأمور والواجبات التي عليهم إنجازها، كما يعتبر تويتر وسيلة جيدة للتواصل مع أولياء الأمور.
- **التعاون مع معلمين آخرين:** ويقوم المعلمون بالبحث عن معلمين في منطقتهم أو في مدينتهم أو حول العالم؛ وذلك بهدف المشاركة والتعاون في المشاريع الطلابية، وزيادة دافعية الطلاب وإشراكهم في مشكلات مجتمعاتهم. ولتطبيق هذه الفكرة، يمكن استخدام Skype أو hangout google أو العديد من الأدوات التي يمكن من خلالها التواصل وتنظيم النقاشات والاجتماعات على الإنترنت.
- **استضافة الخبراء:** علم المعلم من حين إلى آخر أن يقوم بدعوة بعض الخبراء من معلمين أو مهندسين أو أطباء، ويستضيفهم عن بعد في الحصص الدراسية لتحفيز الطلاب وجعل تعلمهم له معني، وهنا ننصح بالتسجيل في موقع Microsoft education حيث يمكن التخطيط لمثل هذه الدروس.
- **استخدام التلعيب:** لقد أثبتت استراتيجية التلعيب فاعليتها في جذب اهتمام الطلاب وزيادة دافعيتهم؛ حيث يمكن من خلال هذه الاستراتيجية تطبيق مبادئ اللعب في عملية التعليم وجعل نشاطات الطلاب أكثر فاعلية، عبر الاستعانة بالعديد من التطبيقات التي تجعل من التعليب أمرًا أكثر سهولة من خلال بعض نظم إدارة التعلم، وهنا ننصح باستخدام البرنامج الرائع edmodo.
- **الرحلات الميدانية الافتراضية:** تحقق هذه الوسيلة أهدافًا متنوعة مثل: زيادة الأماكن التي لا يمكن زيارتها في العالم الحقيقي، وجعل الطلاب مرتبطين أكثر بواقعهم وزيادة دافعيتهم وحماسهم، فبكل سهولة يمكن مثلاً التخطيط لزيارة القطب الجنوبي أو الغابات المطيرة، وللتخطيط لمثل هذه الرحلات يمكن استخدام خرائط جوجل.

- **التعلم عن بعد:** حيث يسمح المعلم لنفسه أن يتعلم شيئًا جديدًا من طلابه، ينبغي فقط أن تقتنع أن هذا لن يقلل من شأنه، بل سيضيف الكثير لمهارات الطلاب ويكسبهم الثقة في أنفسهم، إن ما نريده في متعلم القرن الحادي والعشرين هو أن يكون صوته مسموعًا وله القدرة على المناقشة والتفكير والبحث، وهو هدف يمكن تحقيقه من خلال التعلم القائم على المشاريع.
- **أن يكون معلمًا رقميًا:** حيث يقلل المعلم من استخدام الورق في فصوله وحصصه الدراسية أو يجعل أغلب معاملاته رقمية من خلال استخدام البرامج والأجهزة المختلفة، سواء في أوراق العمل أو الاختبارات أو في ملفات الإنجاز.

تأسيسا على ماسبق– ولكي يقوم المعلم بهذه الأدوار والمهام الجديدة في ظل الثورة الرقمية والتقنية والتكنولوجية وتواكبا مع الأخذ بنظام التعليم الهجين لابد أن يتوافر لدى المعلم مجموعة من الخصائص والمهارات التي تمكنه من القيام بهذه الأدوار والمهام الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة.

سادسا: خصائص المعلم في العصر الرقمي وانعكاسها على أدائه لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين: تتعدد خصائص المعلم في العصر الرقمي والتي بدورها تنعكس على أدائه لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ومن أهمها ما يلى(منسي، والبنا،٢٠١٧، **٣٩**):

- **المحاور:** الذي يهيئ البيئة التعليمية الرقمية الحية ليناقش طلابه ويحاورهم ويشجع روح المبادرة.
- **النموذجي:** الذي يمثل القدوة لزملائه في العمل المخلص لتقديم تعليم رقمي يتميز بالجودة كما يمثل نموذجًا لطلابه.
- **المتعلم:** من خلال تطوير المعلم لكفاياته الرقمية والمهنية والأكاديمية بصورة ذاتية.
- **المهيئ:** من خلال بيئة التعلم الرقمية والمتعلمين والخبرات التعليمية وأدوات التقييم لتحقيق الأهداف المقصودة.

- **القائـد:** يمثل قائدًا يـدير طلابـه مراعيـا قـدراتهم وإمكانيـاتهم المختلفـة ومكونـاتهم الثقافية المتباينة.
- **المستبصر:** الذي يمتلك رؤيا تطويرية لذاته المهنية ولمؤسسته العمل ككل وهو قادر على توضيح تلك الرؤيا والعمل على تحقيقها.
- **متفـاد للمخـاطر:** الـذي يتفـادى مصـادر المخـاطر المتمثلـة فـي فقدان المتعلمين لمعني التعلم

وهناك من يرى أن خصائص المعلم في العصر الرقمي و التي انعكست بدورها على أدائه لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ما يلى (عثمان، ٢٠٠٤، ٣٦):

١) أن يكون قادرًا على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم.
٢) أن يتمتع بقدرات عقلية فائقة.
٣) التمتع باتجاهات إيجابية نحو طلابه.
٤) أن يكون مدربًا على تصميم ونشر الصفحات التعليمية على الإنترنت.
٥) أن يكـون قـادرًا علـى تصـفح الموضـوعات ذات الصـلة بتخصصـه مـن شـبكات المعلومات.
٦) أن يكـون قـادرًا علـى إدارة العمليـة التعليميـة الفعالـة والمتفاعلـة مـع البيئـة التكنولوجية.

نستنتج مما سبق وما تم عرضه من خصائص المعلم في العصر الرقمي لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، أهمية تغيير دور المعلم فلم يعد هو المصدر الوحيد للمعرفة بل تعددت مصادر المعرفة؛ لذا دعت الضرورة التعرف على أدوار المعلم الجديدة في العصر الرقمي لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ، مع ضرورة تبصيره بهذه الأدوار وتدريبه عليها حتى يستطيع القيام بها عند تعلمه لطلابه.

سابعا: واقع أداء معلمي التعليم العام بمصر وأهم مشكلاته:

على الرغم من تعدد هذه الأدوار والمهام الجديدة للمعلم، والتى تتطلب أن تكون لدى المعلم القدرة على التنمية الذاتية، إلا أنه باستكشاف واقع أدوار المعلمين اتضح وجود مجموعة من المعوقات

والمشكلات تحول دون تحقيق المعلمين التنمية الذاتية لديهم والقيام بهذه الأدوار الموكلة إليه بفاعلية وكفاءة والتي تتضح فيما يلى (السيد، ٢٠١٦، ١٦٤ – ١٦٥):

- **ضعف برامج التدريب المقدمة لهم:** فعلى الرغم مما تبذله الوزارة من جهود كثيرة في سبيل الارتقاء بالمستوى الأكاديمي للمعلم، من خلال برامج التدريب والتنمية المهنية التي تقدم له أثناء الخدمة، إلا أنه هذه البرامج لم تنل نفس الدرجة من التغير والتطوير الذي يمكن المعلمين من أدائهم لأدوارهم بالكفاءة المنشودة، فلا تزال هذه البرامج تفتقد إلى التكامل والاستمرارية، ولا تزال تركز على المادة المقررة، حيث تمثل المحاضرات والندوات أكثر الوسائل المستخدمة فيها، ولا تزال ازدواجية النظرية والتطبيق فيها قائمة، وقصر مدة هذه الدورات حيث لم تكن تستغرق أكثر من ثلاثة أيام، الأمر الذي يمكن أن يقلل من جدوى هذه الدورات، كما أن مستوى أداء المتدربين متقارب لمستوى أداء غير المتدربين، ولذلك فهذه البرامج لم تقدم الدعم المهني المطلوب والكافي للمعلم، أو تحقق الارتقاء بمستواه الأكاديمي، ولم تمنح لهم فرصًا كافية للتنمية المهنية للمعلمين، مما يدل على قصور برامج التدريب المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة في تحسين مستوى أدائهم.
- **ضعف امتلاكهم لمهارات النمو الذاتي:** حيث يحتاج المعلمون إلى امتلاك التجديد الذاتي المستمر في مهاراتهم، ومعلوماتهم والتي لم تستطع برامج إعدادهم بكليات التربية وبرامج التدريب المقدمة لهم أثناء الخدمة إكسابهم لهذه المهارات، هذا إلى جانب أن البرامج المقدمة لهم مهما كانت درجة جودتها لا يمكن لها في عصر يحفل بمثل هذه التغيرات الكثيرة أن تمد المعلمين بحلول للعديد من المشكلات التي تعترض العمل التعليمي، ولا تستطيع أن تسد الفجوة التي يحدثها هذا التغيير المعرفي، حيث تشير الدراسات إلى وجود ضعف في امتلاك المعلمين لمهارات النمو الذاتي؛ مما يستلزم ضرورة اكتساب المعلمين لمهارات النمو الذاتي وأن يتم تحفيزهم على اكتسابها من خلال إتاحة ٢٠% من وقته لعملية المتابعة المهنية.

- **تقيد المعلم بتعليمات والتزامات تعرضها لوائح جامدة:** مما يجعل المعلم موظفا تابعًا لرقابة المدرس الأول، وناظر أو مدير، أو مفتش أو موجه، وأصبح التدريس وظيفة عمومية وأعمالاً روتينيةً يؤديها كل معلم بأساليب نمطية تنحصر في شرح معلومات وتلقينها، ويبعد عن المفهوم الحديث الذي يتمثل في تعليم الطالب: كيف يعرف، كيف يعمل، كيف يكون، كيف يسلك، كيف يفكر، ويتعايش مع الآخرين، فالمعلم مهما كانت كفاءته ومهما أخطأ أو أصاب فهو باق في وظيفة وداخل فصله.
- **قلة استخدام المعلم للأنشطة الإثرائية التي تراعي طبيعة المواهب المختلفة لدى المتعلمين:** حيث أشارت إحدى التقارير إلى محدودية تبادل المعلم للخبرات مع زملاء التخصص والمواد الأخرى للارتقاء بمستواه المهني، محدودية الاستفادة من نتائج تقويم المتعلمين في تقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم وتعديل أدائه التدريسي، محدودية استخدام أساليب تعليم وتعلم تنمي الجوانب الوجدانية لدى المتعلمين، ضعف توظيف المعلم للأدوات والتجهيزات المتاحة بفاعلية بالمدرسة في عمليتي التعليم والتعلم، ندرة استخدام الإمكانات المتاحة في البيئة المحلية لتحسين العملية التعليمية.
- **التمييز والفصل بين معلمي المواد النظرية ومعلمي المجالات العلمية:** سواء كان ذلك من جانب الطلاب أو جانب إدارة المدرسة والعاملين فيها؛ بما قد يجعل تدريس المجالات لا يلاقي نفس الاهتمام والمساواة من جانب الطلاب وإدارة المدرسة كتدريس المواد النظرية، اعتقاد أعضاء الإدارة المدرسية والطلاب بان معلمي المجالات العملية أقل صنعًا وكفاءة من معلمي المواد الثقافية، ولعل استمرار هذا التمييز والفصل بين معلمي المواد النظرية والمجالات العملية يمكن أن يحدث صراعًا بين معلمي المواد النظرية والمجالات العملية، وإهمال تدريس المجالات العملية، واستبدال بعض حصصها بأخرى للمواد النظرية، بالإضافة إلى شعور معلمي المجالات العملية بالاغتراب المهني.
- **التباين في مؤهلات المعلمين:** حيث إنه بالاطلاع على الإحصاءات المتعلقة بمؤهلات معلمي التعليم العام يتضح أن هناك تنوعًا وتباينًا في مؤهلاتهم التربوية إلى غير التربوية.

- **سوء توزيع المعلمين:** حيث يوجد سوء توزيع للمعلمين؛ فالغالبية العظمي من المعلمين يعملون بمدارس تابعة لإدارات تعليمية بعيدة عن أماكن سكنهم مما يؤثر سلبًا على أدائهم لأدوارهم، حيث يوجد ببعض الإدارات التعليمية سوء في توزيع عدد المعلمين؛ مما يسبب عجزا ببعض المدارس وعدم قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة منها.

إضافة لما سبق توجد مجموعة من التحديات والمشكلات التي تواجه المعلم أثناء أدائه لدوره في العملية التعليمية ويمكن حصرها على النحو التالي (عوض وأبو بكر، ٢٠١٢، ٢٦٨ – ٢٦٩):

- عدم التأكد من توافر الخصائص التالية في المتقدمين للالتحاق بكليات إعداد المعلمين مثل: الرغبة في العمل بمهنة التعليم، الثقافة العامة، اتساع الأفق، المهارة في الحوار والصبر عليه، الحس الاجتماعي، والثبات الانفعالي، الاستعداد للقيادة، وخدمة البيئة.
- سوء الظروف التي يواجهها المعلم في عمله، مثل: ضخامة العبء التدريسي، وكثرة المهمات التربوية والإدارية الأخرى، وغيرها.
- إحساس الطلاب بما يتحمله المعلم من إرهاق شديد نتيجة العمل مع جماعة كبيرة من الأطفال والمراهقين، وما يسببه هؤلاء من مشكلات تنعكس على المعلم صحيًا ونفسيًا.
- الشعور بعدم توافر الخدمات الاجتماعية، والسكنية، والصحية، والعلمية، والثقافية المناسبة، وغير ذلك مما يتوافر لأصحاب مهن ووظائف أخرى.
- ضعف فرصة الترقية أمام المعلم نتيجة الأعداد الكبيرة من المعلمين في كثير من البلدان، ونقص المخصصات المالية لوزارة التربية والتعليم.
- الأعباء المدرسية الثقيلة، مثل: تقويم أعمال الطلاب والتعاون مع كل من: الإدارة والتوجيه الفني وأولياء الأمور، ومختلف قيادات المجتمع الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
- الحاجة الدائمة للتنمية الذاتية العلمية والمهنية التي تتطلبها مهنة التعليم أكثر من غيرها من ناحية، وعدم توافر فرص مناسبة لهذه التنمية من ناحية أخرى.

- النزعة التسلطية التي قد توجد في الإدارة المدرسية والتوجيه الفني وهما يشكلان عنصريين مهمين في العمل اليومي للمعلم وفي ترقيته للمناصب الأعلى.
- عدم إعطاء الاعتبار المناسب لوجهة نظر المعلم في مختلف جوانب العملية التعليمية بعامة، وفي تطوير المناهج بخاصة.
- عدم تأسيس اختيار معلمي المستقبل على أسس علمية، نظرًا لغياب تطبيق الاختبارات والمقاييس المناسبة في اختيار المتقدمين للالتحاق بمعاهد وكليات المعلمين.
- قصور معاهد وكليات المعلمين عن توعية طلاب الصف الأخير من التعليم الثانوي بما في مهنة التعليم من فرص الخدمة للمجتمع، إضافة إلى فرص الترقي في الحياة العامة.

إضافة لما سبق يواجه المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين مجموعة من التحديات، من أهمها (محمد، والحربي، ٢٠١٦، ٩):

- **التربية المستدامة:** حيث يفرض عصر الثورة الرقمية على المعلم التربية المستدامة، وهي تربية تمتد طوال الحياة في أوقات وأماكن متعددة خارج حدود المدرسة النظامية، بهدف الإفادة من فرص التعلم مدى الحياة، وبما يمكنه ذلك من اكتساب الكفايات التي تؤهله بشكل عام لمواجهة المواقف الحياتية المختلفة والتعايش مع الآخرين.
- **قيادة التغيير:** يفرض عصر الثورة الرقمية على المعلم قيادة التغير الأمر الذي يتطلب اتباع نموذجا واضحا وأسلوب تفكير عقلاني منظم يساعده على استشراف آفاق المستقبل واستشعار نتائج عملية تطبيق التغيير المقترح في العملية التعليمية؛ وبالتالي إدخال تغييرات مخطط لها لضمان نجاحها. إن مهنة المعلم في المستقبل أصبحت مزيجًا من مهام القائد، ومدير المشروع والناقد الموجه.
- **إدارة التكنولوجيا:** ظهر في الساحات التربوية مفهوم جديد يعرف بتكنولوجيا التعليم، الذي ما لبث أن حدث بينه وبين مفهوم تكنولوجيا المعلومات نجاح كبير أدى إلى ظهور أنماط تعليمية جديدة أطلق عليها المستحدثات التكنولوجية التعليمية، ويهدف هذا المفهوم إلى إكساب المعلمين لمهارات التعامل مع هذه المستحدثات لتغيير نمط ما يقدم للمعلمين من المعلومات؛ مما يؤدي إلى اكتساب مهارات حياتية جديدة تجعلهم يوظفون

المعلومات، ويساعدون طلابهم على توظيفها والاستفادة منها. إن المستقبل التكنولوجي لم يعد مطالبًا المعلم أن يكون ذلك الشخص الذي يستخدم الوسائل التقنية بإتقان فحسب، بل يصبح المعلم قادرا على تصميم البيئة التقنية وبرامجها . ليس هذا فحسب بل والمطور لها أيضًا؛ حيث إن قيام المعلم بدوره في توظيف تقنية المعلومات في التعليم– ولا سيما التعليم الهجين تتيح له التغلب على مشكلة جمود المحتوى الدراسي وعرض مادته التعليمية بصورة أكثر فاعلية، كما أن توظيف تقنيات المعلومات من جانب المعلم يوفر خدمات تعليمية أفضل، ويتيح له وقتًا أطول لتوجيه طلابه واكتشاف مواهبهم، والتعرف على نقاط ضعفهم، كما سيعمل على تنمية المهارات الذهنية لدى الطلاب، ويزيد من قدرتهم على التفكير المهني وبحثهم على التفكير المجرد ويجعلهم أكثر إدراكًا للكيفية التي يفكرون بها ويتعلمون من خلالها.

- **ثورة المعلومات:** أحدثت ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ونظمها تغييرات واسعة ومهمة جدًا، وبالتالي تزايدت أعباء المعلم الذي لم يعد مطلوبًا منه الاكتفاء بنقل المعرفة للمتعلم، بل أصبح المطلوب منه تنمية قدرات المتعلمين على الوصول للمعرفة من مصادرها المختلفة، وكذلك الاستثمار الأمثل للمعلومات من خلال البحث عن الطرق الفعالة معها لتحقيق أقصي استفادة ممكنة.
- **التحديات الثقافية:** يشهد عصر الثورة الرقمية صراع ثقافي يهدد سلوكيات وقيم المجتمعات، ومن هنا يصبح المعلم مطالبًا بدوره في تعميق شعور الطالب بمجتمعه من خلال دعم الهوية الثقافية للمجتمع العربي والإسلامي، وتعزيز الأفكار والقيم الإيجابية السائدة في المجتمع.

وحيث يتضح مما سبق أنه يوجد العديد من المشكلات التي تعوق المعلم عن أداء أدواره المختلفة منها: وجود تباين في مؤهلات المعلمين، وضعف في برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، وسوء توزيعهم، كثرة العبء التدريسي، كثرة المهام والأدوار والأنشطة الموكلة إليه، والتي تجعله غير قادر على مواكبة العصر الرقمي والأخذ بنظام التعليم الهجين في ظل التغيرات التكنولوجية والثورة المعرفية التي فرضت على المعلم مجموعة من الأدوار والمهام الجديدة وكذلك ضرورة توافر

مجموعة من الخصائص وامتلاكه مجموعة من المهارات حتى يستطيع القيام بهذه الأدوار الجديدة التي تميز الأنشطة الجديدة على تحقيق الأهداف المرجوة وبالنظر إلى أساليب تطوير أداء المعلم وجد أن برامج التنمية المهنية والدورات التدريبية ومنحه العديد من الصلاحيات تعد من الأساليب الهامة المستخدمة في تطوير وتحسين أدائه لذلك كان من الضروري البحث عن الاتجاهات الحديثة من أجل تطوير أداء المعلم لحل المشكلات التي تواجهه؛ حتى يتمكن من القيام بالأدوار والمهام الجديدة وتواكبًا مع الأخذ بنظام التعليم الهجين.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للتعليم الهجين وأهم مبرراته

يعتبر التعليم الهجين أسلوبًا جديدًا للتعليم يتماشى مع الاتجاهات التربوية الحديثة والتي تنادي بالاهتمام باستراتيجيات التعلم المتمركز حول المتعلم، وبناء خبراته ومعارفه وتنمية مهاراته في بيئة تعليمية تعاونية تتسم بالنشاط والتفاعلية والمشاركة الاجتماعية؛ لأننا في حاجة إلى اختيار الأساليب والمستحدثات التكنولوجية الملائمة للتغلب على مشكلة توفير قدر مناسب من التفاعل في ظل الأعداد الكبيرة من الطلاب، وعدم توافر الوقت الكافي لإحداث التفاعل بين المتعلم وطلابه، وبين الطلاب بعضهم البعض لممارسة المزيد من الأنشطة التي تتعلق بتوظيف تكنولوجيا التعليم ومستحدثاتها، والتي من أهم خصائصها التفاعلية وفيما يلى عرض إطار مفاهيمي للتعليم الهجين.

أولاً: مفهوم التعليم الهجين

في إطار الاطلاع على الأدبيات التربوية المختلفة ونتائج جملة من الدراسات التي تناولت التعليم الهجين بشكل عام، أتضح وجود تعريفات كثيرة للتعليم الهجين، وفيما يلى عرض لمفاهيم التعليم الهجين على النحو التالي:

حيث يعرف على أنه: "طريقة للتعليم تهدف إلى مساعدة المتعلم على تحقيق مخرجات التعليم المستهدفة، وذلك من خلال الدمج بين أشكال التعليم التقليدية وبين التعليم الإلكتروني بأنماطه داخل قاعات الدراسة وخارجها". (السيد، ٢٠١٦، ٤٣٧)

ويعرف أيضًا "أنه التعليم الذي يجمع بين أفضل ما في التعليم الصفي المباشر والتعليم من خلال الإنترنت" (الشرمان، ٢٠١٥، ٢٣)

وهناك من يعرفه على أنه "عملية مزج وخلط منظمة ومرتبة بين عمليتي التدريس التقليدي والإلكتروني من خلال مصادر وأدوات معينة بواسطة كوادر لها الخبرة بكل ما تحتاجه هذه العملية" (السبيعي والقباطي، ٢٠١٩، ٥٥٧)

وكذلك هو "نظام تعليمي متكامل يجمع بين التعليم الإلكتروني والأسلوب التقليدي في التعليم بحيث لا يرتبط بالزمان والمكان، ويوظف التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال وبرامج الحاسوب في خدمة العملية التعليمية ويراعي الأهداف التعليمية المحددة مسبقًا، وخصائص الدراسة النفسية، وحاجاتهم التعليمية. كما تتنوع فيه الاستراتيجيات التعليمية وطريق التدريس ووسائل التقويم والتغذية الراجعة بين المعلم والمتعلم". (أبو الروس، ٢٠١٥، ٥)

وهو ذلك النوع من التعليم الذي يدمج فيه التعليم الإلكتروني مع التعليم التقليدي، ويعتمد فيه على وسائل التواصل الافتراضية بقصد اتساع دائرة التواصل بين الطلاب والمعلمين من أجل توفير الجهد والتكلفة في العملية التعليمية، واستبدال جزءا من وقت العملية التعليمية التقليدية بمجموعة من الأنشطة والتدريب التي يقوم بها الطالب بطريقة افتراضية؛ سعيًا في إيجاد بيئة تعليمية جذابة تساعد على تحسين المستوى العام للتحصيل الدراسي للطلاب. (لوحيدى وآخرون، ٢٠٢٠، ٢٩٢)

ويشير مفهوم التعليم الهجين إلى "أنه أحد أشكال التعليم الإلكتروني، الذي يمزج بأسلوبه ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأساليب التدريس التقليدية الأخرى، وتصميم مقررات إلكترونية معدة لهذه الغاية، بحيث تتكامل هذه الأساليب وتتفاعل مع الطلاب والمعلمين بصورة فردية أو جماعية وللأهداف التعليمية، وتحقيقًا لمصلحة الطلاب، دون التخلي عن الواقع التعليمي في قاعة التدريس. (سليم، ٢٠١٨، ٢٤٥)

ووفقًا لما سبق من تعريفات، ترى الباحثة أن التعليم الهجين هو نموذج تعليم يتم فيه المزج بين كل من التعليم الصفي التقليدي وجهًا لوجه، والتعليم الإلكتروني باستخدام الوسائط المختلفة في نموذج متكامل مع الاستفادة القصوى من التقنيات المتاحة لكل من النموذجين؛ حيث يأخذ المتعلم أفضل ما في النموذجين (التقليدي والإلكتروني)؛ وذلك من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة وسعيًا في إيجاد بيئة تعليمية جذابة تساعد على تحسين المستوى العام للتحصيل الدراسي للطلاب.

ثانيًا: خصائص التعليم الهجين:

من خلال استقراء المفاهيم السالفة الذكر للتعليم الهجين وجد أنه يمتاز بمجموعة من الخصائص وهي على النحو التالي (الشهوان، ٢٠١٤، ١٤):

١) الدمج بين استخدام شبكة الإنترنت – كأحد أشكال التعليم الإلكتروني – والتعليم التقليدي.
٢) الدمج بين التعليم الإلكتروني بجميع صوره وأشكاله المعتمد على الحاسوب أو شبكة الإنترنت – والتعليم التقليدي، بحيث لا يقتصر على أحدهما فقط بل الاثنين معًا.
٣) مزج السمات والمميزات التي يتسم بها كل من التعليم التقليدي والتعليم عن بعد في صورة متكاملة.
٤) المزج بين العناصر المختلفة المكونة لنمطي التعليم الإلكتروني والتقليدي.

لذلك يتمتع التعليم الهجين بالعديد من الخصائص التي تحسن من خلال استخدامه بالبيئة التعليمية وزيادة تحصيل الطالب وتفاعلهم فيما بينهم وكذلك تفاعلهم مع أساتذتهم؛ لأنه يجمع بين النظام التعليمي التقليدي الصفي وجهًا لوجه والتعليم الإلكتروني الذي يتم من خلال شبكة الإنترنت واستخدام الحاسوب والتقنيات والتكنولوجيا الحديثة.

ثالثًا: مبررات تطبيق التعليم الهجين:

وبالرجوع إلى نتائج الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت مميزات التعليم الهجين يمكن استخلاص عدد من المميزات والفوائد للتعليم الهجين جعل منها مبررا قويا لتطبيقه أهما ما يلى (العرينى،٢٠١٦، ١٧٥)، (العنزي ، ٢٠١٨، ١٢١) ، (محمود ونصار ، ٢٠١٩، ١١٥) ، (القصاب ، ٢٠١٨، ١٦٤) ،(Fook , 2018):

١) يتيح التعليم الهجين فرصة لتجاوز حدود الزمان والمكان في العملية التعليمية والحصول على المعلومات من شبكة الإنترنت.
٢) يحقق التعليم الهجين نتائج أفضل في مجال التدريس أثناء الخدمة؛ فتتحقق الأهداف التعليمية في وقت أقل من الاستراتيجيات التقليدية، وتقليل تكلفة السفر والانتقال إلى أماكن التدريب.

٣) توفير بيئة تفاعلية مستمرة؛ حيث يوفر الاتصال وجهًا لوجه، مما يزيد من التفاعل بين الطالب وأساتذة، والطلاب وبعضهم البعض، والطلاب والمحتوى، كما يسهل عملية التواصل مع الطلاب وتزويدهم بالمادة التعليمية بصورة واضحة من خلال التطبيقات المختلفة.

٤) القضاء على مشكلة السلبية في قاعات الدراسة فيقدم الفرصة للطلاب لتوسيع وتدعيم أسلوب الفصل التقليدي من خلال الاستخدام الأكثر للشبكة، ويشجع الطلاب على استخدام الإنترنت وعدم الاعتماد بصفة شاملة على مجرد الحضور في الفصل.

٥) المرونة التعليمية الكافية لمواجهة كافة الاحتياجات الفردية، وأنماط التعليم لدى الطلاب باختلاف مستوياتهم وأعمارهم وغيرها.

٦) انخفاض نفقات التعليم بشكل هائل.

٧) إثراء المعرفة الإنسانية ،ورفع جودة العملية التعليميةومن ثم جودة المنتج التعليميوكفاءة المعلمين.

٨) يركز على مختلف الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية دون تأثير أحدهم على الآخر.

ونتيجة لما سبق نجد أن للتعليم الهجين مميزات وفوائد عديدة في العملية التعليمية حيث يساعد في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وتحقيق تعلم وتفاعل أفضل للطلاب ولذلك له أهمية كبيرة في الوسط التربوي والتعليمي يمكن عرضها فيما يلي:

رابعا: أهمية التعليم الهجين:

أوضح عبد العاطي (٢٠١٦، ٢٣ – ٢٥)، الجيزاوي (٢٠١٩، ٨٨) أنه تتضح أهمية ظهور التعليم الهجين في المؤسسات التعليمية فيما يلى:

١. مواجهة أوجه القصور التي يعاني منها التعليم الإلكتروني، ومن أهمها: أنه يفتقر إلى التواجد الإنساني والعلاقات الإنسانية بين المعلم والطالب، وأنه يركز على الجانب المهاري دون الاهتمام بالجانب الوجداني.

٢. الاستفادة من مميزات التعليم التقليدي وتلافي سلبياته من خلال عدد من المهارات الإنسانية والاجتماعية التي تعد مهمة لنجاح الفرد في إدارة حياته ونجاحه المهني؛ فالتفاعل والتواصل الإنساني وجهًا لوجه يسمح بتقديم تغذية راجعة فورية للمتعلم من قبل أقرانه ومن قبل المعلم.
٣. أهمية الدمج بين نمطي التعليم التقليدي والإلكتروني؛ حيث يجعل التعليم أكثر سرعة وتكيفيا، ويحول التعليم إلى عملية إنتاجية وأكثر واقعية.

إن التعليم الهجين يوفر طرقا متعددة للتواصل والتفاعل مع المتعلم (الطالب)، ويسهم في تطوير وتحسين نوعية المتعلم، ويحد من مشكلة الأمية والتسرب، ويزيد من قدرة المؤسسات التعليمية على استيعاب أكبر عدد ممكن من الطلاب.

ويساعد التعليم الهجين على التفكير والإبداع والابتكار من خلال مشاركة فعالة بين عضو هيئة التدريس والطالب، وتساعد الوسائط التقنية المستخدمة في إيصال المعلومات– إذا استخدمت بالشكل المناسب– في خلق الأجواء الفعالة بين عضو هيئة التدريس والطالب. (مخلص،٢٠١٨، ٢٦٠)

لذا يعد التعليم الهجين مكملاً لأساليب التعليم التربوية العادية، ويعتبر هذا التعليم رافدًا كبيرًا للتعليم الجامعي التقليدي الذي يعتمد على المحاضرة؛ إذ أن تقنية المعلومات ليست هدفًا أو غاية بحد ذاتها، بل هي وسيلة لتوصيل المعرفة وتحقيق الأغراض المقصودة من التربية والتعليم، وهي تجعل المتعلم مستعدًا لمواجهة متطلبات الحياة، التي أصبحت تعتمد بشكل أو بأخر على تقنية المعلومات. (إبراهيم ، ٢٠١٥، ٥٦٧)

خامسا: نماذج وأنماط التعليم الهجين:

هناك من يرى أنه يوجد عدة مستويات للتعليم الهجين، والتي قد تصنف وفقًا لطبيعة، ودرجة الدمج بين مكوناته، ودرجة التعقيد وهي على النحو التالي (الفقي، ٢٠١١، ٣٨):

(١) **المستوى المركب:** في هذا المستوى يتم الربط بين الأدوات التي توصل المعلومات وبين محتوى التعلم، ومثال ذلك النموذج ثنائي المكون، ويتم ذلك من خلال استخدام مصادر وأدوات التعلم الإلكتروني، ثم يلى ذلك تعلم في الغرفة الصفية باستخدام أسلوب الحوار

والمناقشة والمحاضرة، وهناك نموذج ثلاثي المكون، ويتم ذلك بالوقوف على مستوى تعلم الطلاب من خلال التغذية الراجعة، وبعد ذلك يتم تصحيح تعلم الطلاب من خلال الطرق والأساليب الاعتيادية في التدريس، ثم يتم استخدام التعلم الإلكتروني لإثراء عملية التعليم وتعزيزها.

(٢) **المستوى المتكامل:** يتم في هذا المستوى المتكامل بين مختلف عناصر التعلم الإلكتروني، ومثال ذلك الدمج ما بين ثلاثة مكونات، كالدمج بين مصدر المعلومات المتوافرة عبر الإنترنت، ومجموعات المناقشة المتواصلة عبر الإنترنت، وعملية التقويم المباشرة التي تتم عبر الإنترنت.

(٣) **المستوى التعاوني:** يتم في هذا المستوى الدمج ما بين المعلم– سواءً كان المعلم تقليديًا أم إلكترونيا– وما بين مجموعات التعلم داخل الغرف الصفية التقليدية، أو مجموعة التعلم التعاونية من خلال الإنترنت، ومن الأمثلة على هذا المستوى، الدمج ما بين الأدوات التقليدية للمعلم والمتعلم، والمعلم الإلكتروني من خلال الإنترنت، أو الدمج ما بين الأدوات التقليدية للمعلم والمتعلم داخل الغرفة الصفية، ومجموعات التعلم التعاونية من خلال الإنترنت.

(٤) **مستوى الامتداد والانتشار:** يتم في هذا المستوى الدمج ما بين التعليم التقليدي داخل الغرفة الصفية التقليدية، وبين مصادر التعلم الإلكتروني غير المتصلة، مثل: البريد الإلكتروني، والوسائط الإلكترونية، والبرمجيات و الحوسبة، والأجهزة الخلوية المحمولة.

حيث نجد من خلال سرد نماذج وأنماط ومستويات التعلم الهجين السابقة أن بيئة التعلم في جميع النماذج دمجت بين التعليم الصفي (التقليدي) والتعليم الإلكتروني وهذا يتفق مع مفهوم التعليم الهجين وكذلك جميع النماذج والأنماط المختلفة للتعليم الهجين التي قامت بتحليل احتياجات الطلاب وخصائصهم وتحديد الأهداف التعليمية ولكن تمثلت نقطة الخلاف في طرق وأساليب التدريس.

سادسا: متطلبات تطبيق التعليم الهجين:

أكدت العديد من الدراسات على أن متطلبات تطبيق التعليم الهجين في مدارس التعليم العام عبارة عن خليط من متطلبات التعليم التقليدي والإلكتروني وتتمثل فيما يلي (مخلص ، ٢٠١٥) ، (العتيبي ،٢٠١٧) ، (Dangwal, 2017) :

(١) **متطلبات تتعلق بالمعلم:** تغير دور المعلم من ناقل للعمليات التعليمية ومرشد وباحث إلى مصمم للعمليات التعليمية ومدير لها مع التركيز على المتعلم. وهذا يتطلب من المعلم اكتساب المعارف والمهارات والخبرات الخاصة كالتالي:

- تصميم العمليات التعليمية؛ حيث يتمكن من المتابعة والإرشاد والتقويم لهذه العمليات.
- إعداد المقررات بما يتفق مع خصائص الشق الإلكتروني من التعليم الهجين ومتطلباتها.
- تقديم البرامج التعليمية ومحتواها.
- طرق التعليم والتعلم ومتطلباتها مثل: التعلم التعاوني، والتفكير الناقد وحل المشكلات وغيرها.
- طرق بناء الاختبارات الإلكترونية وتقييم المتعلمين.
- الجوانب الفنية الخاصة بالبيئة الإلكترونية، مثل: واجهات التفاعل وأدوات التعليم والاتصال وغيرها من المتطلبات الخاصة بالعلاقة بين عضو هيئة التدريس والمحتوى، والبيئة التعليمية الإلكترونية.

(٢) **متطلبات تتعلق بالمتعلم:** فلا تتوقف حدود الاستفادة من التعليم الهجين عند التحصيل الدراسي والإنجاز في هذا المجال فقط ولكن يمتد إلى اكتساب الخبرات والمهارات الخاصة بالعمل في البيئة الإلكترونية، والتي يتصدرها اكتساب مهارات الحاسوب ومواجهة الصعوبات الخاصة بالتعليم الهجين، والمراسلات الإلكترونية مع المؤسسة، وتدريب الطلاب على مواجهة المشكلات التي تظهر، بالإضافة إلى الدعم الفني والوقت المتاح خلال التعرض للمقررات، وكذلك القواعد التي تنظم استخدام أدوات الاتصال مع الغير سواء كانت داخل المدرسة أو خارجها.

(٣) **متطلبات تتعلق بالمحتوى الإلكتروني وبناء المقررات:** تتعدد تصنيفات محتوى التعليم الهجين سواء داخل قاعات الدراسة وأثناء التفاعل المباشر أو على الشبكة، فيوجد العديد من الأنواع حسب التصنيف أو التخصصات أو حسب طرق المعالجة والتقديم، والذي يهدف إلى الوصول بالمتعلم إلى مستوى من التحصيل والإنجاز لمعارف وتطبيقات في مجال معين، ويتطلب هذا عددًا من المتطلبات تتركز في تحقيق السهولة واليسر في مراجعة هذا المحتوى، والجاذبية والتشويق، ثم الثقة في المحتوى، والمصدر ثم ملائمة المحتوى لخصائص المتعلم وسماته، وارتباطه بخصائص المرحلة التعليمية ومتطلباتها، بجانب ملاءمته أيضًا لطرق التدريس والتعليم الهجين، وقابليته لتصميم الاختبارات الإلكترونية، وتقويما للعملية التعليمية بكاملها.

(٤) **متطلبات تتعلق بمصادر التعليم والتعلم الإلكترونية:** تمثل مصادر التعليم والتعلم المتاحة على شبكة الإنترنت العنصر التكميلي في بناء المقررات، وتظهر أهميتها في تحقيق الأهداف الخاصة بإثراء محتوى هذه المقررات، وزيادة دافعية المتعلم للتعليم، واكتساب المتعلم مهارات البحث، والارتفاع بمستوى الإنجاز والأداء. وهذه المصادر ومواقعها قد تكون إجبارية بالنسبة للمقرر الدراسي ومحتواه، أو تكون اختيارية للمتعلم، وإن الاعتماد عليها يفرض متطلبات أخرى منها: متطلبات تحقيق الارتباط، والكفاية والشمول بجانب الدقة، والموثوقية، وسهولة الإتاحة والوصول، والسرعة، وتعدد طرق الإفادة من المحتوى، والتحديث مع مراعاة التكلفة والعائد.

(٥) **متطلبات تتعلق بتأمين قواعد البيانات والعمليات التعليمية:** وتظهر ضرورة هذا المتطلب في حصر كيفية استفادة المشتركين من النظام الإلكتروني، بحيث لا يسمح لغيرهم بالدخول في البرامج التعليمية، وتوفير الحماية من الاختراق أو العبث بالنظام والبرامج والمقررات المتاحة ومحتواها، والتأثير في كفاءة نظام التعليم الإلكتروني، ذلك الشق من التعليم الهجين؛ ولذلك يتم تحديد قواعد البيانات والعمليات المطلوب حمايتها وطرق الدخول، وتصريح الدخول Pass word للمشتركين، وتقديم البرنامج بما يؤدى إلى تأمين وحماية النظام.

(٦) **متطلبات تتعلق بالبنية التحتية والدعم الفني:** وتتمثل في الأجهزة والمعدات والأدوات الخاصة ببناء الاتصال الإلكتروني بين الحواسيب والخادم والشبكات والطرق السريعة للوصول إلى المعلومات؛ فإن مصممي البنية التحتية قد يغفلون أهمية الدعم واستمراره، والذى يتمثل في الصيانة والتخطيط لمواجهة المواقف الطارئة أثناء عمليات التعلم أو الاختبارات بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

(٧) **متطلبات تتعلق بالإدارة والتنظيم:** ويشمل هذا المتطلب جميع المتطلبات الخاصة بتحديد المستويات الإدارية والمسئوليات والواجبات، والكفايات البشرية لهذا النوع من التعليم، واستمرار عملياته في كافة المجالات الإدارية والتعليمية والفنية.

(٨) **متطلبات تتعلق بالدعم المادي:** ويرتبط بهذا المتطلب جميع المتطلبات الخاصة بدراسات تكلفة التعليم ومصادر التمويل وتحديد المستوى المناسب للاشتراكات ومصادر الدعم الأخرى التي تحقق التوازن بين التكلفة والعائد وتحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة.

(٩) **متطلبات تتعلق بالدعم القانوني والتشريعي:** وهذا يدعم وجود المؤسسة التعليمية في النظام التعليمي العام، وتأمين سياستها وخططها وأهدافها وممارستها لتحقيق هذه الأهداف، سواء كانت للمنفعة العامة أو التجارية.

انطلاقا مما سبق لابد من توافر المتطلبات السابقة؛ حتى يتم تطبيق التعليم الهجين في المدارس بكفاءة وفاعلية ويحقق الأهداف المرجوة منه؛ حيث أصبح من الضروري اليوم الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ لأنه الحل الأمثل لمواجهة جائحة فيروس كورونا المستجد وفي الوقت نفسه يعتبر نظاما هاما لتطوير التعليم تماشيا مع المستجدات والتطورات التكنولوجية والرقمية.

انطلاقا مما سبق نجد أن أداء المعلم يعاني من مجموعة من المشكلات والتي تعوقه عن أداء مهامه وأدواره ، ومع الثورة الرقمية وظهور مجموعة من الأدوار الجديدة للمعلم التي ينبغي عليه القيام بها مع ضرورة تةافر مجموعة من الخصائص والمهارات والكفايات لديه حتى يتمكن من القيام بهذه الأدوار والمهام الجديدة تواكبا مع الأخذ بنظام التعليم الهجين ، والذي فرضته علينا جائحة كورونا ، وهو يعتبر إتجاه هام لتطوير التعليم ، لأنه يجمع بين مميزات التعليم التقليدي ومميزات التعليم الإلكتروني؛ لذلك كان من الضروري تطوير أداء المعلم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ، وبما

أن المشكلة الأساسية في تطوير أداء المعلم تتمثل في قصور البرامج التدريبية عن تحقيق أهدافها المرجوة ومهماتها الأساسية ، فلابد من البحث عن أسلوب جديد للتدريب بحيث يعالج جوانب القصور في البرامج التدريبية الأخرى، ويتماشى مع المستجدات العصرية ويتواكب مع ضرورة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهو التدريب المدمج.

المحور الثالث: الإطار الفكري للتدريب المدمج وأهم متطلباته:

أولا : مفهوم التدريب المدمج:

لقد تعددت مفاهيم ومسميات التدريب المدمج ويمكن عرضها على النحو التالي: (Blended training)، منها: التدريب الهجين أو المزيج (Hybrid training)، والتدريب الثنائي (Dual training)، والتدريب التكاملي (Integrate traninig) أو التدريب المختلط (Mixed training)، أو التدريب المؤلف أو التدريب التماذجي، وجميع المصطلحات السابقة تشير إلى معنى واحد وهو الخلط والمزج بين طرق وأساليب وأدوات التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني. (عبد العاطي والمخيني، ٢٠١٠، ٨١)

وكذلك هو "البيئة التدريبية التي يتم فيها توظيف جميع الإمكانيات والوسائط التكنولوجية المتاحة، وذلك بالجمع بين أكثر من أسلوب وأداة للتعلم سواء كانت إلكترونية أو تقليدية بما تتضمنه من لقاءات مباشرة (وجهاً لوجه)؛ لتقديم أسلوب فعال من التعلم يناسب خصائص الدارسين واحتياجاتهم من ناحية ويناسب طبيعة المحتوى التدريبي والأهداف التعليمية التي تسعى لتحقيقها من ناحية أخرى، وقياس وتقييم أداء المتدربين في بيئة تدريبية تعليمية جذابة تحقق أفضل استثمار للوقت والجهد والتكلفة، وأقصى ناتج من مخرجات التدريب. (الجزار، وعصر، ٢٠٠٩، ١٩)

ويعرف أنه صيغة حديثة من صيغ التدريب يتكامل فيها التدريب التقليدي (وجهاً لوجه) مع التدريب الإلكتروني في إطار واحد؛ حيث توظف أدوات التدريب الإلكتروني، سواء المعتمدة على الحاسوب أو المعتمدة على الشبكات كالإنترنت في جلسات التدريب التزامنية وغير التزامنية معتمدة على الدمج بين أدوات التدريب التقليدي وأدوات التدريب الإلكتروني في القاعة التدريبية وخارجها مع التفاعل

وجهاً لوجه بين المدرب والمتدربين من أجل تحقيق الأهداف التدريبية المنشودة. (شبل وآخرون، ٢٠١٢، ١٦٣)

ويعرف أيضاً بأنه "توظيف المستحدثات التكنولوجية في الدمج بين الأهداف والمحتوى ومصادر وأنشطة التدريب وطرق توصيل المعلومات من خلال دمج نظم التدريب التقليدية والإلكترونية في بيئة تسهل للمتدرب الوصول السريع لمحتوى التدريب وتعلم المهارات الخاصة بها. (علام، ٢٠١٤، ٢١٦)

وهو أيضاً "تدريب تم من خلال برامج تدريبية تقوم بالدمج بين التدريب عن قرب داخل القاعة التدريبية وجهاً لوجه بين المدرب والمتدربين، والتدريب الإلكتروني أو الافتراض بحسب طبيعة البرنامج والفئة المستهدفة من التدريب (أبو النصر، ٢٠١٧، ١١٤).

ولقد جاء مفهوم التدريب المدمج وصفا للتعلم الذي يمزج الأنشطة وطريقة تقديمها بما في ذلك تقديمها داخل الفصول الدراسية وجهًا لوجه، والتعلم الإلكتروني والتعليم الذاتي. (Bansal, 2014, 2)

ولذلك فإن التدريب المدمج هو إستراتيجية قوية يتم تقديمها بشكل جيد لتعالج متطلبات التدريب ويمكن تقديمها لعدد أكبر من المتدربين والحصول على أفضل النتائج. (Woodall, 2012,1)

وهو كذلك العملية التي يتم فيها الدمج بين التدريب الصفي وتقنيات التدريب الإلكتروني لتقديم تدريب فعال يناسب خصائص المتدربين واحتياجاتهم من باحثين وطبيعة المحتوى والأهداف التدريبية المطلوب تحقيقها عن طريق الاستفادة من كافة الإمكانات والوسائط التكنولوجية المتاحة لإحداث تفاعل بين المتدربين والمدرين وبين المتدربين فيما بينهم من خلال أدوات التفاعل والتواصل الإلكترونية والقاعات الدراسية من خلال التفاعل وجها لوجه. (البلقاس، ٢٠١٢، ١٢)

لذلك يعتبر التدريب المدمج هو أحد صيغ التدريب التي يتكامل ويندمج فيها التدريب الإلكتروني مع التدريب الصفي التقليدي في إطار واحد؛ حيث توظف أدوات التدريب الإلكتروني، سواء المعتمدة على الكمبيوتر أو المعتمدة على الشبكات في الدروس والمحاضرات، وجلسات التدريب والتي تتم غالبا في قاعات الدرس الحقيقية المجهزة بإمكانية الاتصال بالشبكات.

ثانيا : خصائص التدريب المدمج:

يرى علام (٢٠١٤، ٢١٩- ٢٢٠) أن التدريب المدمج يتميز بعدة خصائص تتمثل فيما يلي:

- يتوافق التدريب المدمج مع الخطو الذاتي للمتدرب؛ حيث يتدرب وفقاً لقدراته واهتماماته وحسب سرعته والوقت الذي يناسبه والمكان الذي يلائمه، كما أنه يختار الطريقة المناسبة لخبراته التدريبية السابقة، وينتقي الأنشطة التدريبية التي تتوافق مع مستواه التعليمي وتساعده على استرجاع الخبرات السابقة.
- الاستفادة منه في أي مكان، وفي أي زمان، وبما يتناسب مع ظروف المتدرب.
- إمكانية التعديل والتحديث في المحتوى والبرامج التدريبية بدقة وسرعة وسهولة.
- توفير بيئة تدريبية متعددة المصادر، بفضل توظيف مصادر التدريب التقليدية والإلكترونية مع إعادة صياغة الأدوار في التدريب بما يتوافق مع مستجدات الفكر التربوي، كما يتيح مستويات من التفاعلية لا تتوافر بنفس الدرجة في أي أسلوب تدريبي أخر.
- زيادة قدرة المتدربين على التعامل مع الوسائل والأدوات التكنولوجية المختلفة وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحوها.
- ربط التدريب بأهداف العمل، وتعزيز الجوانب الإنسانية والعلاقات الاجتماعية بين المتدربين فيما بينهم.
- إكساب المدربين مهارات تصميم المواقع الإلكترونية التدريبية بأهدافها ومحتواها وأنشطتها التدريبية الفردية والجماعية وأساليب تقويمها.
- تعزيز المشاركة لدى المتدرب الخجول في المشاركة، مع إمكانية التعاون بين المتدربين باستخدام أدوات التعلم الإلكتروني.
- تغير دور المدرب من المرسل والملقن والمصدر الوحيد للمعلومات إلى دور الموجه والمشرف والميسر.
- تشجيع المتدربين على تحمل مسئولية تدريبهم وبناء معرفتهم الذاتية والثقة بالنفس.

يتضح مما سبق أن التدريب المدمج له العديد من الخصائص التي تجعل له أهمية كبيرة في تطوير أداء معلمي التعليم العام ؛ وذلك لأنه يتوافق مع قدرات واهتمامات المعلمين، وكذلك ينتقي الأنشطة التدريبية التي تتوافق مع المعلمين ، وأيضا سرعة الاستفادة منه فهو لا يتقيد بزمان ومكان محدد ، فهو مناسب للمعلمين من حيث الزمان والمكان وظروف المعلمين ، ويوفر بيئة يدريبية متعددة المصادر للمعلمين ؛ حيث يجمع بين سمات التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

ثالثا : مبررات التدريب المدمج:

إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يترتب عليه أمور كثيرة تعزز وتحافظ على النمو المعرفي والمهارى للمعلمين؛ فهناك مجموعة من المبررات العصرية للتدريب أثناء الخدمة والتي تتمثل في (الدوسري وأخرون، ٢٠١٦، ٢٢ – ٢٣):

- **التزايد الكبير في أعداد الطلاب والمدارس:** فمن خلال الأخذ بمبدأ تعميم التعليم الهجين وهو الأمر الذي ترتب عليه عجز الأنظمة التربوية عن توفير الأعداد الكبيرة من المعلمين الذين يتصفون بالنوعية المطلوبة.
- **التقدم العلمي والتكنولوجي:** لم يقتصر أثر التكنولوجيا على النواحي المادية و الصناعية والإنتاجية فقط، بل امتد أثرها حتى شمل النواحي الاجتماعية بشتى أنواعها وتغيرت بعض المفاهيم والاتجاهات والقيم والمثل الأخلاقية، هذا وقد أدى التقدم في مجال التكنولوجيا إلى أثر بالغ على الفرد والمجتمع، وأثر في العملية التربوية من حيث محتواها وأهدافها وطرائقها، وظهر ما يعرف بتكنولوجيا التعليم بما تحويه من آلات ووسائل وطرائق تعليمية جديدة؛ وأدى هذا إلى زيادة أهمية التدريب المستمر للمعلم أثناء الخدمة لملاحقة هذا التقدم التكنولوجي.
- **تطوير الأنظمة التربوية:** إن التطور الذي شهده النظام التربوي يتطلب إحداث تغيرات أساسية في أدوار ومهام المعلمين وفي كيفية أدائهم والاهتمام بالجانب العلمي وتنمية التفكير ومراعاة الفروق الفردية.

- **التحديات التي تواجه المدرسة في عالمنا المعاصر:** لم يعد المفهوم الضيق للتربية يفي بالغرض المطلوب ولا يناسب العصر؛ لأن التربية تعني التنمية أي مساعدة الفرد على أن ينمو وفق قدراته واستعداداته وظروف الحياة في مجتمعه لمواجهة تحديات العصر.
- **تطور أساليب التدريس ووسائله:** لقد تطورت طرق وأساليب التدريس وقد تحول مركز الاهتمام في التربية من الموضوع الذي يدرس الطفل ونموه إلى توجيه اهتمام المعلم في عملية التعليم نحو الطالب؛ ومن ثم فعليه أن يركز جهوده في اختيار وسائل وأساليب التعليم التي تتناسب مع مرحلة النضج التي يمر بها الطالب، والتي يمكن معها تقويم الموضوع الذي يدرس بحيث يحقق الطالب أقصى استفادة ممكنة من الدروس.
- **النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم:** فالكثير من المعلمين من خريجي كليات الآداب لم يقوموا بالتدريب على التدريس في كلياتهم وتنقصهم المعارف التربوية؛ الأمر الذي يحتم تدريبهم أثناء الخدمة، وكذلك طلاب كليات التربية فترات التدريب العملي لديهم قصيرة ولا تمكنهم من الحصول على الخبرات التربوية اللازمة وخصوصًا في ظل الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين؛ لذلك كان لزامًا تدريبهم أثناء الخدمة.
- **التغيير في المناهج:** الأمر الذي تطلب إعداد الدورات الخاصة بالمناهج وتدريب المعلمين عليها.
- **مساعدة المعلمين الجدد:** فمن خلال برامج التدريب يتم مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم على نظام العمل المدروس والاطلاع على قوانينه وقواعده؛ فانتقال الطالب من كلية التربية إلى العمل في مدرسه بعد تخرجه يمثل نقطة تحول في حياته، فهو يواجه بمواقف جديدة لم يتم تدريبه عليها، كما أن خبراته العملية في أثناء مرحلة إعداده ما قبل الخدمة كثيرًا ما تخلو من الصفات الطبيعية والتلقائية للموقف التدريسي.

نستنتج مما سبق أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة له أهمية عظيمة في حل المشكلات التي تعوق المعلمين عن أداء دورهم وكذلك تساعدهم في مواجهة التحديات التي تعوقهم عن أداء دورهم في ظل الثورة الرقمية والأخذ بنظام التعليم الهجين؛ وذلك لأنه يتواكب مع المتغييرات المتسارعة والمستجدات

العصرية، ويعتمد على استخدام التكنولوجيا في التدريب وكذلك يستخدم مجموعة من الأساليب المتطورة في تدريب المعلمين ، حيث تمكن المعلمين من استخدام هذه الطرق في تعلمهم لطلابهم.

رابعا : أهمية التدريب المدمج:

يقوم التدريب المدمج على التكامل والتفاعل بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، بمختلف أشكالهما وأنواعهما المختلفة؛ حيث يجمع بين أشكال التدريب التقليدي التي تتم في القاعات التدريبية وجهاً لوجه بأساليبها التدريبية المختلفة، مثل: المحاضرات، وورش العمل، والاختبارات المطبوعة، وبين أشكال التدريب الإلكتروني التي تتمثل في التدريب القائم على الكمبيوتر، والمحاكاة الإلكترونية، والتدريب عبر الإنترنت.

لذلك تتمثل أهمية التدريب المدمج فيما يلي (المطوع والبراوي، ٢٠١٠،):

- تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التعلم والتدريب.
- تشجيع المشاركة في الأنشطة التدريبية التقليدية والإلكترونية.
- تحفيز المتدربين على ضبط أنفسهم في بيئة التعلم والتدريب المباشرة.
- تحقيق متعة التعامل بين المدرب والمتدرب وزملائهم وجهاً لوجه.
- تعزيز الجوانب الإنسانية والعلاقات الاجتماعية بين المتدربين فيما بينهم وبين المدربين.
- الاستفادة من التقدم التكنولوجي في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.
- رفع جودة العملية التدريبية ومن ثم جودة المنتج التعليمي والتدريبي وكفاءة المتدربين.
- استخدام التدريب المدمج يمثل أحد الحلول المقترحة لحل مشكلات التدريب وجهاً لوجه والتدريب الإلكتروني.

وهناك من يرى أيضا أن أهمية التدريب المدمج تتمثل فيما يلي (الباتع، وعبدالمولى، ٢٠٠٨، ٣٤):

- تعدد أشكال التواصل بين عناصر البرنامج التدريبي يعمل على إنشاء علاقة تفاعلية بين المتدربين والمدربين.

- ارتفاع كفاءة المتدربين وانخفاض تكلفة التدريب مقارنة بتكلفة تطبيق نموذج التدريب الإلكتروني منفردا.
- يساعد التدريب المدمج الفئات المتنوعة من المتدربين للوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا وزيادة ثقة المتدربين بأنفسهم لاستخدام محتوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم.
- يحقق نموذج التدريب المدمج فاعلية أكبر للمقررات التدريبية التي تتطلب ممارسة المهارات العملية باستخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة وأنماط تدريب مختلفة.
- زيادة الدور الإرشادي والتربوي للمدرب في مواقف التدريب المدمج.
- التغلب على نواحي القصور لدى المؤسسة التدريبية ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين والتغلب على مشكلة تجاهل الوسائل التكنولوجية للجانب الوجداني للمتدرب
- يساعد المتدربين على التفاعل مع البرامج من خلال الخدمات التفاعلية الإلكترونية في فهم المواد التدريبية بشكل أسرع وأفضل والتي يتعذر الحصول عليها بشكل كاف للتدريب التقليدي.

حيث يتضح مما سبق أن التدريب المدمج له أهمية كبيرة في تدريب المعلمين ؛ من أجل تطوير أدائهم وتبصيرهم بأدوارهم الجديدة حتى يستطيعوا القيام بها لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ؛ وذلك لأن التدريب المدمج تتعدد فيه أشكال التواصل بين عناصر البرنامج التدريبي ، ويعمل على إنشاء علاقة تفاعلية بين المعلمين والمربين ، وكذلك يحقق فاعلية أكبر للمقررات التدريبية من خلال الخدمات التفاعلية الإلكترونية.

خامسا : مكونات التدريب المدمج:

يتكون التدريب المدمج مما يلي (الفار، ٢٠١١، ٤٧):

الصيغ التقليدية للتدريب والتدريس، الصيغ المتزامنة عبر الإنترنت والاجتماعات الإلكترونية، والفصول الافتراضية، وحلقات البحث عبر الويب، والتراسل الفوري، وصيغ التعلم الذاتي غير المتزامن، والمستندات وصفحات الويب، وموديولات التدريب عبر الويب، والمحاكاة، والأحداث الحية

المسجلة ولقطات الفيديو، والاختبارات واستطلاعات الرأي، ومنتديات المناقشة ومجموعات التدريب عبر الإنترنت.

تتطلب منظومة التدريب المدمج المتكاملة توافر مجموعة من المكونات التي تشكل بيئة التدريب المدمج لجذب انتباه المتدربين، وتتكون من (رجب، ٢٠١٤، ٢٥):

- القاعات التقليدية: القاعات التي يحدث بها التدريب التقليدي حيث تتكون من المدرب والمتدرب والمعلومات مع استخدام وسائل بسيطة في ايصال المعلومة له، بحيث يكون للمدرب الدور الرئيسي في التدريب، مثل: المحاضرات والتسجيلات والكتب.
- قاعات إلكترونية أو افتراضية: قاعات يتم فيها تقديم المحتوى التعليمي وإيصال المهارات والمفاهيم للمتدرب بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل متزامن أو غير متزامن، مثل: حلقات البحث عبر الإنترنت، منتديات المناقشة، البريد الإلكتروني من خلال توفير فيديو متفاعل عبارة عن مزج الحاسوب والفيديو بشكل يسمح للمدرب بالاتصال بالمتدربين عبر الشبكة في المناطق النائية، ووسائط إلكترونية والبريد الإلكتروني، ومحادثات على الشبكة: المقصود بها التواصل المباشر وغير المباشر بين المتدربين سواء تم ذلك بطريقة تزامنية أو غير تزامنية.

وترى الباحثة أن المكونات السابقة للتدريب المدمج نجد أنها ترتكز على ثلاث عناصر رئيسية تتمثل فيما يلي:

- **مكونات بشرية:** تتمثل في المدرب والمتدربين الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض داخل قاعات التدريب وخارجها.
- **مكونات تكنولوجية:** تتمثل في الأدوات والوسائل التكنولوجية المستخدمة في قاعات التدريب، مثل: الحاسوب والشبكات والمعامل الافتراضية وأجهزة العرض كالسبورة الذكية.
- **مكونات برمجية:** تتمثل في البرمجيات المستخدمة في التدريب المدمج، مثل برمجيات الوسائط المتعددة، والكتب الإلكترونية، وبرامج التقييم الإلكتروني، والتفاعل الذي يتم بين المدرب والمتدرب، وطرق وأساليب التدريب المستخدمة في التدريب المدمج.

سادسا : مميزات التدريب المدمج:

إن التقدم التكنولوجي واتساع نطاق الوصول للمعلومات من خلال تقنيات الاتصال المتنوعة ساهم في التوجه نحو التدريب الهجين، وكذلك ظهور بيئات التعلم الافتراضية زاد بشكل كبير؛ مما استدعي إعداد وتدريب المعلمين.

حيث تتمثل مميزات التدريب المدمج فيما يلي (شحاته، ٢٠١٣، ٤٥):

- الدمج بين مزايا التدريب الإلكتروني والتقليدي الذي يتيح للمتدربين استخدام تكنولوجيا التدريب الإلكتروني.
- تحسين مخرجات التدريب بالربط بين حاجات المتدرب وبرنامج التدريب وزيادة إمكانيات الوصول للمعلومات.
- تعدد أشكال التفاعل بتوفير الاتصال وجها لوجه مما يحقق فاعلية التفاعل بين جميع عناصر منظمة التدريب متضمنة التفاعل بين المتدربين والمدرب وبين المتدربين فيما بينهم والمتدربين والمحتوى.
- الانتقال من التدريب الجماعي إلى التدريب المتمركز حول المتدرب.
- انخفاض نفقات التدريب بشكل هائل بالمقارنة بالتدريب الإلكتروني وحده.
- التدريب وفق القدرات والإمكانيات والحاجات ومراعاة فروق المكان والزمان للمتدربين
- نجاح تدريس المهارات العملية التي يصعب دراستها من خلال التدريب الإلكتروني وحده.
- الاستخدام الأمثل للموارد المادية والإلكترونية.

انطلاقا مما سبق نجد أن التدريب المدمج يتمتع بالعديد من المميزات منها: الدمج بين مزايا التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ، بحيث لا يفتقد فاعليته في التفاعل وجها لوجه ، وكذلك توظيف التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في تدريب المعلمين من أجل تطوير أدائهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

سابعا : أهداف برامج التدريب المدمج:

تتمثل أهداف التدريب المدمج فيما يلي (Andreat&Doukas,2007,89)

- التعرف على طريقة تقييم البرامج التدريبية باستخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات وقياس أثرها عن طريق المردود الإيجابي لها في التدريب.
- تحسين أداء كل من المدرب والمتدرب.
- زيادة كفاءة المدرب ورفع مستوى أدائه عن طريق اكتساب المهارات والخبرات الفنية والمهنية.
- زيادة قدرة المدرب على التقويم الذاتي في ضوء نتائج التدريب.
- مساعدة المتدربين على استخدام تقنية المعلومات والاتصالات والشبكات المتاحة للتدريب المدمج.

يتضح مما سبق أن التدريب المدمج له مجموعة من الأهداف يسعى جاهدا إلى تحقيقها في تدريب المعلمين منها: تنوع طرق تقييم المعلمين باستخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة ، وتحسين أداء كل من المدربين والمتدربين من المعلمين.

ثامنا : مقومات نجاح التدريب المدمج:

ينبغي مراعاة مجموعة المقومات عند تصميم التدريب المدمج التي تساعد على نجاحه، وتعمل على زيادة فاعليته، كما تعمل على تحقيق مخرجات أفضل لعملية التدريب وتتمثل فيما يلى (Landers, 2009, p17).

- التواصل والاتصال الفعال بين المتدربين وبعضهم وبينهم وبين المدرب.
- إرشاد وتوجيه المتدربين ووصف وتحديد أدوار المتدربين والمدرب بطريقة محددة وواضحة والوصول للمحتوى التعليمي والتدريبي في أي وقت.
- العمل الجماعي التعاوني بين المتدربين.
- تشجيع الإبداع لدى المتدربين من خلال تشجيعهم على التعلم والتدريب الذاتي والتعلم والتدريب في مجموعات.
- إشراك المتدربين في اختيار نوع الدمج المناسب لهم حسب قدراتهم واحتياجاتهم.
- التكرار بمعنى أن يحصل المتدرب على المعلومة بأشكال مختلفة ومن مصادر مختلفة.

- توافر البنية التحتية من أدوات تكنولوجية وشبكات وأدوات التفاعل وجهاً لوجه التي تدعم تطبيقه داخل وخارج القاعات التدريبية.
- ضرورة توفير الكوادر المهنية المدربة من المدربين على استخدام التدريب المدمج التي تمتلك مهارات استخدام الأدوات التكنولوجية، ومهارات التعامل مع الشبكات.

يتضح مما سبق أنه لكي يحقق التدريب المدمج الأهداف الموجوه منه في تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين لابد من توافر المقومات سالفة الذكر حيث تعد بمثابة الدعائم أو الركائز الأساسية التي لا يستطيع التدريب المدمج القيام بدونها.

تاسعا : أنواع التدريب المدمج:

يمكن تحديد أنواع التدريب المدمج على النحو التالي (رجب، ٢٠١٤، ٥٤):

- الدمج بين التدريب الشبكي (عبر الانترنت) والتدريب التقليدي: حيث يتم تقديم البرنامج التدريبي وجهاً لوجه داخل القاعة الصفية وبأساليب معرفية، وبالإضافة إلى مصادر البحث عبر الويب.
- الدمج بين التدريب الذاتي والتدريب التعاوني: والمقصود بالتدريب الذاتي التدريب ذو السرعة الذي يتحكم به المتدرب، أما التدريب التعاوني هو التدرب الذي يحدث من خلال المناقشة والتفاعل والتعاون بين المتدربين، مثل: مؤتمرات الفيديو المباشرة، حيث يتم تبادل الآراء والنقاش حولها، بحضور وسيط مناقشة بين مجموعات المتدربين.
- الدمج من أنماط التدريب المتزامن وجهاً لوجه وأنماط التدريب المتزامن عبر شبكة الويب: والمقصود بالتدريب المتزامن التدريب الذي يكون وجهاً لوجه بين المتدربين والمدرب بما يحتويه من أساليب وأنشطة وغيرها والتدريب المتزامن عبر الشبكة الذي يتضمن مناقشات تعليمية عبر الشبكة، ورسائل، ومؤتمرات.
- التدريب المدمج المعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي: حيث يمكن الدمج بين شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة مثل: الفيس بوك – التويتر – المدونات – المنتديات وغيرها؛ لمشاركة المتدربين في البحث عن المعلومات وتنفيذ مهامهم التدريبية.

حيث يتضح مما سبق تعدد وتنوع أنماط التدريب المدمج حيث يعتمد في المقام الأول على الجمع بين مميزات التدريب التقليدي ومميزات التدريب الإلكتروني مما يحقق الأهداف المرجوه منه في تطوير أداء المعلمين وتبصيرهم بأدوارهم الجديدة في ظل الثورة الرقمية و لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

عاشرا : متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين:

أولاً: متطلبات إدارية: هي تلك المتطلبات المرتبطة بالعناصر الإدارية حيث نجد أن المطلع على واقع مراكز التدريب الخاصة بالمعلمين نجد أنها تعاني من وجود قصور فيها من حيث توظيف التقنيات الإدارية الحديثة في تنظيم وإدارة العمل الإداري المتعلقة بالتدريب المدمج. (وهبه، ٢٠١٣، ٤٤٤)

وللتغلب على نواحي القصور الموجودة بالعناصر الإدارية لابد من ضرورة توظيف شبكة الإنترنت بجميع الأعمال الإدارية المتعلقة بتطبيق إستراتيجيات التدريب المدمج كاتجاه لتطوير دور مراكز التدريب نحو دعم التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام.

ثانياً: متطلبات تكنولوجية:

هي تلك المتطلبات التي تتعلق بالجانب التقني والتكنولوجي في مراكز التدريب الخاصة بالمعلمين؛ حيث وجد أنه يوجد صعوبة في تأمين المواقع التدريبية وبرمجياتها المستخدمة في التدريب المدمج، مع وجود ضعف في مهارات استخدام أدوات التدريب الإلكتروني وتنفيذها وتوظيفها. ولكي يمكن التغلب على الصعوبات وأوجه القصور السابقة لابد من توافر شبكة إنترنت سريعة، مع ضرورة متابعة المدرب للمتدربين في أثناء تنفيذ الأنشطة التدريبية الإلكترونية، مع ضرورة توافر الأجهزة والبرمجيات والتجهيزات في التدريب المدمج، مع ضرورة التدريب على التعامل مع أجهزة الكمبيوتر وشبكة الإنترنت من قبل المدربين والمتدربين، مع العمل على توافر الكوادر المؤهلة لصيانة الأجهزة وشبكة الإنترنت قبل أو في أثناء أو بعد البرنامج التدريبي للتدريب المدمج. (عبدالفتاح، ٢٠١١، ٣١٦)

ثالثاً: متطلبات مالية:

تتمثل في جميع التكاليف المالية اللازمة لتفعيل نظام التدريب المدمج بدءًا من مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية، ثم المادة التدريبية، ثم البيئة التدريبية انتهاءً بالتقويم الإلكتروني والتقليدي للتدريب؛ مما يتطلب ضرورة توافر هذه الأعباء المالية الكبيرة حتى يتم تنفيذه وملاحقة التطورات التكنولوجية.

ولكي يتم التدريب المدمج بكفاءة وفاعلية – فيجب ضرورة توافر أجهزة كمبيوتر، والاشتراك في شبكة الإنترنت، وشراء برامج التدريب الإلكترونية، وشراء برامج حماية مواقع التدريب. (وهبه، ٢٠١٣، ٤٤٤)

رابعاً: متطلبات بشرية:

حيث تعد الكوادر البشرية من أهم عوامل التطوير لأي مؤسسة تسعى إلى تبني الارتقاء بدورها وأدائها، ومن هذا المنطلق تسعى مراكز التدريب المختلفة للمعلمين لتحديث إستراتيجياتها بتطبيق التدريب المدمج؛ وهذا يتطلب توفير المدربين ذوي الخبرة والكفاءة والفاعلية ويمتلكون كفايات تطبيق التدريب المدمج، وكذلك ضرورة نشر ثقافة التغيير وعدم التمسك بالأساليب التقليدية النمطية، مع زيادة قدرة العاملين ورفع كفاءاتهم للتعامل مع التطورات التكنولوجية بتحويل الحقائب التدريبية إلى حقائب إلكترونية، وضرورة توفير الكوادر البشرية المدربة على الصيانة التكنولوجية للتجهيزات التي تقوم عليها إستراتيجيات التدريب المدمج. ولذلك يجب اختيار المدربين والكوادر التدريبية، ووضع معايير وآليات محددة لانتقائهم وإعدادهم، ووضع ضوابط خلقية لعملهم داخل مراكز التدريب المختلفة ووضع خطط للتطوير المهني المستمر لهذه الكوادر، بإجراء عمليات تقييم دورية ومستمرة لهذه الكوادر. (وهبه، ٢٠١٣، ٤٤٥)

خامساً: متطلبات ثقافية:

وتتمثل هذه المتطلبات في نشر ثقافة وإستراتيجيات التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين بين العاملين بالتعلم؛ حيث تعتبر غير واضحة المعالم ولم يتم تبنيها بشكل فعلي، بالرغم من أهمية هذه الثقافة وتأكيدها كاتجاه داعم للتنمية المهنية المستدامة، حيث لوحظ استخدام البرامج التقليدية النمطية من قبل مراكز التدريب وعدم استخدامها أساليب تدريبية مستحدثة متطورة؛ مما أدى إلى ضعف

فاعليتها ومحدودية تأثيرها في تنمية مهارات المعلمين، ولذلك لابد من تطوير وتحديث الأساليب التدريبية المختلفة المستخدمة في مراكز التدريب وضرورة تركيزها على مشكلات المعلمين واحتياجاته المهنية والتطورات في مجال التدريس والتعليم.

إضافة لما سبق من متطلبات التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين لابد من ذكر وتوضيح دور المدرب والمتدرب في عملية التدريب المدمج ؛ حتى يحقق الأهداف المرجوه منه ويمكن عرضها على النحو التالي:

دور المدرب في التدريب المدمج:

يمكن تحديد أدوار المدرب كالتالي (Villani, 2015, 37) :

- تكنولوجي: إذ أن دور المدرب في ظل التدريب المدمج استخدام التقنية ومساعدة المتدربين على استخدامها في عملية التدريب.
- مبسط للمحتوى: حيث يقوم المدرب بإكساب المتدربين المعارف والمعلومات وما يرتبط بها من مهارات وقيم واتجاهات من خلال تبسيطها وربطها بالواقع.
- مصمم للخبرات التدريبية: للمدرب دور أساسي في تصميم الخبرات التدريبية والأنشطة التدريبية، والإشراف على بعضها.
- مدير للعملية التدريبية: المدرب يصبح مديراً للعملية التدريبية بأكملها، حيث يحدد الأنشطة التدريبية، ومواعيدها، وأساليب عرض المحتوى التدريبي وطرق التقويم.

دور المتدرب في التدريب المدمج:

يمكن تحديد أدوار المتدرب في التدريب المدمج في (عبدالرحمن، ٢٠١٢،٥٤):

- يعمل بنشاط على تحقيق الأهداف التدريبية المرجوة.
- القدرة على تطبيق المعرفة واستخدامها في مواقف جديدة.
- القدرة على التعامل مع المصادر الإلكترونية.
- دوره في حفظ وسلامة وسائل ومصادر التدريب المستخدمة في بيئة التدريب المدمج.
- مشاركته في تصميم وتطوير برامج التدريب المدمج.

حيث يتضح مما سبق أنه يجب على المدرب والمتدرب (من المعلمين) التعرف على أدوارهم أثناء عملية التدريب المدمج حتى يحقق الأهداف المرجوه منه بكفاءة وفاعلية في تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

مداخل التدريب المدمج ونماذجه:

يمكن تحديد مداخل التدريب ونماذجه على النحو التالي: (شبل وآخرون، ٢٠١٢، ٢١٣- ٢١٥):

- دمج التدريب الإلكتروني بالمؤتمرات السمعية عن طريق الخطوط التليفونية والتدريب في أثناء العمل، ومواد مصورة عن طريق الفيديو توزع على المتدربين؛ بالإضافة إلى عدد من الوسائل الأخرى، فالمتدرب في هذا النموذج يمارس أنشطة التدريب عبر الإنترنت مع توجيهه لاستخدام مختلف الوسائل الأخرى المعنية في تدريبه، وهذا النموذج يصلح للتدريب في أثناء العمل بشكل أساسي ويتطلب إلى جانب توصيل المتدرب بالإنترنت أن يتواجد نظام لعقد المؤتمرات السمعية عن طريق التليفون، ويتم التدريب بشكل ذاتي وفردي كل متعلم بشكل مستقل.
- نموذج قائم على مبادرة المدرب بالإضافة إلى أنشطة تدريب تمارس إلكترونياً، فالمتدرب يلتقي بالمدرب كجزء من البرنامج التدريبي، ثم يمارس باقي أنشطة التدريب إلكترونياً.
- نموذج قائم على تقديم تدريب إلكتروني مركزي مباشر، وربطه بعدد من مصادر التدريب ووسائله، وفي هذا النموذج يكون الأساس هو أداء جلسات تدريب إلكترونية بشكل تزامني وتكليف المتدربين بأداء أنشطة تدريبية مرتبطة بعدد من الوسائل التزامنية الأخرى.
- التدريب الميداني في أثناء العمل المدعم بالتدريب الإلكتروني، يغير التدريب في أثناء العمل مركز هذا النموذج وتعمل باقي الوسائل لخدمة هذا النوع من التدريب كتقديم عدد من المصادر الإلكترونية ومكتبة فيديو ومواد معينة في العمل، بالإضافة إلى برامج دراسية ذاتية تمارس إلكترونياً.
- التدريب المعتمد على المحاكاة والتعلم المعملي، وهذا النموذج يكون التدريب من خلال المحاكيات أساس لعملية التعلم مع ربطه للتعلم بنظام للتعلم الإلكتروني ونظام للتدريب والاختبارات وعدد من الوسائل الأخرى تقتضيها طبيعة المادة التي يتم التدريب عليها

اتضح مما سبق أن التدريب المدمج رغم حداثته إلا أنه له العديد من الأهداف التي يسعى الوصول إليها وكذلك يتمتع بالعديد من المميزات التي أدت إلى انتشاره الواسع في أوساط التدريب؛ وذلك لأنه يجمع بين مميزات اللقاءات وجها لوجه التي تتيح المزيد من النقاشات وتبادل الخبرات بين المعلمين بالإضافة إلي الأنشطة الإلكترونية من خلال الإنترنت وغرف الحوار والمنتديات والبريد الإلكتروني، مما يحقق الفاعلية في تنمية الجانب المعرفي والمهاري وأنه يحقق نموا كبيرا في الجانب المهاري وارتفاعًا كبيرًا في أداء المعلمين المتدربين.

ثانيا : الإطار الميداني للبحث ونتائجه:

استهدف البحث الحالي الوقوف على تطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين في ضوء مفهوم التدريب المدمج وذلك من خلال التعرف على موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ووفقاً للمتغيرات (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب)

(١) بناء أداة البحث:

استعان البحث بالاستبانة كأدة له للتعرف على درجة موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، ومرت عملية بناء أداة البحث (الاستبانة)، بالمراحل التالية:

أ) الاطلاع على الأدب التربوي، ومراجعة البحوث والدراسات السابقة، ذات الصلة بموضوع البحث فيما يتعلق بتطوير أداء المعلم والتعليم الهجين والتدريب المدمج.

ب) التوصل إلى صورة أولية للأداة وعرضها على مجموعة من الخبراء (أساتذة من كليات التربية تخصص أصول تربية – إدارة تعليمية – مناهج وطرق تدريس – تكنولوجيا

التعليم)؛ وذلك لتحكيم أداة البحث، وللتعرف على مدى مناسبة العبارات لمحاورها وقياس ما وضعت لقياسه.

ج) تم إجراء التعديلات التي اقترحها الخبراء على عبارات ومحاور الأداة، وتم الإبقاء على العبارات التي اجمعوا عليها والتي جاءت نسبة الاتفاق عليها أكثر من ٩٠%.

د) تم التوصل إلى الصيغة النهائية لأداة البحث، حيث تكونت أداة البحث (الاستبانة) من محورين الأول: تناول البيانات الشخصية، والثاني: تناول عبارات تصف متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وتوزعت على خمسة أبعاد ومجموع عباراتها (٥١) عبارة، والجدول التالي يوضح الاستبانة وعدد عبارات كل بعد من أبعادها.

جدول (١)

يوضح الاستبانة وعدد عبارات كل بعد من أبعادها

البعد	عدد العبارات
البعد الأول: متطلبات تتعلق بالجانب الإداري.	١٢
البعد الثاني: متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي.	٩
البعد الثالث: متطلبات تتعلق بالجانب البشري.	١٠
البعد الرابع: متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج.	١١
البعد الخامس: متطلبات تتعلق بالجانب المالي.	٩
مجموع عبارات الاستبانة	**٥١**

وتطلبت الاستجابة على أداة البحث الموافقة من خلال البدائل الاستجابية المتدرجة (بدرجة كبيرة وأعطيت الدرجة ٣، وبدرجة متوسطة أعطيت الدرجة ٢، وبدرجة ضعيفة أعطيت الدرجة ١) للتعرف على مدى موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على درجة

أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

(٢) تطبيق أداة البحث:

أ) تم تطبيق أداة البحث على عينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر وهي (شبين الكوم، أشمون، طنطا، بنها، المنصورة) خلال العام الدراسي ٢٠٢١م/ ٢٠٢٢م من خلال استخدام تطبيق جوجل درايف وإرساله إلكترونياً لعينة البحث من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر من خلال الماسنجر، الواتس آب، الإيميل وغيرها من وسائل التواصل الإلكترونية حيث طلب من أفراد العينة الإجابة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة، وذلك باختيار إحدى البدائل التالية (مهمة بدرجة كبيرة، مهمة بدرجة متوسطة، مهمة بدرجة ضعيفة).

ب) وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة على أفراد العينة وتجميعها وعددها (٢١٠) استبانة، تم استبعاد الاستبانات الغير صالحة ولم تستوف، وقد بلغ عددها (٤) استبانات ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٩٦) استبانة بنسبة ٩٣.٣٣%.

ج) تم تصحيح استجابات أفراد العينة وذلك بإعطاء الاستجابة (بدرجة كبيرة) ٣ درجات، والاستجابة (بدرجة متوسطة) درجتين، والاستجابة (بدرجة ضعيفة) درجة واحدة، وذلك بالنسبة للعبارات الموجبة.

(٣) الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

بعد تفريغ البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أ) حساب التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة عن عبارات كل بعد والاستبانة ككل.

ب) حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات كل بعد وللاستبانة ككل.

ج) إجراء اختبارات T- test للفروق بين العينتين المستقلتين، للتعرف على مدى وجود فرق ذات دلالة إحصائية للإستبانة تعزى إلى متغيرات البحث (النوع، نوع الكلية، القيام بالتدريب).

د) إجراء اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (one- way Anova) لحساب الفروق بين مجموع مربعات متوسطات درجات المجموعات؛ للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاستبانة تعزى إلى متغيرات البحث (الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

هـ) حساب الفاكرونباخ لحساب ثبات الأداة وقد اعتمدت الباحثة على الجدول التالي لتحديد درجة الأهمية والترتيب لعبارات كل بعد من أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل وذلك كما في الجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح مدى الاستجابة ودرجة الأهمية

مدى الاستجابة	درجة الأهمية
من ١ إلى ١.٦٦	ضعيفة
من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣	متوسطة
من ٢.٣٤ إلى ٣	كبيرة

(٤) ضبط الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (٣٠) عضو هيئة تدريس من خبراء التربية ببعض كليات التربية بمصر خلال المدة ٢٠٢١م/ ٢٠٢٢م وذلك بهدف ضبطها وتقنينها بحساب صدقها وثباتها.

(٤-١) الصدق: تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين هما: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي.

- **(٤-١-١) صدق المحكمين:** وذلك من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية تخصص (أصول تربية، إدارة تعليمية، مناهج وطرق تدريس،

تكنولوجيا التعليم)، وقاموا بإجراء التعديلات اللازمة عليها حيث وجد اتفاق بنسبة أعلى من ٩٠% على عبارات الاستبانة.

- **(٤-١-٢) صدق الاتساق الداخلي:**

من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ككل كما هو موضح في:

جدول (٣)

يوضح معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	متطلبات تتعلق بالجانب الإداري	متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي	متطلبات تتعلق بالجانب البشري	متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	متطلبات تتعلق بالجانب المالي
معامل الارتباط بالدرجة الكلية	٠.٧١١**	٠.٧١٣**	٠.٧٠٩**	٠.٧١٥**	٠.٧١٢**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على أن الاستبانة بوجه عام تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

(٤-٢) ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، حيث تم حساب ثبات أبعاد الاستبانة، وحساب ثبات الاستبانة ككل؛ كما هو موضح:

جدول (٤)

يوضح معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	متطلبات تتعلق بالجانب الإداري	متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي	متطلبات تتعلق بالجانب البشري	متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	متطلبات تتعلق بالجانب المالي	الأستبانة ككل
معامل ألفا كرونباخ	٠.٨١٣	٠.٨٠٩	٠.٨٢٠	٠.٧٩٣	٠.٧٩٦	٠.٨٠١

يتضح من الجدول السابق (٤) أن الاستبانة تتميز بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يدل على ثباتها وصلاحيتها للتطبيق.

(٥) عينة البحث:

جدول (٥)

يوضح الخصائص الديموجرافية لعينة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر

النوع				الرتبة الأكاديمية						الاجمالي	
ذكر		أنثي		مدرس		أ . مساعد		أستاذ			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٦٥	%٣٣.١٦	١٣١	%٦٦.٨٤	٦٩	%١٩.٤	٢٨٦	%٨٠.٦	١٤٣	%٤٠.٣	١٩٦	%١٠٠
نوع الكلية				الخبرة						الاجمالي	
نظرية		عملية		حتي ٥ سنوات		من ٦ حتي ١٠		أكثر من ١٠ سنوات			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٢٧	%٦٤.٨	٦٩	%٣٥.٢	١١٨	%٦٠.٢	٥٢	%٢٦.٥٣	٢٦	%١٣.٢٧	١٩٦	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق (٥) أن عدد خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر من الإناث أكبر من عدد خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس الذكور وهذا من واقع الإحصائيات للعام الجامعي ٢٠٢١م/ ٢٠٢٢م.

(٦) نتائج البحث (تحليلها وتفسيرها):

بعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تم رصد النتائج في صورة جداول إحصائية لتحليلها وتفسيرها على النحو التالي:

أولاً: النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

ثانياً: النتائج الخاصة بدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج

لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تبعاً لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، القيام بالتدريب).

وفيما يلي عرض لتلك النتائج:

أولاً: النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، وسيتم عرض هذه النتائج وفق مستويين:

المستوى الأول: النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول بنود الاستبانة ككل وأبعادها الخمسة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لمجموع عبارات كل بعد والاستبانة ككل، والجدول التالي يعرض تلك النتائج وذلك على النحو التالي:

جدول (٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات أفراد العينة والترتيب حول الاستبانة ككل وأبعادها الخمسة

المحاور	عدد المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الأهمية	ترتيب المحاور
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري	١٢	٢.٧٢	٠.١٥	%٩٠.٦٧	كبيرة	٢
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي	٩	٢.٦٩	٠.١٦	%٨٩.٦٧	كبيرة	٥
متطلبات تتعلق بالجانب البشري	١٠	٢.٧٠	٠.١٧	%٩٠	كبيرة	٤
متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	١١	٢.٧١	٠.١٦	%٩٠.٣٣	كبيرة	٣
متطلبات تتعلق بالجانب المالي	٩	٢.٧٣	٠.١٨	%٩١	كبيرة	١
المتطلبات ككل	٥١	٢.٧١	٠.١٤	%٩٠.٣٣	كبيرة	

بالنظر إلى الجدول السابق (٦) يتضح أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على الاستبانة ككل جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٢.٧١)، وانحراف معياري (٠.١٤)، مما يشير إلى أفراد العينة يجمعون على أهمية وضرورة توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ ويرجع ذلك إلى التطورات التقنية والتكنولوجية المتسارعة في هذا العصر والتنوع الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفي ظل الظروف الراهنة من جائحة كورونا دعت الضرورة إلى استخدام التعليم الهجين ونظراً لما يعانيه المعلمون من مشكلات في أدائهم تتعلق بعدم قدرتهم على مواكبة هذا النظام الجديد من التعليم فلابد من البحث عن صيغة جديدة لتدريب المعلمين من أجل تطوير وتحسين أدائهم وإكسابهم المهارات التكنولوجية الجديدة وتنمية قدرتهم على التعامل مع نظام التعليم الهجين ألا وهي صنيعة التدريب المدمج التي تعتمد على الجمع بين أفضل ما في النظام التقليدي للتدريب والنظام الإلكتروني للتدريب وتتماشى مع نظام التعليم الهجين وجائحة كورونا المنتشرة. كما يتضح من الجدول أن متطلبات تطبيق التدريب المدمج والتي تتعلق بالجانب (المالي) تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، والأهمية بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، وانحراف معياري (٠.١٨)، وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة/ والأهمية وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يجمعون على أن المتطلبات التي تتعلق بالجانب المالي هي العامل الأساسي والمهم في تطبيق التدريب المدمج؛ حيث تمثل عاملاً أساسياً في تشجيع القائمين على التدريب على سن وتشريع القوانين التي تشجع على استخدام التدريب المدمج في تدريب المعلمين من أجل تطوير أدائهم واكسابهم العديد من المهارات التكنولوجية وغيرها للتعامل مع نظام التعليم الهجين، وكذلك تشجع هذه المتطلبات التي تتعلق بالجانب المالي على توفير باقي المتطلبات الأخرى منها التكنولوجية، ونشر ثقافة التدريب المدمج، والإدارية، والبشرية وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبدالمنعم، ٢٠١٨)، دراسة (النحاس، ٢٠١٣).

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة متطلبات تتعلق بالجانب البشري بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وانحراف معياري (٠.١٦)، وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة

الموافقة والأهمية وهذا يشير إلى أن أفراد العينة بالرغم أنهم يوافقون ويقررون بدرجة كبيرة أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج والتي تتعلق بالجانب البشري؛ إلا أنهم قد يعتقدون أنه عندما يتم توفير باقي متطلبات تطبيق التدريب المدمج من قبل وزارة التربية والتعليم ومراكز التدريب المختلفة والتي تعد بمثابة حجر الزاوية والركيزة الأساسية لتطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، كل هذا سوف يحفز ويشجع المدربين والمتدربين من المعلمين على استخدام وتطبيق هذا النمط الجديد من التدريب والذي يتماشى مع التغيرات المتسارعة وكذلك يتماشى مع نظام التعليم الهجين في ظل انتشار جائحة كورونا. بكفاءة وفاعلية ويساعد بشكل كبير في تحقيق الأهداف المرجوة منه. وهذا ما أشارت إليه دراسة (الدوسري، ٢٠١٥)، دراسة (Al- Huneini etal., 2020)

المستوى الثاني: عرض النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة حول كل بعد والعبارات المتضمنة فيه عبارات كل بعد من أبعاد الاستبانة؛ حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للعبارات الخاصة بكل بعد.

جدول (٧)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينة البحث على كل عبارة من عبارات بعد (متطلبات تتعلق بالجانب الإداري) ن = ١٩٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١- ضرورة التخطيط والتصميم المناسب لمحتوى التدريب المدمج	٢٠	١٠.٢	٤٣	٢١.٩	١٣٣	٦٧.٩	١.٧٨	٠.٤٢	متوسطة	١٢
٢- ضرورة سرعة اتخاذ القرار الإداري من قبل مراكز التدريب للأخذ بالتدريب المدمج.	٢	١	٦	٣.١	١٨٨	٩٥.٩	٢.٩٥	٠.٢٦	كبيرة	١

٣- ضرورة تشجيع مراكز التدريب في تصميم مواقع جديدة جاذبة تستخدم استراتيجية التدريب المدمج	٤	٢	٢٨	١٤.٣	١٦٤	٨٣.٧	٢.٨٢	٠.٤٤	كبيرة	٢
٤- ضرورة توافر أنظمة ولوائح تشريعية تحكم عملية التدريب المدمج	٢	١	٦٤	٣٢.٧	١٣٠	٦٦.٣	٢.٦٥	٠.٥	كبيرة	٩
٥- ضرورة سرعة الاستجابة من قبل مراكز التدريب نحو منح رخصة للمدربين لكي يتحولوا إلى التدريب المدمج	١١	٥.٦	٥٠	٢٥.٥	١٣٥	٦٨.٩	٢.٦٣	٠.٥٩	كبيرة	١٠
٦- ضرورة توافر السياسات الملائمة لتطوير التكنولوجيا ببرامج التدريب بالتربية والتعليم.	٩	٤.٦	٤٧	٢٤	١٤٠	٧١.٤	٢.٦٧	٠.٥٦	كبيرة	٨
٧- زيادة قدرة مراكز التدريب على تطوير نظام التدريب المدمج الذي يسمح باستقبال التغذية الراجعة من المتدربين	١٨	٩.٢	٤٠	٢٠.٤	١٣٨	٧٠.٤	٢.٦١	٠.٦٥	كبيرة	١١
٨- زيادة قدرة مراكز التدريب على تقييم الدورات التي تتم بالتدريب المدمج	٩	٤.٦	٤٤	٢٢.٤	١٤٣	٧٣	٢.٦٨	٠.٥٦	كبيرة	٧
٩- ضرورة متابعة وتقييم أثر التدريب لدى المشاركين من المعلمين ببرامج التدريب المدمج	١١	٥.٦	٤٠	٢٠.٤	١٤٥	٧٤	٢.٦٨	٠.٥٧	كبيرة	٦
١٠- ضرورة توافر الدعم الإداري المناسب من قبل مراكز التدريب	١٨	٩.٢	٣٥	١٧.٩	١٤٣	٧٣	٢.٦٤	٠.٦٥	كبيرة	٥

١١- السعي نحو تحقيق العدالة والمساواة في توفير الفرص التدريبية	١٢	٦.١	٣٣	١٦.٨	١٥١	٧٧	٢.٧١	٠.٥٧	كبيرة	٤
١٢- ضرورة التخطيط المناسب لتوظيف التقنيات الحديثة المتطورة في التدريب المدمج	١٠	٥.١	٢٧	١٣.٨	١٥٩	٨١.١	٢.٧٦	٠.٥٣	كبيرة	٣
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري							٢.٧٢	٠.١٥	كبيرة	

بالنظر إلى الجدول (٧) يتضح أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على بعد (متطلبات تتعلق بالجانب الإداري) جاءت بدرجة كبيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، وانحراف معياري (٠.١٥)، وقد جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة مرتفعة العبارة رقم (٢) والتي تنص على: (ضرورة سرعة اتخاذ القرار الإداري من قبل مراكز التدريب للأخذ بالتدريب المدمج) بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، وانحراف معياري (٠.٢٦) وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن متطلب سرعة اتخاذ القرار الإداري من قبل متخذي القرار بسرعة تطبيق التدريب المدمج في مراكز التدريب الخاصة بالمعلمين هذا سوف يترتب عليه توفير باقي المتطلبات الأخرى مما يساعد أيضاً على تشجيع كل من المدربين والمتدربين من المعلمين على استخدام هذا النمط من التدريب الذي يتماشى مع المتغيرات المتسارعة المتلاحقة والتقنيات التكنولوجية ويتماشى مع انتشار جائحة كورونا حيث يتلقى المعلمون تدريبهم من أجل تطوير أدائهم وإكسابهم العديد من المهارات والجدارات المهنية اللازمة لهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبدالمنعم، ٢٠١٨)، دراسة (الشناق ودومي، ٢٠١٠).

وقد جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (١) والتي تنص على: (ضرورة التخطيط والتصميم المناسب لمحتوى التدريب المدمج) بمتوسط حسابي (١.٧٨)، وانحراف معياري (٠.٤٢)، وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن التخطيط والتصميم المناسب لمحتوى التدريب المدمج من الأمور البديهية التي يسعى المتدربين إلى إعدادها وكذلك تلقى الاهتمام الكبير من قبل مراكز التدريب، كذلك نجد أنه لا يستطيع

التخطيط والتصميم الجيد لمحتوى التدريب المدمج بدون توافر باقي الأبعاد الموجود بهذا المتطلب المتعلق بالجانب الإداري لأنه يتوقف على باقي المتطلبات المتضمنة داخل هذا الجانب الإداري ولذلك لابد أن يشتمل محتوى التدريب المدمج على المهارات والكفايات الواجب توافرها بل وتدريب المعلمين عليها من أجل تطوير أدائهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (برهوم، ٢٠١٢)، دراسة (الرشيدي، ٢٠٢٠).

جدول (٨)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينة البحث على كل عبارة من عبارات بعد (متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي) ن= ١٩٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١- ضرورة التأكد من الاتصال المستمر بالانترنت عند تقديم التدريب المدمج عبر الشبكة العالمية للمعلومات.	٥	٢.٦	٣٢	١٦.٣	١٥٩	٨١.١	٢.٧٩	٠.٤٧	كبيرة	٢
٢- ضرورة امتلاك وسائل وأدوات التقنية المناسبة لعملية التدريب المدمج.	٤	٢	٤	٢	١٨٨	٩٥.٩	٢.٩٤	٠.٣١	كبيرة	١
٣- ضرورة توافر برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني بمراكز التدريب.	٤	٢	٥٨	٢٩.٦	١٣٤	٦٨.٤	٢.٦٦	٠.٥٢	كبيرة	٥
٤- ضرورة تجهيز القاعات التدريبية بالأجهزة والانترنت اللازمين لاستخدام التكنولوجيا في التدريب المدمج	٩	٤.٦	٥٨	٢٩.٦	١٢٩	٦٥.٨	٢.٦١	٠.٥٨	كبيرة	٨
٥- ضرورة توافر البنيات الأساسية المتمثلة في شبكات الاتصالات وغيرها.	١٤	٧.١	٤٦	٢٣.٥	١٣٦	٦٩.٤	٢.٦٢	٠.٦٢	كبيرة	٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
٦- ضرورة متابعة مراكز التدريب للتغيرات السريعة في أنظمة تكنولوجيا المعلومات لسهولة تطبيق التدريب المدمج بها	١٤	٧.١	٢٨	١٤.٣	١٥٤	٧٨.٦	٢.٧١	٠.٥٩	كبيرة	٣
٧- ضرورة تحديث البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بحيث تتناسب مع استراتيجية التدريب المدمج.	١٢	٦.١	٥٠	٢٥.٥	١٣٤	٦٨.٤	٢.٦٢	٠.٦	كبيرة	٧
٨- ضرورة توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب المدمج.	١٤	٧.١	٥٠	٢٥.٥	١٣٢	٦٧.٣	٢.٦	٠.٦٢	كبيرة	٩
٩- ضرورة تحديث البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بما يتناسب مع التغييرات المجتمعية والتكنولوجية.	١٥	٧.٧	٢٦	١٣.٣	١٥٥	٧٩.١	٢.٧١	٠.٦	كبيرة	٤
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي ككل							٢.٦٩	٠.١٦	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (٨) أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على بعد (متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي) جاءت بدرجة كبيرة من حيث درجة الأهمية بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وانحراف معياري (٠.١٦)، وقد جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٢) والتي تنص على: (ضرورة امتلاك وسائل وأدوات التقنية المناسبة لعملية التدريب المدمج) بمتوسط حسابي (٢.٩٤)، وانحراف معياري (٠.٣١) وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن من أهم متطلبات تطبيق التدريب المدمج والتي تتعلق بالجانب التكنولوجي هو امتلاك مراكز التدريب المسئولة عن تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين وتحسين أدائهم ووسائل وأدوات التقنية الحديثة المتطورة التي لا يستطيع التدريب المدمج بشقه الإلكتروني القيام

بدون هذه الوسائل والأدوات التقنية الحديثة المتطورة حيث يعتمد عليها اعتماداً كلياً وجزئياً لضمان تطبيقه بكفاءة وفاعلية وتحقيق الأهداف المرجوة منه في تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (الزعبي وبني دومي، ٢٠١٢)، دراسة (الشهري، ٢٠١٩)

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٨) والتي تنص على: (ضرورة توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب المدمج)، بمتوسط حسابي (٢.٦)، وانحراف معياري (٠.٦٢) وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليست بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن من صميم عمل مراكز التدريب المسئولة عن تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين هو توفير الخصوصية والسرية التامة في حفظ البيانات والمعلومات المتعلقة بالمعلمين والتغذية الراجعة وتقييم أدائهم في عملية التدريب حيث يرون أن هذا المتطلب من الأمور البديهية التي يسعى التدريب المدمج بجميع تطبيقاته توفيرها حفاظاً على تحقيقه للأهداف المرجوة منه وضماناً لتحقيقه بكفاءة وفاعلية. وهذا ما أشارت إليه دراسة (سلامة، ٢٠٠٦)، دراسة (Lee, 2010).

جدول (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينة البحث على كل عبارة من عبارات بعد (متطلبات تتعلق بالجانب البشري) ن = ١٩٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١- ضرورة جذب أعداد من المدربين ذوي الكفاءات المتخصصة في تطبيق التدريب المدمج.	١٢	٦.١	٢٩	١٤.٨	١٥٥	٧٩.١	٢.٧٣	٠.٥٧	كبيرة	٣

٢- ضرورة توافر الوقت الكافي لتهيئة المتدربين لاستخدام التدريب المدمج.	٩	٤.٦	٥١	٢٦	١٣٦	٦٩.٤	٢.٦٥	٠.٥٧	كبيرة	٨
٣- العمل على تقليل مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نحو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية.	١٣	٦.٦	٤٣	٢١.٩	١٤٠	٧١.٤	٢.٦٥	٠.٦	كبيرة	٩
٤ – ضرورة زيادة الدافعية لدى العاملين بمراكز التدريب نحو تطبيق التدريب المدمج	٥	٢.٦	٨	٤.١	١٨٣	٩٣.٤	٢.٩١	٠.٣٧	كبيرة	١
٥- العمل على زيادة عدد الموظفين بمراكز التدريب في متابعة وصيانة معدات وأجهزة التدريب المدمج.	١٣	٦.٦	٤٨	٢٤.٥	١٣٥	٦٨.٩	٢.٦٢	٠.٦١	كبيرة	١٠
٦- تدريب وإعداد الكوادر الأكاديمية والفنية التي تناط لها مهمة إنتاج البرامج التدريبية للتدريب المدمج	١٨	٩.٢	٣١	١٥.٨	١٤٧	٧٥	٢.٦٦	٠.٦٤	كبيرة	٧
٧- ضرورة توافر أعداد من الفنيين المتخصصين بمراكز التدريب في مجال الحاسب الآلي والانترنت.	١٤	٧.١	٣٣	١٦.٨	١٤٩	٧٦	٢.٦٩	٠.٦	كبيرة	٤

٨- السعي نحو زيادة قدرة المتدربين من المعلمين على التكييف مع طبيعة التدريب المدمج.	١٣	٦.٦	٤١	٢٠.٩	١٤٢	٧٢.٤	٢.٦٦	٠.٦	كبيرة	٦
٩- ضرورة التزام وانضباط المتدرب بالتدريب المدمج.	١٣	٦.٦	٢٥	١٢.٨	١٥٨	٨٠.٦	٢.٧٤	٠.٥٧	كبيرة	٢
١٠- ضرورة تعزيز التدريب المرتكز على المتدربين من المعلمين من قبل المدربين.	١٥	٧.٧	٣٤	١٧.٣	١٤٧	٧٥	٢.٦٧	٠.٦١	كبيرة	٥
متطلبات تتعلق بالجانب البشري ككل							٢.٧	٠.١٧	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (٩) أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على بعد (متطلبات تتعلق بالجانب البشري) جاءت بدرجة كبيرة من حيث درجة الأهمية والموافقة بمتوسط حسابي (٢.٧)، وانحراف معياري (٠.١٧). وقد جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (ضرورة زيادة الدافعية لدى العاملين بمراكز التدريب نحو تطبيق التدريب المدمج) بمتوسط حسابي (٢.٩١)، وانحراف معياري (٠.٣٧)، وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أنه عندما تكون هناك دافعية عالية لدى القائمين والمسئولين عن التدريب بمراكز التدريب المختلفة نحو تطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير وتحسين أداء المعلمين سوف تذلل كل الصعوبات والمعوقات أمام هذا التدريب من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منه بقدر عال من الكفاءة والفاعلية، وسوف تقل مقاومة التغيير أمام هذا النوع من التدريب ويتم جذب العديد من الكفاءات البشرية المدربة على أعلى مستوى من أجل تطبيقه بكفاءة وفاعلية وهذا ما أشارت إليه دراسة (إسماعيل، ٢٠١٤)، دراسة (Chandavimol, 2013)

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٥) والتي تنص على: (العمل على زيادة عدد الموظفين بمراكز التدريب في متابعة وصيانة معدات وأجهزة التدريب المدمج) بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وانحراف معياري (٠.٦١)، وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليس بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون مراكز التدريب الخاصة بتدريب المعلمين وتحسين أدائهم بطبيعة عملها تضم عدد من الموظفين الذين يقومون بمتابعة وصيانة الأجهزة والمعدات الموجودة بهذه المراكز ولكن مع تطبيق التدريب المدمج الذي يعتمد على توظيف التقنيات الحديثة والتكنولوجية المتطورة بشكل كبير سوف تسعى مراكز التدريب جاهدة على زيادة عدد الموظفين الذين يقومون بمتابعة وصيانة الأجهزة والمعدات ضماناً لحسن تطبيق التدريب المدمج على قدر عال من الكفاءة والفاعلية من أجل تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (البلقاشي، ٢٠١٢)، دراسة (Eshtehardi, 2014)

جدول (١٠)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينة البحث على كل عبارة من عبارات بعد (متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج) ن = ١٩٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١- ضرورة توافر الآليات من قبل مراكز التدريب التي تسهم في نشر ثقافة التدريب المدمج بين المعلمين	١٣	٦.٦	٣٠	١٥.٣	١٥٣	٧٨.١	٢.٧١	٠.٥٨	كبيرة	٤
٢- ضرورة توافر الآليات من قبل مراكز التدريب التي تسهم في نشر ثقافة التدريب المدمج بين المدربين.	٦	٣.١	٣٤	١٧.٣	١٥٦	٧٩.٦	٢.٧٧	٠.٤٩	كبيرة	٢
٣- ضرورة تحديد معايير ثابتة بمراكز التدريب	٨	٤.١	٤٤	٢٢.٤	١٤٤	٧٣.٥	٢.٦٩	٠.٥٤	كبيرة	٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
تدل على جودة المحتوى التدريبي للمعلمين.										
٤- ضرورة توافر معايير ثابتة تقيم في ضوءها هيكلة الدورات التدريبية الإلكترونية للمعلمين.	١٣	٦.٦	٤٩	٢٥	١٣٤	٦٨.٤	٢.٦٢	٠.٦١	كبيرة	١١
٥- ضرورة توافر التوجيه والإرشاد بمراكز التدريب لنشر أهمية التدريب المدمج للمعلمين.	٩	٤.٦	٥٣	٢٧	١٣٤	٦٨.٤	٢.٦٤	٠.٥٧	كبيرة	٩
٦- ضرورة توافر مجموعة من الآليات المتنوعة بمراكز التدريب لنشر ثقافة التدريب المدمج بين المدربين والمتدربين	١٩	٩.٧	٣١	١٥.٨	١٤٦	٧٤.٥	٢.٦٥	٠.٦٥	كبيرة	٨
٧- زيادة الاهتمام من قبل مراكز التدريب في بناء ونشر ثقافة التدريب المدمج في المجتمع المدرسي	١٧	٨.٧	٣٧	١٨.٩	١٤٢	٧٢.٤	٢.٦٤	٠.٦٤	كبيرة	١٠
٨- ضرورة تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريب المدمج لتشجيع المعلمين وزيادة إقبالهم عليه	٤	٢	١٠	٥.١	١٨٢	٩٢.٩	٢.٩١	٠.٣٥	كبيرة	١
٩- ضرورة توفير مصادر المعرفة	١٤	٧.١	٣٩	١٩.٩	١٤٣	٧٣	٢.٦٦	٠.٦١	كبيرة	٧

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
الداعمة لتطبيق التدريب المدمج										
١٠- ضرورة تطبيق طرائق وأساليب التدريب المناسبة لزيادة الإقبال عليه من قبل المدربين والمتدربين.	١٥	٧.٧	٢١	١٠.٧	١٦٠	٨١.٦	٢.٧٤	٠.٥٩	كبيرة	٣
١١- ضرورة توافر أنشطة التدريب المناسبة التى تتناسب مع طبيعة التدريب المدمج.	١٠	٥.١	٣٩	١٩.٩	١٤٧	٧٥	٢.٧	٠.٥٦	كبيرة	٥
متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج ككل							٢.٧١	٠.١٦	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على بعد (متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج) جاءت بدرجة كبيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بمتوسط حسابي (٢.٧١)، وانحراف معياري (٠.١٦)، وقد جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٨) والتي تنص على: (ضرورة تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريب المدمج لتشجيع المعلمين وزيادة إقبالهم عليه)، بمتوسط حسابي (٢.٩١)، وانحراف معياري (٠.٣٥)، وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن عندما تطبق الاتجاهات الحديثة في التدريب المدمج مثل: التنوع في طرق التدريس المستخدمة في التدريب وكذلك التنوع في أساليب التدريب المدمج وتنمية التعلم الذاتي لدى المتدربين من المعلمين وكذلك التنوع في أساليب تقويم أداء المتدربين من المعلمين وتشجيعهم المستمر على استخدام التكنولوجيا الحديثة المتطورة سوف يزيد كل هذا من تشجيع المعلمين على استخدام هذه الأساليب في تعلمهم لطلابهم وكذلك يزيد من دافعيتهم نحو هذا النوع من التدريب وبهذا سوف يكون من أفضل الطرق والوسائل في نشر ثقافة التدريب المدمج من خلال المعلمين أنفسهم وهم الفئة المستهدفة من التدريب – من أجل تحسين

وتطوير أدائهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (Pittman & et al, 2011)، دراسة (الشهري، ٢٠١٩)

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (ضرورة توافر معايير ثابتة تقيم في ضوءها هيكلة الدورات التدريبية الإلكترونية للمعلمين)، بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وانحراف معياري (٠.٦١)، وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية وهي درجة موافقة كبيرة أيضاً ولكن ليس بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أنه عند الشروع في تطبيق التدريب المدمج – باعتباره أحد الوسائل الحديثة المستخدمة في تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين – سوف تكون مراكز التدريب المختلفة والجهات المسئولة عن التدريب قامت بإعداد هيكلة كاملة لهذا التدريب من حيث توافر معايير ثابتة يتم في ضوءها تقييم وهيكلة الدورات التدريبية الإلكترونية للمعلمين فيما يخص الشق الإلكتروني من التدريب المدمج وكذلك وضع معايير يتم في ضوءها تقييم أداء المتدربين من المعلمين وعمل التغذية الراجعة عن هذا التدريب بصفة مستمرة ضماناً لتحقيقه بكفاءة وفاعلية وتحقيقه للأهداف المرجوة منه وهذا ما أشارت إليه دراسة (الرشيدي، ٢٠٢٠)، دراسة (Tzikopoulos & et al, 2012)، دراسة (Skordakl, 2016)

جدول (١١)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينة البحث على كل عبارة من عبارات بعد (متطلبات تتعلق بالجانب المالي) ن= ١٩٦

المؤشرات	قليلة		متوسطة		كبيرة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الترتيب
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١- ضرورة توفير الموارد المالية المتخصصة لتطوير التدريب المدمج من قبل مراكز التدريب	٧	٣.٦	٢٦	١٣.٣	١٦٣	٨٣.٢	٢.٨	٠.٤٨	كبيرة	٣
٢- توفير التكلفة المادية لتزويد خدمة الانترنت بمراكز التدريب	١٢	٦.١	٤٠	٢٠.٤	١٤٤	٧٣.٥	٢.٦٧	٠.٥٩	كبيرة	٧

٣- توفير التكلفة المالية لإنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب المدمج بمراكز التدريب	٩	٤.٦	٤٥	٢٣	١٤٢	٧٢.٤	٢.٦٨	٠.٥٦	كبيرة	٦
٤- توفير التكلفة المالية لتركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب المدمج بمراكز التدريب.	١٤	٧.١	٥٦	٢٨.٦	١٢٦	٦٤.٣	٢.٥٧	٠.٦٢	كبيرة	٩
٥- توفير التكلفة المالية للصيانة الدورية للأجهزة والمعدات ذات العلاقة بالتدريب المدمج	١٨	٩.٢	٣١	١٥.٨	١٤٧	٧٥	٢.٦٦	٠.٦٤	كبيرة	٨
٦- زيادة المخصصات المالية للتدريب المدمج	٧	٣.٦	٧	٣.٦	١٨٢	٩٢.٩	٢.٨٩	٠.٤١	كبيرة	١
٧- توفير المخصصات المالية لشراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب المدمج	٩	٤.٦	٤٠	٢٠.٤	١٤٧	٧٥	٢.٧	٠.٥٥	كبيرة	٥
٨- توفير الحوافز المالية بمراكز التدريب للمدربين لاستخدام التدريب المدمج.	٩	٤.٦	٣١	١٥.٨	١٥٦	٧٩.٦	٢.٧٥	٠.٥٣	كبيرة	٤
٩- السعي نحو تحقيق مرونة في التدريب المدمج من قبل المدربين والمتدربين من المعلمين	٩	٤.٦	١٤	٧.١	١٧٣	٨٨.٣	٢.٨٤	٠.٤٨	كبيرة	٢
متطلبات تتعلق بالجانب المالي ككل							٢.٧٣	٠.١٨	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق (١١) أن درجة موافقة أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على بعد (متطلبات تتعلق بالجانب المالي) جاءت بدرجة كبيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، وانحراف معياري (٠.١٨)، وقد جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٦) والتي تنص على: (زيادة المخصصات المالية للتدريب المدمج)، بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، وانحراف معياري (٠.٤١)، وهي تمثل أعلى قيمة من حيث درجة الموافقة والأهمية؛ وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أنه من خلال توافر متطلب زيادة المخصصات المالية للتدريب المدمج سوف يتوقف عليه توافر باقي

المتطلبات الأخرى والمتعلقة بالجانب المالي؛ حيث يتم من خلال توفير هذه المخصصات المالية والعمل على زيادة من أجل تطبيق التدريب المدمج سوف يترتب عليه توفير الحوافز المالية بمراكز التدريب للمدربين لتشجيعهم على استخدام هذا التدريب وأيضاً يتم من خلال هذه المخصصات المالية الصيانة الجيدة للأجهزة والمعدات المستخدمة وكذلك الإنترنت المستخدم في التدريب المدمج بما يضمن تحقيق للأهداف المرجوة منه في تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبدالمنعم، ٢٠١٨)، دراسة (chandavimol & et al., 2013)

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة والأهمية بدرجة كبيرة العبارة رقم (٤) والتي تنص على: (توفير التكلفة المالية لتركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب المدمج بمراكز التدريب)، بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وانحراف معياري (٠.٦٢)، وهي تمثل أقل قيمة من حيث درجة الموافقة وهي درجة موافقة كبيرة كذلك، ولكن ليس بنفس درجة أهمية العبارات الأخرى، وهذا يرجع إلى أن أفراد العينة يرون أن من الأمور الأساسية التي ينبغي توافرها في مراكز التدريب لتطبيق التدريب المدمج الذي يعتمد بشكل كبير جداً على توظيف التقنيات والتكنولوجيا الحديثة المتطورة في تدريب المعلمين أنه لابد من توافر الأجهزة والأدوات المعدات التكنولوجية التي لا يستطيع التدريب المدمج القيام بدونها وتسعى مراكز التدريب على توفير المخصصات المالية لشرائها لأن تطبيق التدريب المدمج لا يستطيع أن يتم بكفاءة وفاعلية بدون هذه الأجهزة والمعدات التكنولوجية وهذا ما أشارت إليه دراسة. (الدوسري، ٢٠١٥)، دراسة (البلقاشي، ٢٠١٢).

ثانياً: النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول مدى أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين. وفقاً للمتغيرات (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب).

فيما يتعلق بمتغير النوع (ذكر – أنثى):

جدول (١٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول من أهمية متطلبات تطبيق التدريب المدمج وفقاً لمتغير النوع (ذكر – أنثى)

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة الاحصائية
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري ككل	ذكر	٦٥	٢.٧١	٠.١٤	٠.٤٧٤	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧٢	٠.١٥			
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي ككل	ذكر	٦٥	٢.٦٧	٠.١٦	١.٤٧٩	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧٠	٠.١٦			
متطلبات تتعلق بالجانب البشري	ذكر	٦٥	٢.٦٩	٠.١٦	٠.٤٨٩	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧٠	٠.١٧			
متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	ذكر	٦٥	٢.٧١	٠.١٦	٠.٢٥٩	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧١	٠.١٧			
متطلبات تتعلق بالجانب المالي	ذكر	٦٥	٢.٧٦	٠.١٨	١.٥١٩	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧٢	٠.١٩			
الاستبانة ككل	ذكر	٦٥	٢.٧١	٠.١٣	٠.٢٥٤	١٩٤	غير دالة احصائيا
	انثي	١٣١	٢.٧١	٠.١٤			

يتضح من الجدول السابقة (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر تعزى لمتغير النوع، حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها هي (٠.٢٥٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يعني أن جميع خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر من الذكور والإناث قد اتفقوا على ضرورة توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج حيث أصبح ضرورة فرضتها طبيعة العصر بثوراته التقنية والتكنولوجية، وكذلك في ظل جائحة كورونا – التي نعيشها اليوم والدعوة إلى ضرورة استخدام التعليم الهجين؛ فكان لابد من البحث عن متطلبات تطبيق

التدريب المدمج من أجل تحسين وتطوير أداء المعلمين ولمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين. لضمان تطبيقه بكفاءة وفاعلية والتغلب على معوقات ومشكلات استخدامه وهذا ما أشارت إليه دراسة. (Akarawang & et al., 2016)

أ- فيما يتعلق بمتغير نوع الكلية (نظرية – عملية)

جدول (١٣)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول مدى أهمية متطلبات تطبيق التدريب المدمج وفقاً لمتغير نوع الكلية (نظرية – عملية)

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة الاحصائية
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري ككل	نظرية	١٢٧	٢.٧٢	٠.١٤	٠.٩٢٧	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٧٠	٠.١٥			
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي ككل	نظرية	١٢٧	٢.٧٠	٠.١٧	٠.٩٣١	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٦٨	٠.١٥			
متطلبات تتعلق بالجانب البشري	نظرية	١٢٧	٢.٧١	٠.١٧	١.١٠٢	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٦٨	٠.١٦			
متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	نظرية	١٢٧	٢.٧١	٠.١٦	٠.١١١	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٧١	٠.١٧			
متطلبات تتعلق بالجانب المالي	نظرية	١٢٧	٢.٧٢	٠.١٩	٠.٤٧٦	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٧٤	٠.١٧			
الاستبانة ككل	نظرية	١٢٧	٢.٧١	٠.١٤	٠.٦٠٩	١٩٤	غير دالة احصائيا
	عملية	٦٩	٢.٧٠	٠.١٣			

يتضح من الجدول السابق (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول مدى أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزى لمتغير نوع الكلية؛ حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها هي (٠.٦٠٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يعني أن جميع خبراء التربية من أعضاء هيئة

التدريس ببعض كليات التربية والتربية النوعية يوافقون على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج نظراً لما له من أهمية كبيرة في تطوير أداء معلمي التعليم العام وتماشياً مع الثورة التقنية والتكنولوجية الحديثة المتطورة وخصوصا في ظل انتشار جائحة كورونا؛ ولمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (Eshtehardi, 2014)

ج- وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (مدرس – أستاذ مساعد – أستاذ)، ومتغير سنوات الخبرة (من ١-٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)

جدول (١٤)

يوضح قيمة (ف) ودلالتها الإحصائية لاستجابات أفراد العينة حول الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج وفقاً لمتغيري الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة

المتغير		مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	ف	الدلالة الإحصائية
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري ككل	بين المجموعات	٠.٠١	٢	٠.٠٠٥	٠.٢٣٦	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٤.١٢٤	١٩٣	٠.٠٢١		
	المجموع	٤.١٣٤	١٩٥			
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي ككل	بين المجموعات	٠.٠٠١	٢	٠.٠٠١	٠.٠١٩	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٥.١٧٩	١٩٣	٠.٠٢٧		
	المجموع	٥.١٨	١٩٥			
متطلبات تتعلق بالجانب البشري	بين المجموعات	٠.٠٠٢	٢	٠.٠٠١	٠.٠٣٤	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٥.٣٣٥	١٩٣	٠.٠٢٨		
	المجموع	٥.٣٣٧	١٩٥			

متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	بين المجموعات	٠.٠١	٢	٠.٠٠٥	٠.١٨١	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٥.١٤٢	١٩٣	٠.٠٢٧		
	المجموع	٥.١٥٢	١٩٥			
متطلبات تتعلق بالجانب المالي	بين المجموعات	٠.٠٣٩	٢	٠.٠١٩	٠.٥٧٢	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٦.٥٥٧	١٩٣	٠.٠٣٤		
	المجموع	٦.٥٩٦	١٩٥			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	٠.٠٠٢	٢	٠.٠٠١	٠.٠٤٧	غير دالة احصائيا
	داخل المجموعات	٣.٥٨١	١٩٣	٠.٠١٩		
	المجموع	٣.٥٨٣	١٩٥			

يتضح من الجدول السابق (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الاستبانة ككل وأبعادها حيث قيمة (ف) تتراوح بين (٠.٠١٩) و (٠.٥٧٢) وهي عند مستوى دلالة (٠.٠١) وهذا يعني أن درجة الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين لا تختلف باختلاف الرتبة الأكاديمية ولا باختلاف سنوات الخبرة وربما يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة يرون الضرورة الحتمية اليوم للبحث عن نمط وأسلوب جديد للتدريب يتماشى مع استخدام التقنيات الحديثة المتطورة وتوظيفها في العملية التدريبية وكذلك يتم من خلاله تلافي عيوب ومشكلات النمط التقليدي للتدريب وكذلك أيضاً يتماشى في ظل انتشار جائحة كورونا ومع ضرورة الأخذ بنظام التعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (Pittman & et al., 2011)

د- وفقاً لمتغير القيام بالتدريب (نعم – لا)

جدول (١٥)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول مدى أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج وفقاً لمتغير القيام بالتدريب (نعم – لا)

المحاور	التدريب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة الاحصائية
متطلبات تتعلق بالجانب الإداري ككل	نعم	٤٤	٢.٦٨	٠.١٧	١.٧٧٧	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧٣	٠.١٤			
متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي ككل	نعم	٤٤	٢.٦٦	٠.١٩	١.٣٦٣	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧٠	٠.١٥			
متطلبات تتعلق بالجانب البشري	نعم	٤٤	٢.٦٦	٠.٢٠	١.٦٨٥	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧١	٠.١٥			
متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج	نعم	٤٤	٢.٦٨	٠.١٦	١.٣٣٥	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧٢	٠.١٦			
متطلبات تتعلق بالجانب المالي	نعم	٤٤	٢.٧٠	٠.٢٣	١.٣١٥	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧٤	٠.١٧			
الاستبانة ككل	نعم	٤٤	٢.٦٨	٠.١٦	١.٨٠٦	١٩٤	غير دالة احصائيا
	لا	١٥٢	٢.٧٢	٠.١٣	.		

يتضح من الجدول السابق (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول الموافقة على أهمية توافر

متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزى لمتغير القيام بالتدريب؛ حيث كانت قيمة (ت) المعبرة عن الاستبانة ككل وأبعادها هي (١.٨٠٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يعني أن جميع خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر الذين قاموا بالتدريب في مراكز التدريب المختلفة والذين لم يقوموا بالتدريب قبل ذلك يجمعون على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام ولمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ لأن هذا النوع من التدريب يتماشى مع الاتجاهات الحديثة للتدريب وكذلك يتماشى مع الاتجاهات الحديثة المستخدمة في تطوير أداء معلمي التعليم العام وأيضاً يتماشى مع نظام الأخذ بالتعليم الهجين وهذا ما أشارت إليه دراسة (Akarawang & et al., 2016)

استخلاص نتائج البحث:

في ضوء أهداف البحث الحالي تم التوصل إلى النتائج التالية:

- درجة موافقة خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين جاءت بدرجة كبيرة.
- أوضحت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر حول الموافقة على أهمية توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين تعزى للمتغيرات (النوع، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، القيام بالتدريب).

الرؤية المقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين:

يهدف هذا الجزء من البحث إلى تقديم رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، وتقوم الرؤية المقترحة على عدد من

المنطلقات والأسس، وتسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ الإجراءات اللازمة، ومحاولة الوقوف على معوقات تنفيذ الرؤية وسبل التغلب عليها.

أولاً: أهداف الرؤية المقترحة إلى:

تقديم رؤية مقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين من خلال نظام تدريبي توفره مراكز التدريب المختلفة. وتشمل: متطلبات تتعلق بالجانب الإداري، متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي، متطلبات تتعلق بالجانب البشري، متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج، متطلبات تتعلق بالجانب المالي.

ثانياً: متطلبات الرؤية المقترحة:

تستند الرؤية المقترحة إلى مجموعة من المنطلقات من بينها ما يلي:

(١) إن كل تغيير يحدث في المجتمع لابد أن يصاحبه تغيير في الأساليب التربوية المستخدمة؛ لما يشهده العالم ويسوده من ثورة رقمية وتكنولوجية في جميع المجالات، ويتطلب ذلك إحداث ثورة رقمية وتكنولوجية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وكذلك مراكز التدريب المختلفة؛ حتى يمكن مواجهة تلك المستحدثات التكنولوجية.

(٢) إن أداء معلمي التعليم العام بوضعه الحالي لم يعد يتناسب مع مقتضيات التحول الرقمي للتعليم وكذلك لم يعد يتناسب مع ضرورة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ نظراً لما يعانيه من مشكلات كثيرة أهمها في تدريبهم من أجل تحسين وتطوير أداؤهم.

(٣) تتجه مؤسسات التعليم قبل الجامعي الآن إلى نظام التعليم الهجين نتيجة جائحة كورونا؛ مما يتطلب تحسين وتطوير أداء معلمي التعليم العام وإكسابهم العديد من المهارات والجدارات والكفايات حتى يكونوا قادرين على مواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين وذلك من خلال توفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لما له من دور عظيم في تحقيق ما سبق ذكره.

(٤) توجد جوانب إيجابية في تطبيق التدريب المدمج؛ حيث يتم من خلاله إكساب المعلمين العديد من المهارات والكفايات اللازمة للقيام بأدوارهم الجديدة في ظل الثورة الرقمية والتكنولوجية السائدة ولمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، كذلك في كون

التدريب المدمج يجعل من بيئة التدريب متعة لا يسودها الملل أو الرقابة حيث التنوع والجمع بين مزايا التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

(٥) يمكن للتدريب المدمج أن يقوم بدور هام في العملية التعليمية في مؤسسات التعليم قبل الجامعي من خلال ما يقدمه من إسهامات جليلة في تحسين وتطوير أداء معلمي التعليم العام الذي يؤدي بدوره إلى تبصيرهم بأدوارهم الجديدة في ظل هذه الثورة الرقمية والتكنولوجية وكذلك إكسابهم مهارات وكفايات القيام بهذه الأدوار والمهام الجديدة.

(٦) إن تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين أمر لا مفر منه؛ لتلبية متطلبات التعليم الهجين وتحسين العملية التعليمية.

(٧) الاستخدام الأفضل للإمكانات المادية والمالية والبشرية بمراكز التدريب المختلفة والمسئولة عن تدريب المعلمين.

(٨) تفعيل توظيف التكنولوجيا في عملية التدريب داخل مراكز التدريب للمعلمين وذلك من خلال توفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج.

(٩) تشجيع العاملين والمدربين والمعلمين على استخدام التدريب المدمج داخل مراكز التدريب المختلفة لما له من دور عظيم في تطوير أداء المعلمين لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

(١٠)مراعاة التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية أثناء تصميم برامج التدريب المدمج من أجل تحقيق النمو المهني المستمر للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني.

(١١)مساعدة المعلمين على امتلاك استراتيجيات التعلم النشط ومهارات التعلم الذاتي.

ثالثاً: خصائص الرؤية المقترحة:

لكي تحقق الرؤية المقترحة أهدافها، فمن المرجح أن تتصف بعدد من الخصائص التي تسهم في إنجاحها وتجعلها أكثر فاعلية ومن هذه الخصائص ما يلي:

(١) الواقعية: ويقصد بها إمكانية تطبيقها في ظل الظروف والموارد المتاحة لكل مركز تدريب.

(٢) المرونة: ويقصد بها القدرة على تطبيقها في ظل المتغيرات والظروف الطارئة.

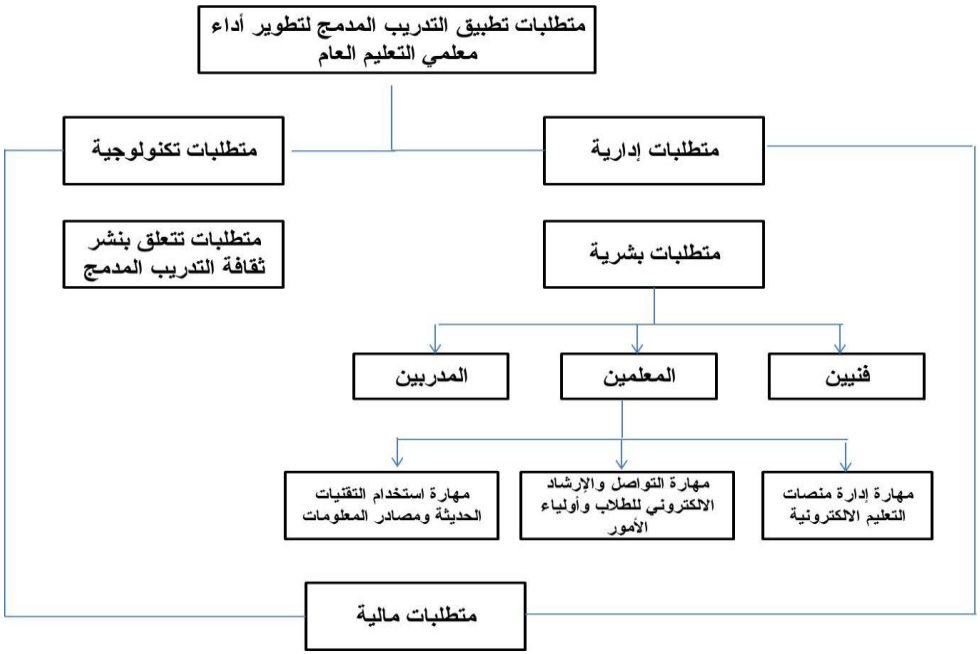
(٣) **الاستمرارية:** ويقصد بها استمرارية متابعة كل ما هو جديد في مجال استخدام تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

(٤) **الشمولية:** ويقصد بها أن تشمل كافة محاور منظومة التدريب بمراكز التدريب المسئولة عن تدريب المعلمين بالمؤسسات التعليمية قبل الجامعية.

(٥) **المشاركة:** ويقصد بها مشاركة جميع الأطراف المعنية والمهتمين بالتدريب ومراكز التدريب المسئولة عن تدريب المعلمين عند التطبيق.

رابعاً: المكونات الأساسية للرؤية المقترحة:

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي في الجزء النظري، وما جاءت به نتائج الجانب الميداني، وفي ضوء أهداف الرؤية المقترحة ومنطلقاتها فإنه يمكن تحديد أهم جوانب ومكونات الرؤية المقترحة كما في الشكل التالي:



شكل رقم (١) مكونات الرؤية المقترحة

شكل رقم (١) مكونات الرؤية المقترحة لتوفير متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام بمصر لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين حيث يتضح من الشكل السابق المكونات الأساسية للرؤية المقترحة وتتمثل في الآتي:

(١) متطلبات تتعلق بالجانب الإداري:

أكد أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر أن المتطلبات الإدارية هي أحد المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ حيث كانت موافقة أفراد العينة على هذا البعد بدرجة كبيرة؛ ومن ثم يتطلب تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام توافر مجموعة من المتطلبات التي تتعلق بالجانب الإداري ومنها ضرورة التخطيط والتصميم المناسب لمحتوى التدريب المدمج، سرعة اتخاذ القرار الإداري من قبل مراكز التدريب للأخذ بالتدريب المدمج،

تشجيع مراكز التدريب في تصميم مواقع جديدة جاذبة تستخدم استراتيجية التدريب المدمج، توافر أنظمة ولوائح تشريعية تحكم عملية التدريب المدمج، ضرورة توافر السياسات الملائمة لتطوير التكنولوجيا ببرامج التدريب بالتربية والتعليم، توافر الدعم الإداري المناسب من قبل مراكز التدريب، توفير وتحقيق العدالة والمساواة في توفير الفرص التدريبية، ضرورة التخطيط المناسب لتوظيف التقنيات الحديثة المتطورة في التدريب المدمج.

(٢) متطلبات تتعلق بالجانب التكنولوجي:

حيث أكد أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر أن المتطلبات التكنولوجية هي أحد المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ حيث كانت موافقة أفراد العينة على هذا البعد بدرجة كبيرة، وتتمثل في: ضرورة التأكد من الاتصال المستمر بالانترنت، امتلاك وسائل وأدوات التقنية المناسبة لعملية التدريب المدمج، توافر برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني بمراكز التدريب، تجهيز القاعات التدريبية بالأجهزة والإنترنت اللازمين لاستخدام التكنولوجيا في التدريب المدمج، توافر البنيات الأساسية المتمثلة في شبكات الاتصالات وغيرها، تحديث البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بحيث تتناسب مع استراتيجية التدريب المدمج، توافر الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات ضمن تطبيقات التدريب المدمج، تحديث البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بما يتناسب مع التغييرات المجتمعية والتكنولوجية.

(٣) متطلبات تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج:

حيث أكد أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر أن المتطلبات التي تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج هي أحد المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ حيث كانت موافقة أفراد العينة على هذا البعد بدرجة كبيرة، وتتمثل في توافر الآليات المختلفة من قبل مراكز التدريب لنشر ثقافة التدريب المدمج بين المعلمين وكذلك بين المدربين، ووضع مجموعة من المعايير الثابتة بمراكز التدريب يتم في ضوءها تحديد جودة المحتوى التدريبي المقدم للمعلمين،

ضرورة توافر معايير ثابتة يتم في ضوءها هيكلة وإعادة النظر بصفة مستمرة على الدورات الإلكترونية المقدمة للمعلمين، ضرورة توافر التوجيه والإرشاد بمراكز التدريب لنشر أهمية التدريب المدمج للمعلمين، زيادة الاهتمام بنشر ثقافة التدريب المدمج في المجتمع المدرسي، ضرورة تطبيق الاتجاهات الحديثة في التدريب المدمج لتشجيع المعلمين وزيادة إقبالهم عليه، ضرورة تطبيق طرائق وأساليب التدريب المناسبة لزيادة الإقبال عليه من قبل المدربين والمعلمين، ضرورة توافر أنشطة التدريب المناسبة والتي تتناسب مع طبيعة التدريب المدمج.

(٤) متطلبات تتعلق بالجانب المالي:

حيث أكد أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر أن المتطلبات المالية هي أحد المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ حيث كانت موافقة أفراد العينة على هذا البعد بدرجة كبيرة، وتتمثل في: توفير الموارد المالية المتخصصة لتطوير التدريب المدمج من قبل مراكز التدريب، توفير التكلفة المادية لتزويد خدمة الإنترنت بمراكز التدريب، توفير التكلفة المالية لإنتاج المواد والتجهيزات التي تخص محتوى التدريب المدمج بمراكز التدريب، توفير التكلفة المادية لتركيب المعدات التكنولوجية التعليمية المساندة للتدريب المدمج، زيادة المخصصات المالية للتدريب المدمج، شراء بعض البرمجيات اللازمة لتطبيق التدريب المدمج، توفير الحوافز المالية للمدربين لتشجيعهم على استخدام وتطبيق التدريب المدمج.

(٥) متطلبات تتعلق بالجانب البشري:

حيث أكد أفراد العينة من خبراء التربية من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية بمصر أن المتطلبات البشرية هي أحد المتطلبات الواجب توافرها لتطبيق التدريب المدمج من أجل تطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين؛ حيث كانت موافقة أفراد العينة على هذا البعد بدرجة كبيرة، وتتمثل في: جذب أعداد من المدربين ذوي الكفاءات المتخصصة في تطبيق التدريب المدمج، ضرورة توافر الوقت الكافي لتهيئة المتدربين لاستخدام التدريب المدمج، العمل على تقليل مقاومة القائمين على التدريب للتغيير نمو استخدام التكنولوجيا الإلكترونية، زيادة الدافعية لدى

العاملين بمراكز التدريب نحو تطبيق التدريب المدمج، العمل على توافر فنيين بمراكز التدريب لمتابعة وصيانة معدات وأجهزة التدريب المدمج، تدريب وإعداد الكوادر الأكاديمية والفنية التي تناط لها مهمة إنتاج البرامج التدريبية للتدريب المدمج، ضرورة توافر أعداد من الفنيين المسئولين عن متابعة شبكات الإنترنت بمراكز التدريب، تعزيز التدريب المتمركز على المتدربين من المعلمين؛ لتنمية قدرتهم على التعلم الذاتي وتوظيف التكنولوجيا الحديثة المتطورة في تعليمهم لطلابهم.

إضافة لما سبق نجد أن المستهدف الرئيسي من التدريب المدمج هو تطوير أداء معلمي التعليم وإكسابهم العديد من المهارات والكفايات اللازمة للقيام بالأدوار والمهام الجديدة التي فرضها عليهم طبيعة الثورة الرقمية والتكنولوجية وكذلك لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ومن هذه المهارات والكفايات ما يلي:

أولاً: مهارة استخدام التقنيات الحديثة ومصادر المعلومات ومن هذه المهارات ما يلي:

- يعرف جيداً مكونات الثقافة الرقمية.
- يجيد وضع قواعد لانضباط الطلاب أثناء التعلم الإلكتروني ويشارك الطلاب المعلم في صياغتها.
- يعرف جيداً طبيعة التجهيزات والبنية التحتية الإلكترونية بالمدرسة.
- يمتلك مهارة وضع أهداف للدرس يمكن تنفيذها إلكترونياً من خلال اختيار طرق وأساليب تدريس تناسب المرحلة العمرية والتعليمية والتعليم الإلكتروني.
- يمتلك مهارة إعداد المحتوى التدريسي للطلاب بشكل رقمي، ويحدد من الوسائط والمواد التعليمية والتكنولوجية المساعدة.
- يخطط للأنشطة التعليمية والطلابية الرقمية والتقليدية المرتبطة بالمحتوى الدراسي ويستطيع تنفيذها إلكترونياً.
- يستفيد من جميع الأجهزة التكنولوجية المتاحة بالمدرسة ويوظف الوسائل التعليمية والاستراتيجيات التدريسية التي تناسب التعليم المدمج.
- يجيد التعامل مع قواعد البيانات ومصادر التعلم الإلكتروني.

- يثير دافعية طلابه للمشاركة عبر المنصات التعليمية الإلكترونية ويشجعهم على التعلم الذاتي والتعلم التعاوني وحل المشكلات.
- يعد ملف إنجاز إلكتروني لكل طالب، ويختار أساليب التقويم المناسبة لتناسب التعليم الهجين.
- يمتلك القدرة على تنفيذ الاختبارات الإلكترونية للطلاب وتصحيحها وتقديم تغذية راجعة مباشرة للطلاب حول مستواهم التحصيلي.
- يستخدم تطبيقات المراسلة الفورية للهاتف مثل: واتس آب والبريد الإلكتروني وغيرها.
- يهيئ بيئة تعليم إلكترونية تفاعلية من خلال إشراك جميع الطلاب في أنشطة وفعاليات التعليم الإلكتروني من التعليم الهجين.
- يمتلك القدرة على نشر الثقافة الإلكترونية والاتجاهات الإيجابية بين الطلاب نحو التعلم الإلكتروني في التعليم الهجين.

ثانياً: مهارة إدارة منصات التعلم الإلكترونية وتشمل المهارات التالية:

- يتعرف المعلم جيداً من خلال تطبيق التدريب المدمج أنواع المنصات التعليمية الإلكترونية وجميع أقسامها التعليمية.
- يجيد التعامل جيداً مع المنصات التعليمية الإلكترونية ويمتلك القدرة على اكتشاف أوجه القصور والقوة في المنصات التعليمية الإلكترونية.
- يطرح محتويات المقرر الدراسي الإلكتروني لطلابه عبر وسائل التواصل الإلكتروني.
- يحدد الوقت المستخدم في التدريس الإلكتروني للتعليم الهجين.
- يراعي الفروق الفردية بين طلابه ويعالج مشكلاتهم أثناء التدريس الإلكتروني من التعليم الهجين.
- يدرب طلابه على كيفية التفاعل مع المنصات التعليمية الإلكترونية ويستقبل الواجبات المدرسية من خلال البريد الإلكتروني.
- يسجل حضور وغياب طلابه على المنصة التعليمية الإلكترونية.

- يشجع طلابه على طرح مشكلاتهم الدراسية باستخدام وسائل التواصل الإلكتروني.
- يحفز طلابه للإسهام في شرح أجزاء من المقرر الدراسي باستخدام الأساليب التكنولوجية.

ثالثاً: مهارة التواصل والإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم وتشمل المهارات التالية:

- يدرك المعلم سبل التعاون الإلكتروني باعتباره أهم شق في تطبيق التعليم الهجين مع أولياء أمور الطلاب لحل بعض مشكلات التعليم الإلكتروني لدى أبنائهم.
- يعرف طرق الاتصال بين كل أفراد المجموعة الواحدة من طلابه وغيرهم من المجموعات.
- يساعد أولياء الأمور في تقديم الدعم المناسب لأبنائهم؛ لحل الواجبات المنزلية.
- يحضر الاجتماعات الافتراضية مع إدارة المدرسة ويشارك فيها بفاعلية،
- يتعاون مع أولياء الأمور في كتابة تقارير حول مستوى تحصيل الطلاب وتقدمهم من خلال التعليم الهجين.
- يرشد الطلاب نفسياً واجتماعياً وصحياً بجانب الإرشاد الأكاديمي.
- يمتلك خلفية معرفية كافية عن الإرشاد الإلكتروني لطلابه ويسهم في تفعيل موقع المدرسة للإرشاد الإلكتروني للطلاب.
- يحتفظ بسجل دراسي لكل طالب على موقع الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني للمدرسة.
- يمنح الطلاب وقتاً كافياً لمناقشة الموضوعات الأكاديمية والاجتماعية بشكل إلكتروني.
- يتواصل مع الموجه والمشرف الأكاديمي إلكترونياً.
- يجيد التعامل مع الحاسب الآلي والبرامج الإلكترونية والتطبيقات المستخدمة في الإرشاد الإلكتروني.

وبناء على ما سبق فإن الأدوار الجديدة والمهارات والكفايات التي ينبغي توافرها في معلمي التعليم العام والتي ينبغي على المعلمين اكتسابها من خلال تطبيق التدريب المدمج، تعد بمثابة المحتوى التدريبي والمادة التدريبية التي ينبغي إكسابها للمعلمين عند تطبيق التدريب المدمج وذلك من أجل تطوير أدائهم لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين.

خامساً: آليات وإجراءات تنفيذ الرؤية المقترحة:

لتحقيق أهداف الرؤية المقترحة، فإن ذلك يتطلب تنفيذ عدد من الإجراءات المقترحة تتمثل في أربعة أبعاد تتسق مع أهداف ومكونات الرؤية المقترحة وهي كما يلي:

(١) إجراءات لتوافر المتطلبات التي تتعلق بالجانب الإداري: وتتمثل في:

تطوير النظم و اللوائح الإدارية بما تتناسب مع مستجدات العصر، تغيير الثقافة التنظيمية والإدارية داخل مراكز التدريب المختلفة للمعلمين بما يشجع على تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، تدريب القيادات الإدارية ومتخذي القرار بمراكز التدريب على بعض المهارات اللازمة لتطبيق التدريب المدمج داخل مراكز التدريب، ضرورة تبني مراكز التدريب المختلفة للمعلمين رؤية مستقبلية واضحة؛ من أجل تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، سرعة سن القرارات الإدارية لتطبيق التدريب المدمج، كأحد الاتجاهات الداعمة لتطوير أداء معلمي التعليم العام . وتسعى مراكز التدريب للمعلمين لزيادة أعداد المدربين ومنحهم رخصة مزاولة مهنة التدريب المدمج، وتنفيذ السياسات الملائمة لتطوير أداء العاملين بها.

(٢) إجراءات لتوافر المتطلبات التي تتعلق بالجانب التكنولوجي: وتتمثل في:

توفير قاعات تدريبية مجهزة تستخدم في التدريب المدمج، على مستوى المؤسسات التعليمية والإدارات التعليمية على مستوى جميع محافظات مصر، توفير شبكات اتصال داخلية عالية السرعة وواسعة النطاق وذلك من خلال تعاون مراكز التدريب مع وزارة الاتصال، عقد برامج تدريبية للمدربين لتدريبهم على كيفية استخدام وتطبيق التكنولوجيا الحديثة المتطورة عند تطبيق التدريب المدمج أثناء تدريب المعلمين، توفير موقع وبريد إلكتروني رسمي لكل مركز تدريب، توفير منافذ للاتصال بالشبكات في جميع أجزاء مبنى مراكز التدريب، التعاقد مع شركات متخصصة في توفير برامج الحماية من الفيروسات والاختراق الإلكتروني. كما يجب توافر أنماط مختلفة من التغذية الراجعة الفورية وتتبنى مراكز التدريب نظم متابعة إلكترونية؛ لتواكب التغيرات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات لضمان تطبيق التدريب المدمج، التعاون بين مراكز التدريب والهيئات الحكومية وهيئات المجتمع في إعداد البرامج التدريبية الإلكترونية واعتمادها في ضوء المعايير الخاصة بذلك؛

حتى تلبي الاحتياجات التدريبية للمعلمين، العمل على توفير أحدث البرمجيات لتوفير الخصوصية والسرية في حفظ البيانات والمعلومات أثناء تطبيق استراتيجيات التدريب المدمج بالمنظومة التعليمية، توفير مقرر تدريبي كامل يتضمن على المهارات والكفايات التي ينبغي توافرها لدى معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين ولتبصيرهم بأدوارهم الجديدة والقدرة على القيام بهذه الأدوار الجديدة، توفير مواقع للتحاور الإلكتروني مع الخبراء في مجال التدريب والتعليم في داخل مصر وخارجها ولاسيما مستشاري المواد.

(٣) إجراءات لتوافر المتطلبات التي تتعلق بالجانب البشري: وتتمثل في:

عقد ورش عمل للمعلمين؛ لتنمية مهاراتهم على تطبيق واستخدام التدريب المدمج، تنظيم دورات تدريبية للمدربين بمراكز التدريب المختلفة لتنمية مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريب، الاستفادة من الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب المدمج وذلك من خلال عقد بروتوكولات تعاون مع المراكز البحثية والكليات المتخصصة ونظم المعلومات للاستفادة من جهود الخبراء والمتخصصين في مجال استراتيجيات التدريب المدمج، التعاقد مع شركات متخصصة في جلب مهندسين لصيانة الأجهزة والبرمجيات لتطبيق التدريب المدمج، تدريب كوادر أكاديمية لإنتاج البرامج التدريبية للتدريب المدمج، وضع مجموعة من المعايير والمؤشرات يتم على ضوءها اختيار المدربين ومهندسي الصيانة والفنيين، تقديم حوافز مادية ومعنوية للمدربين عند استخدام التدريب المدمج.

(٤) إجراءات لتوافر المتطلبات التي تتعلق بالجانب المالي وتتمثل في:

توفير الدعم المالي لشراء موقع تدريبي عبر شبكة الإنترنت للدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، توفير الدعم المالي لتوفير خطوط الإنترنت بفروع مراكز التدريب عالية السرعة وفائقة الجودة، توفير مكافآت مالية للقائمين على التدريب المدمج، توفير مكافآت مالية لمهندسي الصيانة والفنيين للمتابعة الجيدة للأجهزة والمعدات والبرمجيات، توفير مكافأت مالية للمدربين بمراكز التدريب لضمان حسن تطبيق التدريب المدمج بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

(٥) إجراءات لتوافر المتطلبات التي تتعلق بنشر ثقافة التدريب المدمج وتتمثل في:

عمل نشرات دورية من قبل مراكز التدريب توضح أهمية التدريب المدمج للمعلمين، استفادة مراكز التدريب بامكاناتها من خلال موقعها الإلكتروني؛ لنشر ثقافة التدريب المدمج بين المعلمين وذلك لتهيئتهم بأهمية التدريبات الإلكترونية، عقد بروتوكولات تعاون مع الوسائل الإعلامية المختلفة لنشر ثقافة التدريب المدمج بين المعلمين، توفير الأدلة الإرشادية للمعلمين والمدربين لاستخدام الأدوات والتقنيات وأنماط التدريب المدمج.

سادساً: معوقات تطبيق الرؤية المقترحة:

قد يواجه تنفيذ الرؤية المقترحة بعض المعوقات منها: قلة الإمكانيات المادية المخصصة لدعم مجالات وخدمات مراكز التدريب الخاصة بالمعلمين، ضعف الكوادر البشرية الفنية والإدارية المؤهلة لتطبيق استراتيجيات التدريب المدمج، قلة الحقائب التدريبية الإلكترونية التي تلبي احتياجات المعلمين، قلة أساليب التقويم الإلكتروني للمدربين والمتدربين، ضعف خدمات الإنترنت بالقاعات التدريبية المتوفرة بمراكز التدريب للمعلمين، والقاعات التابعة لمركز التطوير التكنولوجي بالإدارات والمديريات التعليمية، قلة عدد المعامل المجهزة بالحاسبات المتقدمة ذات السرعات العالية في المؤسسات والإدارات التعليمية، التكلفة المادية العالية لبعض البرمجيات والأدوات التكنولوجية، ضعف نظم الاتصالات والمعلومات بمراكز التدريب، حيث تعاني معظم مراكز التدريب بضعف بشبكة الانترنت بها.

سابعاً: سبل مواجهة معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة

لمواجهة معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة يستلزم الأخذ في الاعتبار وجود قيادة مرنة وواعية بأهمية تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، التوعية بأهمية تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين في ظل تطبيق نظام التعليم الهجين، المشاركة الفعالة بين جميع الأطراف المعنية في تطبيق هذه الرؤية المقترحة، توفير الدعم المالي والمادي في ميزانية مراكز التدريب الخاصة بالمعلمين والتابعة لوزارة التربية والتعليم؛ لإنشاء وتطبيق التدريب المدمج، نشر ثقافة التدريب المدمج والمعتمدة على تطبيق التكنولوجيا الحديثة المتطورة والإنترنت من

خلال المساندة الإعلامية من مؤسسات الإعلام المختلفة، تنمية مهارات العناصر البشرية من (مدربين وفنيين ومهندسين صيانة) بمراكز التدريب للمعلمين والتابعة لوزارة التربية والتعليم لتطبيق واستخدام التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، توفير الدعم الفني من مبرمجين مؤهلين ومدربين لمواجهة أي مشكلة تعترض تطبيق التدريب المدمج.

ثامناً: مؤشرات نجاح الرؤية المقترحة:

إن نجاح تلك الرؤية المقترحة يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشرات عديدة تتمثل في: توافر متطلبات تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين والتي تضمنتها الرؤية المقترحة، انتشار الوعي بين المعلمين وبعضهم البعض وبين المدربين وبعضهم البعض وقيادات بأهمية استخدام وتطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين، وجود أدلة ومؤشرات على حدوث تغيرات جوهرية في منظومة التدريب – خاصة في الجوانب المالية، والتكنولوجية والمادة التدريبية، والكوادر البشرية المؤهلة المدربة من فنيين ومدربين ومهندسي الصيانة ومهندسي البرمجيات.

خاتمة:

توصي الباحثة في نهاية البحث بضرورة تغيير نظام التدريب بمراكز التدريب للمعلمين والتابعة لوزارة التربية والتعليم إلى نظام التدريب المدمج عن طريق تطبيقه وتوفير متطلبات تطبيقية بكفاءة وفاعلية لتطوير أداء معلمي التعليم العام لمواكبة الأخذ بنظام التعليم الهجين. توجيه المزيد من الدراسات والبحوث حول تطبيق التدريب المدمج لتطوير أداء المعلمين على مستوى جميع المراحل التعليمية المختلفة.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية:

- إبراهيم، وليد يوسف محمد (٢٠١٥). تكنولوجيا التعليم الإلكتروني للأطفال التعليم الإلكتروني المدمج E-Blended learning. **أدب الأطفال: دراسات و بحوث.** (١١). ٩٩ – ١٠٥
- أبو السعود، سعيد طه (٢٠١٠). إعداد المعلم ومواجهة تحديات المستقبل. **مجلة كلية التربية** (١٦٧)، جامعة الزقازيق. ٢٣– ١١٢.
- أبو النصر، مدحت محمد (**٢٠١٧**). **التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل.** القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبور الروس، عادل منير (٢٠١٥). فاعلية التعليم المدمج في تنمية مهارات القراءة الإبداعية لدراس اللغة العربية من الناطقين بلغات أخرى. **المجلة التربوية الدولية المتخصص . ٤** (٧)، ١–٢٢.
- أحمد، سناء محمد (٢٠١٧). متطلبات اقتصاد المعرفة المتضمنة في كتاب اللغة العربية للصف السادس الابتدائي ودرجة امتلاك المعلمين لها. **مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط. ٣٣** (٧). ٥٩٦–٦٤٥.
- إسماعيل، مروة ربيع أحمد (٢٠١٤). فاعلية التدريب المدمج لتنمية مهارات تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية لمعلمي الحاسب الآلي. **مجلة كلية التربية. جامعة طنطا**، (٥٥). ٢٢٠– ٢٤٩.
- الباتع، حسن، وعبد المولى، السيد (٢٠٠٨). **التعليم الإلكتروني الرقمي (النظرية– التصميم– الإنتاج).** الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- برهوم، أماني محمود محمد (٢٠١٢). **أثر استخدام أسلوب التعلم الهجين في تنمية مفاهيم ومهارات استخدام المستحدثات التكنولوجية المتضمنة في مساق تكنولوجيا التعلم.** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.

- البلتاجي، إيمان كامل عبد الحميد (٢٠٢٠). **تطوير نظام إعداد المعلم بكليات التربية في ضوء متطلبات العصر الرقمي**. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية. جامعة المنوفية. مصر.
- البلقاسي، منال صبحي علي (٢٠١٢). **نموذج مقترح لبرامج التدريب المدمج لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة وقياس فاعليته**. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة حلوان.
- البلقاسي، منال صبحي علي (٢٠١٠). **تطوير مهارات مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة في ضوء مفهوم إدارة المعرفة**. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- توفيق، داليا محمد نبيل (٢٠١٦). معوقات تصميم المقررات في كلية التربية بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية. **مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية. كلية التربية. جامعة الأزهر. ٤** (١٦٩) ٥٦– ٨٦.
- الجزار، محمد محمود، (٢٠١٣). **تنمية الأداء الإبداعي للمعلمين: تصور مقترح لمواجهة مشكلات طلاب المرحلة الثانوية بمصر**. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية. معهد الدراسات التنربوية. جامعة القاهرة.
- الجزار، منى محمد وعصر، أحمد مصطفى **(٢٠٠٩)**. تصميم بيئة تعليمية قائمة على نمط التدريب المدمج لتنمية مهارات استخدام نظم إدارة بيئات التعلم الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. **مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، الإسكندرية ١٦** (٦٠) أكتوبر، ٩– ٦٢.
- الجيزاوي ، صبري إبراهيم عبدالعال(٢٠١٩). فاعلية برنامج قائم على التعليم الخليط في تدريس الدراسات الاجتماعية لتنمية التحصيل والدافعية للإنجاز لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. **مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية : الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية. القاهرة** .العدد(١١٩). ٨١–١٢٥

- حافظ، محمود محمد (٢٠١٢). **مؤشرات جودة التعليم في ضوء المعايير التعليمية**. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- حنفي، مها كمال (٢٠١٥) . مهارات معلم القرن الـ ٢١. **المؤتمر العلمي الرابع والعشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس بعنوان: برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التمييز. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، ٢٨٨-٣١١.**
- الداهوم، راشد فليفل ناصر، العازمي، مبارك حميد رجعان (٢٠١٦). دور التدريب الإلكتروني في تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية بدولة الكويت. **دراسات تربوية و نفسية. كلية التربية. جامعة الزقازيق** (٩٠) يناير.٨٩-١٤٤.
- الدوسري، منيرة فؤاد محمد (٢٠١٥). **استراتيجية لإدارة الأنشطة بيئة التدريب الإلكتروني وفاعليتها في تنمية كفايات تصميم أنشطة التعلم المدمج لدى معلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة الخليج العربي .البحرين.
- الدوسري، نجلاء صباح سالم، والخزعلى، تيسير محمد، ونوبي، أحمد محمد (٢٠١٦). **التدريب الهجين وأثره في تنمية كفايات استخدام الصف الإلكتروني لدى معلمات المرحلة الثانوية في مملكة البحرين**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي، البحرين.
- الدوسري، نوف بنت محمد (٢٠١٤). إعداد معلم التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح. **المجلة التربوية المتخصصة. الجمعية الأردنية لعلم النفس. ٣** (٩)، عمان- الأردن، ٢٣- ٣٩.
- الدويلة، فاطمة رعد (٢٠١٩). تطوير أداء معلمة رياض الأطفال بدولة الكويت .**مجلة كلية التربية كلية التربية**.جامعة كفر الشيخ. ٤(١٩). مصر.٦٤١-٦٥٨
- الربيعي، السيد محمود وآخرون (٢٠٠٤). **التعليم عن بعد وتقنياته في الألفية الثالثة**. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

- رجب، حمدي محمد إبراهيم (٢٠١٤). **بناء منظومة تعليمية قائمة على التدريب المدمج وقياس فاعليتها في تنمية مهارات صيانة الحاسب الآلي لطلاب مراكز التدريب المهني.** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة حلوان. مصر.
- الرشيدي، عبدالرحمن عنيزان حمدان ثامر (٢٠٢٠). تصور مقترح لتفعيل التدريب المدمج في تنمية الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي في دولة الكويت في ضوء بعض التوجهات المعاصرة. **جمعية الثقافة من أجل التنمية. ٢٠** (١٥١). الكويت. ١٧٥-٢٣٠.
- رئاسة الجمهورية (٢٠٢٠). قرار رئيس الوزراء رقم (٧١٧) لسنة ٢٠٢٠ بشأن تعليق الدراسة بالمدارس والمعاهد والجامعات وحضانات الأطفال. **الجريدة الرسمية العدد ١١ (مكرر). في ١٤ مارس ٢٠٢٠.**
- الريماوي، فراس ثروت (٢٠١٤). **أثر استخدام التعليم الهجين في تدريس اللغة الإنجليزية على التحصيل المباشر والمؤجل لدى طلاب الصف السادس الأساسي في محافظة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان.
- الزغبي، على محمد على، وبنى دومي، حسن علي أحمد (٢٠١٢). أثر استخدام طريقة التعلم المتمازج في المدارس الأردنية في تحصيل تلاميذ الصف الرابع الأساسي في مادة الرياضيات وفي دافعيتهم نحو تعلمها. **مجلة جامعة دمش. ٢٨** (١). ٤٨٥- ٥١٨.
- زنون، نشوى سعد محمد (٢٠١٣). **إعداد معلمي التعليم الثانوي العام لأداء أدوارهم في ظل نظام جودة التعليم والاعتماد.** رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنوفية.
- السبيعي، على رسام هاجد، والقباطي، على عبد الله (٢٠١٩). واقع استخدام التعليم المدمج من وجهة نظر معلمي ومعلمات اللغة العربية في تدريس طلاب المرحلة الابتدائية. **المجلة العربية للنشر العلم. غزة- فلسطين** (٢١). ٥٥٣-٥٧٧.
- سلامة، جهاد حسن (٢٠١٣). **دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرينوسبل تطويره** . رسالة ماجستير. غير منشورة. جامعة الأزهر. غزة

- سلامة، حسين على (٢٠٠٦). التعلم الخليط التطور الطبيعي للتعلم الإلكتروني. **المجلة التربوية، كلية التربية بسوهاج. جامعة جنوب الوادي** (٢٢) يناير. ٥٣-٦٤
- سليم، تيسير أندراوس (٢٠١٨). اتجاهات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية نحو التعلم المدمج. **دراسات في العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية. ٤٥.** ٢٤٢- ٢٥٩.
- سويلم، أحمد سعيد عبد النبي (٢٠١٦). برنامج مقترح في التعلم الخدمي للطلاب المعلمين لتنمية أدائهم التدريسي والميل نحو المهنة في ضوء تجديد دور المعلم. **بحوث مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية** (٨). ٢٥٦-٣١٧.
- السيد، سماح السيد محمد (٢٠١٦). **تطوير الأداء المدرسي بالمرحلة الثانوية العامة من ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي**. رسالة دكتوراه غير مشورة. كلية التربية. جامعة المنوفية.
- السيد، عماد أبو سريع حسين (٢٠٠٦). **تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء المعايير المهنية المعاصرة**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنوفية.
- السيد، محمد السيد (٢٠١٦). أثر اختلاف نمط التعليم المدمج على تنمية التحصيل ومهارات التفاعل الإلكتروني. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي** (٣٣). ٤٢٧-٥١١.
- شبل عصام شوقي، وآخرون (٢٠١٢). أثر التدريب المدمج في تنمية مهارات التعامل مع المثيرات البصرية المطبوعة والإلكترونية لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية. **مجلة العلوم التربوي. ٢٠** (٤). أكتوبر ١٤٧-٢١٧.
- شحاته، إيريني (٢٠١٣). **تصميم استراتيجية التعليم المدمج في تنمية مفاهيم الجودة لدى معلمي المرحلة الإعدادية واتجاهاتهم نحوها**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية .جامعة طنطا

- شرتيل، نبيله بلعيد سعد (٢٠١٢). تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بمدينة مصراته في ليبيا من وجهة نظرهم. **مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات. جامعة عين شمس. ٢** (١٣). ٨٥٥– ٨٧٧.
- الشرمان، عاطف أبو حميد (٢٠١٥). **التعليم المدمج والتعليم المعكوس**. عمّان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- الشناق، قسيم محمد، ودومي، حسن علي أحمد (٢٠١٠). اتجاهات المعلمين والطلبة نحو استخدام التعلم الإلكتروني في المدارس الثانوية الأردنية. **مجلة جامعة دمشق. ٢٦** (١ + ٢). دمشق. ٢٣٥–٢٧١.
- الشهري، عجلان بن محمد حجير، (٢٠١٩). العوامل المؤثرة في تطبيق التدريب الإلكتروني المدمج من وجهة نظر مسؤولي التدريب في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية. **العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة ٢٧** (١)، ٤٣٨–٤٨٠.
- الشهوان، عروبة محمد حامد (٢٠١٤). **أثر التعليم المدمج في التحصيل المباشر والتكفير التأملي لطالبات الصف الأولى في مادة نظم المعلومات الأولية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان–الأردن.
- الظفيري، نواف حنت سفاح (٢٠١٦). متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بكليات و معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. **المجلة العربية للعلوم الاجتماعية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. ٢** (٩). ١٠٧–١٣٧.
- عابدين، مروة حسني أحمد (٢٠٢٠). **تطوير أداء معلمي اللغة العربية بمدارس التعليم الفني الصناعي على ضوء معايير الجودة: تصور مقترح**. رسالة ماجستيرغير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة.
- عامر، طارق عبدالرؤوف والمصري، إيهاب عيسى (٢٠١٧). **أدوار وأداء المعلم**. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

- عبد الحميد، عبد العزيز طلبة (٢٠١٥). دور تكنولوجيا التعليم في برامج إعداد المعلم من أجل التمييز. **المؤتمر العلمي الرابع والعشرين، برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التمييز". الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. القاهرة. أغسطس. ٢٧٩– ٢٨٦.**
- عبد الرحمن، أمل أحمد إسماعيل (٢٠١٢). **فاعلية التعلم المدمج في تصميم برنامج تدريبي لتنمية أداء معلم العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الجودة**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة طنطا. مصر.
- عبد العاطي، حسن الباتع محمد، والمخيني، محمد راشد (٢٠١٠). أثر اختلاف نمطي التدريب (المدمج – التقليدي) في تنمية بعض مهارات استخدام الحاسوب لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. **بحث مقدم إلى المؤتمر الأول للجمعية العمانية لتقنيات التعليم بعنوان "التعليم المزيد والمتنقل: الإمكانات والتحديات"**. عمان . ١٠ ديسمبر. ص ص٧٥–١٦٧.
- عبد العاطي، محمد الباتع محمد (٢٠١٦). **تكنولوجيا التعليم المدمج**. الإسكندرية: المكتبة التربوية.
- عبد الفتاح، عمرو صالح (٢٠١١). تفعيل التعلم المدمج لتدريس العلوم. **مجلة كلية التربية بالفيوم. جامعة الفيوم** (١٠) ٣١٦–٣٥٥.
- عبد النعيم، محمد جاد أحمد (٢٠١٨). استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية. **المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج** . (٥٤). ٨٥٣– ٩٣٢.
- عثمان، ممدوح عبد الهادي (٢٠٠٤). التكنولوجيا ومدرسة المستقبل الواقع والمأمول بالتطبيق على التعليم الثانوي التجاري. **مجلة دراسات تربوية واجتماعية. كلية التربية. جامعة حلوان. ١٠ (١) ١١–٤٢.**
- عرابي، محمد عباس (٢٠١٣). أدوار المعلم في عصر المعلوماتية. **مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية. الكويت** (٥٨١). ٢٦–٢٧.

- العتيبي، فوزية سعد زايد (٢٠١٧). **معوقات توظيف التعلم المدمج في تدريس الرياضيات بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمات**. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية. جامعة الملك سعود. الرياض
- العريني، سهام نبت عبد الرحمن (٢٠١٦). واقع استخدام معلمات الرياضيات في المرحلة المتوسطة لمهارات التعلم المدمج. **مجلة عالم التربية**، ١٧ (٥٣) ١٦٦-٢٦٥.
- العصيمي، عثمان عثمان إسماعيل (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين. **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.شئون البحث العلمي والدراسات العليا.الجامعة الإسلامية**. غزة . ١٥٦-٢٨٢
- العنزي ، أحمد معجون(٢٠١٨). مستوى جودة التعليم المدمج ومعوقات توظيفه في مقرر الحاسب الآلي من وجهة نظر الطلبة بجامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغييرات. **مجلة كلية التربية . جامعة الأزهر.مصر**. العدد(١٧٧) . الجزء(١) ١١٢- ٢٠٠
- علام، عمرو جلال الدين أحمد (٢٠١٤). فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على التدريب المدمج في تنمية مهارات تصميم القوائم الببليوجرافية وتطويرها لدى أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية. **دراسات في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب** (٥٣) سبتمبر. ٢٠٥- ٢٧١.
- عناني، مصطفى عبدالحميد حسن (١٩٩٥). **دراسة تقويمية لبعض جوانب العملية التعليمية في المدارس الثانوية العامة تعليم خاص بمصروفات في محافظة الإسكندرية.** رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية،كلية التربية، جامعة الأسكندرية.
- عوض، حسني محمد، وأبو بكر، إياد فايز (٢٠١٢). أثر استخدام نمط التعليم المدمج في تحصيل الدارسين في جامعة القدس المفتوحة – فلسطين. **مجلة العلوم التربوية والنفسية.٢(١٣)** . ٣٩٥-٤٢٣.
- عوض، هاجرة عبد الحميد محمود (٢٠١٢). جودة أداء المعلم من منظور التربية الإسلامية. **مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة عين شمس ١** (٣٦). ٢٤٩-٢٨٦.

- غنيم، كريمة محمود أحمد (٢٠١٧). **التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.** رسالة ماجستير غير منشورة. كلية البنات للآداب والعلوم التربوية. جامعة عين شمس.
- غنيم، كريمة محمود أحمد، (٢٠١٧). **التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.** رسالة ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية. كلية البنات للآداب والعلوم التربوية. جامعة عين شمس.
- الفار، إبراهيم عبدالوكيل (٢٠١١). **تربويات تكنولوجيا القرن الحادي والعشرين تكنولوجيا (ويب-٢٠).** طنطا: الدلتا لتكنولوجيا الحاسبات.
- القصاب، ميعاد ناظم رشيد (٢٠١٨). أثر استخدام التعليم المدمج على تحصيل طلبة المعهد الطبي التقني في مادة الأحياء. **مجلة العلوم التربوية والنفسية. الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية . العراق** . العدد(١٦٠). ١٦٠ – ١٨٤
- الفقي، عبد الله إبراهيم (٢٠١١). **التعلم المدمج التصميم التعليمي – الوسائط المتعددة التفكير الابتكاري.** عمّان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- لوحيدي، فوزي، وثامر، عبد الرؤوف محمد، وجلول، أحمد (٢٠٢٠). التعليم المدمج ودوره في تحسين مستوى العملية التعليمية. **مجلة العلوم الإنسانية. جامعة العربي بن مهدي – أم البواقي، الجزائر ٧ (١).** ٢٨٧– ٢٩٨.
- محمد، محمود فتوح، والحربي، هيا تركي (٢٠١٦). مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميتها. **ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى التربوي الثاني "معلم العصر الرقمي". كلية التربية. جامعة الأمير نورة عبد الرحمن. في الفترة ٢٤-٢٦ أكتوبر .السعودية. ١– ٢٥.**
- محمود، شيماء سيد عبد الموجود، وغانم، أحمد محمد، وعثمان، منى شعبان (٢٠١٨). تطوير أداء معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمصر على ضوء معايير جودة أداء المعلم. **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. ٤ (١٠)**، ١-٤٤

- محمود ، أحمد محمود أحمد ونصار، نور الدين محمد حميدان(٢٠١٩) . فعالية برنامج مقترح في الدراسات الاجتماعيةقائم على التعلم الخليط لخفض مظاهر التنمر المدرسي وتحقيق الاندماج المجتمعيلدى الطلاب المعوقين سمعيا بالمرحلة الإعدادية. **مجلة العلوم التربوية . كلية التربية بقنا . جامعة جنوب الوادي.** العدد(٤٠) .١٠٠- ١٦٦
- مخاص، محمد مهدي محمد (٢٠١٨). مدى توافر كفايات التعليم المدمج ومعةقاته لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة طيبة. **العلوم التربوية. جامعة القاهرة . كلية الدراسات العليا للتربية.القاهرة.** العدد(٢). المجلد(٢٦). ٢٥١ -٢٨٩
- مصطفى، هالة ياسر (٢٠١١). **أثر استخدام التعليم الهجين في تحصيل طالبات الاقتصاد المنزلي للصف الأول الثانوي واتجاهاتهن نحوه.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان.
- المطوع، نايف بن عبد العزيز ناصر، والبراوي، أحمد محمد عبد السلام (٢٠١٠). أثر استراتيجية بالتدريب المدمج على التحصيل لدى الطلاب المعتمدين إدراكياً بكلية المجتمع بالدوارمي. **بحث مقدم إلى الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعلم والتدريب خلال الفترة من ١٢- ١٤ إبريل. جامعة الملك سعود. كلية التربية. قسم تقنيات التعليم.السعودية**
- منسي، محمود عبد الحليم، والبنا، عادل السعيد (٢٠١٧). نحو نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من المهتمين إلى التمكين. **المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة ٦ – أكتوبر بعنوان "مستقبل إعداد المعلم وتنمية في الوطن العربي". كلية التربية، جامعة ٦ أكتوبر. مجلد ١، ٢٣-٢٤إبريل. ٣٥-٥٤**
- ناصر، رغدة محمد محمد (٢٠١٦). **التمكين من خلال تطوير الأداء المهني: دراسة ميدانية على مدارس الثانوي العام بمحافظة المنوفية.** رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة المنوفية.

- النحاس، إيمان طلعت (٢٠١٣). **تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ضوء تطبيقات المدرسة الذكية**. رسالة ماجستير غير منشورة. غير منشورة، كلية التربية. جامعة بور سعيد. مصر.
- نوح، مصطفى محمد جاويش (٢٠٢٠). **تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة: دراسة ميدانية**. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة أسيوط.
- نوح، مصطفى محمد جاويش، (٢٠٢٠). **تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة: دراسة ميدانية**. رسالة دكتوراة غير منشورة .قسم أصول التربية. كلية التربية. جامعة أسيوط.
- وهبه، عماد صموئيل (٢٠١٦). رؤية تربوية مقترحة لتنمية جدارات مجتمع المعرفة لدى معلمي التعليم العام في مصر. **مجلة كلية التربية. إبريل.جامعة المنصورة. ٩٥ (١)**. ١٩٥-٢٧٢.
- يونس، مجدي محمد (٢٠١٧). **كيف تتم التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء معطيات العصر الرقمي؟** متاح على موقع تعليم جديد. (٢٠١٧). استرجعت في ٢٠٢١/٩/٣

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Afib, L., (2014, July**)**. Motivation adult learners using blended learning in higher education institution. **Journal of Arts, Science & Commerce (3).**
- Air, I. & Inan, F. (2010). Assistive technology for student with disabilities: A survey of access and use in Turkish Universities. **The Turkish Online Journal of Educational Technology, g,** 40–48.
- Akarawang, C., Kidrakran, P. & Nungchalerm, P. (2016). Developing ICT competency for Thai teachers through blended training. **Journal of Education and Learning, 10,** (1).
- AL-Huneini, H., walker, A., Badger, R., (2020). Introducing tablet computres to arural primary school: An activity theory case study. **Computers & Education, 143.**
- Andreatos, A. & Doukas, N. (2007). A computer-aided assessment system. **International Journal of Computers, communication & AMP, Control, January.**
- Bansal, P. (2014). **Delivery methods and smart spaces for blended learning in higher education**. Retrieved 17/2/2021, from: http://www.Academia.Edu/7297931/DeliveryMethods–and–smart–spaces–for–Blended–learning–in–Higher–Education
- Boonprakob, P. & Usaha, S. (2011). A blended training model using mobile devices to enhance speaking ability of local tour guides. **Suranaree J., Soc, Sci, 5** (2), December.
- Brunner, L., D., (2016). The potential of the hybrid course vis-a-vis online and traditional courses. **The Author Jounw! Compilation,** 229–234.
- Chandavimol, P., Natakuatoong, O., and Tantrarunproj, P. (2013). Blended training model with knowledge management and action learning principles to develop training program design competencies. **International Journal of Information and Education Technology, 3** (6), December.

- Dangwal,L,K.(2017).Blended learning: An Innovative Approach.**Universal Journal of Educational Research**, (5).1.129-136
- Eshtehardi, R., (2014). Pro. ELT, a teacher training blended approach. **Advancess in language and literary studies, 5** (5), October.
- Fook, F.(2018) . Research in E – Learning in a Hybrid Environment, a case for Blended instruction . **Malaysian Online Journal Of Istructional Technology** .2(2).124-136.

- Garrison, R. & Vaughan, H. (2018). **Blended learning in higher education: Frame work, principles and guidelines**. San Francisco: Jossey– Bass.
- Hirata, Y. (2008). Japanese student's attitudes towards hybrid learning **ICHL 08 proceedings of the 1st International conference on Hybrid learning and Education,** 439 – 449. http://doi.Org//0.1145/3047273–3047381,20/2/20213.
- Jayendrakumar, N., A. (2016). Redefinng the role of teachers in the digital era. **The International Journal of Indian Psychology, 3,** April– June, 40 – 45.
- **Landers, R.**, (2009). **Traditional web-based and hybrid instruction: A comparison of training methods.** Ph.D Dissertation, University Minnesota, USA unpublished document.
- Lee, J. (2010). Design of blended training for transfer into the workplace British. **Journal of Educational Technology, 41**(2).
- Ozdemir, E. A., & Dikilitas, K. (2017). **Teacher's professional development in the digitized world: A sample blended learning environment for Education technology training.** Management Association, Hershey.
- Pittman, B., Nellis, L., Krug, D. (2011). Clinically Intensive pre-service preparation: Opportunities and challenges of blended training. **The International Journal of Eductional leadership Preparation, 6** (1), March.

- Roblyer M., et al., (2009). **Integratin educational technology into teaching**. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Sintema, E. J. (2020). Effect of Covid-19 on the performance of Grade 12 students: Implications for STEM Education Eurasia. **Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 16** (7).
- Skordakl, E. (2016). **Mobilizin knowledge in science and engineering: Blended training for scientic software user**. The Degree of Doctor of Education, Faculty of Graduate Studies, Athabasca University.
- Snart, A. J. (2010). **Hybrid learning: The perils and promise of blending online and face–to–face instruction in higher education.** Santa Barbara: CA, Praeger.
- Tanveer, M. (2011). **Integrating e-learning in classroom–strategies. International Conference "ICT" for Language Learning. 4th ed.**
- Tzikopoulos, A., Manouselis, N., Kastrantas, K., & Costopoulou, C. (2012). An online information system to support blended training of rural SMEs one. **Government program: Electronic Library and Information Systems, 46** (1).
- Villain, D., Caputo, M., Balzarotti. S. & Riva, G. (2015). Enhancing self-efficacy through a blended training: A pilot study with basketball players. **International Journal of Sport and Exercise Psychology, 1** (2).
- Washington, L., Penny, G. & Jones, D. (2020). Perceptions of community college students and instructors on traditional and technology – based learning in a hybrid learning environment. **Journal of Instructional Pedagogies,** 23.
- Woodall, D. (2012). Blendend learning strategies: Selecting the best instructional method. Retrieved 19/2/2021 from: http://www.skill.soft.Com/assets/while–papers/blended–learning–strategies–wp.pdfWHITEPAPER .

- Zayapragassarazan, Z. (2020). CoVID–19: Strategies for online engagement of remote learners. March 2020 avalable at https://doi–org110–7490/f1000research.1117835.119/2/2021