

التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) و أثره فى تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني

إعداد

د. محمد محمود زين الدين *

مقدمة :

أحدثت التغيرات التى شهدها مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نقلة نوعية فى جميع العمليات، وبصفة خاصة ما يتعلق بأساليب التدريب، حيث أدت هذه التغيرات الى ظهور آليات حديثة فى طرق تنمية المعارف والمهارات، وأصبح من السهولة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويعها لتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية. وعلى ذلك تعتبر بيئة التدريب الإلكتروني عبر الشبكات إحدى البيئات المستحدثة التى تهدف كما يرى (علي، ٢٠٠٩، ص ٥٣) إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أساليب تدريب إلكترونية متنوعة توظف بها كافة موارد وإمكانات الإنترنت من أجل تحقيق بيئة تدريبية فعالة.

كما تعد تلك البيئة من أفضل البيئات التدريبية لما تتميز به من العديد من الإمكانيات للمتدربين وبخاصة فيما يتعلق بتوظيف التطبيقات التكنولوجية بشكل مستمر، بالإضافة الى توفير الوقت والجهد والتكلفة وإمكانية التدريب فى أي وقت يناسب المتدرب، بالإضافة إلى إمكانية التفاعل الإيجابي بين المتدربين والمدرّب والمتدربين وبعضهم البعض، مما يساعد على نقل الخبرات والمهارات من خلال استخدام أدوات التواصل المتاحة عبر تلك البيئة التدريبية. (حماد، ٢٠١١، ص ٤٤٣).

* مدرس بقسم تكنولوجيا التعليم وحاسب آلي - كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

وقد أكدت العديد من الدراسات أهمية التدريب الإلكتروني عبر الشبكات وذلك للقضاء على المشكلات التي تواجه القائمين على التدريب عند استخدامهم التدريب التقليدي، ومنها دراسة (عطية، ٢٠٠٥)، ودراسة (عبد ربه، ٢٠٠٧)، ودراسة (Yan, 2009)، ودراسة (موسي، ومصطفى، ٢٠١٠)، ودراسة (أحمد، ٢٠١٤)، ودراسة (السباحي، ومحمد، ٢٠١٦)، حيث أشارت تلك الدراسات إلى فاعلية التدريب الإلكتروني عبر الشبكات في تنمية التحصيل والمهارات والاتجاهات وغيرها من الجوانب.

ويأتي البحث الحالي استكمالاً للبحوث المهمة بزيادة فاعلية التدريب الإلكتروني عبر الشبكات، حيث يتناول أحد متغيرات التدريب الإلكتروني وهو متغير (الوقت) الذي يرتبط بفترات الراحة أثناء التدريب، والذي ينقسم إلى (تدريب مركز - تدريب موزع)، حيث أن المبدأ الأساسي الذي يحدد عملية التدريب بالطريقة الموزعة والطريقة المركزة هو أوقات الراحة المستخدمة في التدريب (الكروي، ٢٠٠٩، ص ٧٦).

ويشير (البهائي، الديراوي، ٢٠٠٥، ص ٣٦-٣٨) في هذا الصدد إلى أن المقصود بالتدريب المركز هو أن تستمر عملية التدريب على فترة واحدة متواصلة دون راحة أو بقليل من الراحة، بينما التدريب الموزع هو أن يتم التدريب على فترات عمل تتخللها فترات راحة بين جلسات التدريب.

ولقد حاولت العديد من الدراسات اختبار فاعلية متغير أسلوب التدريب (المركز/ الموزع) ومن هذه الدراسات: دراسة (حسن، عبد المقصود، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى فاعلية التدريب الموزع في التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات الطباعة على المنسوجات)، ودراسة (محمود، وهنداوي، ٢٠١٥) توصلت إلى فاعلية التدريب الموزع في التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات إنتاج الإختبارات الإلكترونية، بينما دراسة (الكروي، ٢٠٠٩) توصلت إلى فاعلية التدريب المركز لفئة الذكور، وفاعلية التدريب الموزع لفئة الإناث في أداء المهارات الأساسية لكرة القدم، في حين نجد دراسة (فاضل، ٢٠٠٥) توصلت إلى فاعلية كلا النوعين من التدريب المركز والموزع في تطوير دقة التهديف بكرة القدم.

وحيث أن نجاح المتدرب في تطوير مهنته يتوقف على نوع التدريب الذي تلقاه، فالمعلم المعد سليماً هو القادر على تحقيق معظم أدواره، فالتدريب عملية إنسانية، فإذا لم يتفق نمط التدريب مع الأسلوب المعرفي للمتدرب، فإنه لن يستطيع أن يؤدي عمله ويحقق رسالته التعليمية والتدريبية.

وبناءً عليه، وبإعتبار أن الإستعدادات الفردية للمتدرب تعد متغيراً مهماً قد يؤثر في إختيار نوع التدريب المناسب له، حيث أن لكل متدرب خصائص تختلف عن خصائص المتدربين

الآخرين، ومن تلك الخصائص ما يرتبط بالضرورة بما يسمى بالأساليب المعرفية. ويعرف (Manochehri and Young, 2006, p.315) الأسلوب المعرفي بأنه مجموعة من الخصائص السلوكية والمعرفية التي تمثل مؤشرات ثابتة نسبياً في تكيف إدراك المتعلم لبيئة تعلمه وتفاعله معها، حيث يصف عمليات التكيف التي تجعل منه مستجيباً للمثيرات المتنوعة بما يناسب خصائصه.

ومن ثم استطاع العديد من العلماء مثل وتكن Witkin ، هرمان Herman، ومسك Messick ، كاجان Kagan ، وغيرهم تحديد مجموعة من الأساليب المعرفية التي تميز الأفراد في تعاملهم مع مواقف الحياة المختلفة، ومنها: الإعتماد مقابل الإستقلال عن المجال الإدراكي، التعقيد مقابل التبسيط المعرفي، وغيرها من الأساليب الأخرى . (بن فالج، ٢٠٠٧، ص١٢)، (Ipek, 2011, pp.16-20)

ومع تعدد الأساليب المعرفية - سابقة الذكر- تبنى الباحث من بينها الأسلوب المعرفي (الإستقلال مقابل الإعتماد على المجال الإدراكي)، حيث أكدت العديد من الدراسات (زيدان والحلفاوى وعبد الحميد، ٢٠١٥)، (عوايشة، ٢٠١٣)، (شعابث، ٢٠١٣)، (عبد الكريم، ٢٠١٣)، (الغامدي، ٢٠١٣) بأن هناك علاقة بين الأسلوب المعرفي والتحصيل، فالإستقلال مقابل الإعتماد يعد إنعكاساً للمدى الذي يستخدمه المتدرب من التلميحات الداخلية والخارجية لتنظيم السلوك .

يعتبر الأسلوب المعرفي (الإستقلال/الإعتماد) عن المجال الإدراكي من أكثر الأساليب المستخدمة في المجالات التربوية والمهنية، حيث يهتم هذا الأسلوب بالطريقة التي يدرك بها الفرد الموقف أو الموضوع، وما به من تفاصيل. (الشرقاوي، ٢٠٠٣)، ومن الصفات المميزة للأساليب المعرفية في مجال تكنولوجيا التعليم ، هي علاقتها بعدد من الصفات الخاصة والقدرات والأنشطة التعليمية، ولذا توجد علاقة بين الأسلوب المعرفي وبناء بيئة تدريب إلكترونية تقدم محتوى تدريبي يناسب الأسلوب المعرفي لكل متدرب (مستقل/ معتمد). (رمود، ٢٠١٧، ص١٩).

وقد أثبتت الدراسات التي قام بها (Kozhevnikov, 2007) أن الأفراد يختلفون في إدراكهم للمجال البصري على حسب أسلوبهم المعرفي (الإستقلال/ الإعتماد)، فيتميز الأفراد المعتمدون بأنهم يمتلكون إدراكاً كلياً يعتمد على تنظيم المجال أما الأفراد المستقلون فيتميز إدراكهم للمجال بأنه إدراك تحليلي، حيث يمكنهم إدراك عناصر الموقف منفصلة عن بعضها البعض.

وهنا رأى الباحث أنه قد يكون هناك ثمة ارتباط بين أنماط التدريب الإلكتروني (المركز/الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل/ المعتمد) للمتدربين يمكن أن يكون له أثر على نواتج التعلم، والدافعية للإنجاز، التي تعتبر من أهم الاساليب الرئيسية التي تساعد على زيادة مستوى التحصيل، ولذا أكد (Twomey, 2005) أن عملية بناء المعرفة - وفقاً لإطار النظرية البنائية - تعد عملية نشطة يتم من خلالها حث المتعلمين على تحمل مسؤولياتهم تجاه تعلمهم، وفي ضوء ذلك اعتبرت دراسة (Minocha & Roberts, 2008) أن التدريب الإلكتروني عبر الشبكات يعد من الوسائل التي تعمل على إستثارة دوافع المتدربين وحثهم على عرض آرائهم.

فدافعية الإنجاز تعد عاملاً مهماً في تنشيط المتعلم نحو الموقف التعليمي، لتجعله أكثر اندماجاً في عملية التعلم والإقبال على الدراسة، كما تريد من ماثبته في مواقف التعلم وتجعله يبذل المزيد من الجهد نحو زيادة تحصيله. (منسي، ٢٠٠٣، ص ٥٥)

وقد أشارت دراسات كل من (Kolodziej, 2010)، (Singh, 2011)، (خلاف، ٢٠١٦) إلى أن الدافعية للإنجاز لها دور كبير في تحقيق أهداف التعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، فالمتعلم قد تتوافر لديه القدرات العقلية والظروف البيئية المناسبة للتعلم، ومع ذلك يفقد القدرة على التعلم بسبب افتقاده للدافعية للإنجاز.

ومن خلال خطة مصر ٢٠٣٠ لتطوير التعليم والتعليم الفني، إنعقدت عدة مؤتمرات منها المؤتمر الوطني لدمج مهارات ريادة الأعمال بالتعليم الفني بدول جنوب البحر المتوسط، المنعقد بدعم من برنامج الاتحاد الأوروبي لدعم التعليم Erasmus، خلال ٣-٥ نوفمبر ٢٠١٨ بأسوان، وتناول أفضل الممارسات والخبرات في تطوير التعليم الفني من خلال دمج مهارات ريادة الأعمال في خطط تطويره.

وكان قد صدر القرار الوزاري رقم (١٤٢) لسنة ٢٠١٧ باستحداث منهج "ريادة الأعمال"، وإدراجه ضمن الخطة الدراسية للعام ٢٠١٨/٢٠١٩ على الصف الأول الثانوى بمدارس التعليم الفني بأنواعها، وقامت وزارة التعليم والتعليم الفني بإتخاذ العديد من الإجراءات لتحقيق هذا الهدف، منها: اعتماد التدريب الإلكتروني لإكساب الطلاب مهارات القرن ٢١ العابرة للتخصصات (المهارات الحياتية ومهارات ريادة الأعمال) وإعداد مدربين من معلمي التعليم الفني بواقع مدربان لكل مدرسة فنية، لنصل إلى ٣٠٠٠ ميسر (مدرّب) مع بداية ٢٠١٨ - ٢٠١٩، بعد أن كان ٦٥ مدربا فقط في بداية ٢٠١٦. (إدارة التعليم الفني بمديرية التربية والتعليم ببورسعيد، ٢٠١٩)

في ضوء ما سبق نشأت فكرة البحث الحالي، والتي تقوم على محاولة توظيف برامج التدريب الإلكترونية في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني. الاحساس بمشكلة البحث:

نيع الإحساس بمشكلة البحث الحالي من الآتي:

- لاحظ الباحث من خلال مشاركته في دورات (تعرف الى عالم الأعمال KAB) التابعة لمنظمة العمل الدولية- مكتب القاهرة كمدرّب معتمد، وأثناء تقييم مشروعات المتدربين قصوراً واضحاً في تلك المهارات التي يدرسونها بالطرق التقليدية التي أدت الى وجود عديد من التصورات التقليدية وضعف الإبتكار وإنخفاض دافعتهم للتدريب.
- المقابلات الشخصية غير المقننة مع عينة من معلمي التعليم الفني قوامها (٢٠) معلم ومعلمه، تبين ما يلي: يتم تقديم الدورات التدريبية لهم بالصورة التقليدية أو من خلال الفيديو كونفرس، ٨٠٪ من المعلمين ينظروا لنظام التدريب الحالي على أنه عملية عقابية لهم، عدم الاعتماد على نمط التدريب الإلكتروني في تنمية قدرات معلمي التعليم الفني والاكتفاء بالنمط التقليدي للتدريب، عدم وجود برامج تدريب الكتروني لتنمية مهاراتهم لاستخدام تطبيقات التعليم الإلكتروني في التدريس .
- استطلاع رأي عينة البحث التي قوامها (٦٤) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الفني بمحافظة بورسعيد، بهدف تحديد مدى توافر مهارات ريادة الاعمال لديهم، ومدى رغبتهم لتوفير برامج تدريبية الكترونية للتدريب على تلك المهارات، وتم تسجيل استجاباتهم بصورة الكترونية على موقع Google Drive. وتم استخلاص نتائج استطلاع الرأي الكترونيا من خلال الموقع وكان من أهمها:
 - أكد ٨٥٪ من المشتركين في الاستطلاع عدم امتلاكهم مهارات ريادة الاعمال وإدارة المشروعات الصغيرة .
 - أكد ٩٠٪ من المشتركين في الاستطلاع رغبتهم في الاشتراك في دورات تدريبية الكترونيه عبر الشبكات كبديل للدورات التقليدية.
- اهتمت بعض المؤتمرات بالتدريب الإلكتروني فأوصى (المؤتمر الدولي السادس للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٠١٥) بضرورة إنشاء وحدات للتعلم والتدريب الإلكتروني ، وتصميم محتوى مقررات البرنامج التدريبي الإلكتروني وفق معايير المقررات الإلكترونية المعتمدة، كما أكد (المؤتمر العلمي الأول للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي، ٢٠١٢)

في توصياته على أهمية التدريب الإلكتروني وأنه يتسع لتحقيق التدريب والتعليم مدي الحياة للمعلمين ويتمشى مع متطلبات تطوير المعلم بدورة وأدائه لرسالته.

- إطلاع الباحث على بعض الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بهذا المجال والتي ركزت بعض منها على أهمية وضرورة توفير البرامج التدريبية خاصة التدريب الإلكتروني للمعلمين: ومنها دراسة (عبد الهادي، ٢٠٠٨) التي توصلت الى أن برنامج التدريب الإلكتروني المقترح له دلالة ايجابية للطلاب المعلمين واوصت الدراسة بضرورة عمل برامج تدريبية للمعلمين في مجال المستحدثات التكنولوجية، كما أكدت دراسة (Samules & kirl, 2006) على أهمية التدريب الإلكتروني وتوصلت إلى انخفاض تكاليف الدورات التدريبية باستخدام الشبكات، كما اتفقت دراسة (مقبل، ٢٠١٠)، ودراسة (فايز، ٢٠١٢) على فاعلية برنامج التنمية المهنية الإلكتروني المقترح في تنمية التحصيل المعرفي والأداء المهاري للمعلم في توظيف تكنولوجيا التعليم، وأوصت بضرورة استخدام وزارات التربية والتعليم لبرامج تدريب المعلمين إلكترونياً وفق وجهة نظرهم وحاجاتهم، كما أكدت كل من دراسة (السيد، ٢٠٠٩)، ودراسة (Chen, 2008)، ودراسة (Wang & Huang, 2006)، ودراسة (Ballou, 2006)، ودراسة (Russell & Elton, 2006) على فاعلية استخدام بيئات التعلم القائمة على الويب في التحصيل الدراسي والتنمية المهنية للمعلمين، في حين خلصت دراسة (Charalambous, K. & leamnou, I., 2008) على تأكيد جميع المعلمين على أن التدريب القائم على الويب هو إحتياج مهم وضروري للتطبيق في المدارس الأساسية.

مشكلة البحث :

مما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في:

"وجود قصور لدى معلمي التعليم الفني في مهارات ريادة الأعمال، والحاجة للكشف عن أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) لمواجهة ذلك القصور".

ولمعالجة هذه المشكلة فقد تم صياغة السؤال الرئيسي على هذا النحو التالي:

ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) ونمط الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما مهارات زيادة الأعمال المراد تنميتها لدى معلمي التعليم الفني من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين ؟
- ٢- ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) فى الجانب المعرفي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟
- ٣- ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) فى الجانب الأدائي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟
- ٤- ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) على دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز ؟
- ٥- ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب المعرفي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟
- ٦- ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب الأدائي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟
- ٧- ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) على دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز ؟
- ٨- ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب المعرفي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني؟
- ٩- ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب الأدائي لمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني؟
- ١٠- ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) على دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز؟

أهداف البحث :

هدف البحث الحالي إلى:

- ١- وصف مهارات زيادة الأعمال المراد تنميتها لدى معلمي التعليم الفني.
- ٢- تحديد أثر نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) فى الجانب المعرفي والأدائي والدافعية للإنجاز المرتبط بمهارات زيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني .

- ٣- تحديد أثر الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب المعرفي والأدائي والدافعية للإنجاز المرتبط بمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني .
- ٤- تحديد أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب المعرفي والأدائي والدافعية للإنجاز لمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني؟

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث الحالي في التعرف على المعارف والمهارات المرتبطة بريادة الأعمال من خلال تقديم تدريب لهذه المهارات بأكثر من نمط تدريبي ، وذلك لمحاولة الكشف عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) للتغلب على المشكلات التى تواجه عملية التدريب والوصول إلى أفضل النتائج لتنمية المهارات لدى معلمي التعليم الفني.

فروض البحث :

في ضوء مشكلة البحث يمكن صياغة فروض كما يلي:

- ١- بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني.
- ٢- بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) فى بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني.
- ٣- بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) فى مقياس الدافعية للإنجاز ، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني.

- ٤- بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي.
- ٥- بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) في بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي.
- ٦- بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) فى مقياس الدافعية للإنجاز ، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي.
- ٧- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد).
- ٨- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد).
- ٩- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى مقياس الدافعية للإنجاز يرجع لتأثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد).

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: عينة من معلمي التعليم الفني بمحافظة بورسعيد بلغ عددها (٦٤) معلماً، وتم تصنيفهم بناءً على تحديد الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد)، وذلك بالإعتماد على نتائج تطبيق إختبار الأشكال المتضمنة، وقسموا الى أربع مجموعات تجريبية، ضمت كل منها (١٦) معلماً.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على الوحدة السادسة من مقرر "ريادة الأعمال وتنمية المشروعات الصغيرة" لطلاب التعليم الفني وعنوانها " كيف أنظم المشروع الصغير/ المؤسسة".
- الحدود المكانية: محافظة بورسعيد.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠١٨/٢٠١٩.

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على:

١. المنهج الوصفي: فى (إعداد الإطار النظري - بناء قائمة مهارات ريادة الأعمال).
٢. المنهج التجريبي: لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

متغيرات البحث :

- المتغيرات المستقلة: اشتمل هذا البحث على متغيرين مستقلين:
 - ١- نمط التدريب الإلكتروني وله مستويان:
 - التدريب المركز
 - التدريب الموزع
 - ٢- الأسلوب المعرفي (متغير تصنيفي) وله مستويان:
 - الإعتماد على المجال الإدراكي
 - الإستقلال عن المجال الإدراكي
- المتغيرات التابعة: اشتمل هذا البحث على ثلاث متغيرات تابعة:
 ١. الجانب التحصيلي لمهارات ريادة الأعمال.
 ٢. الجانب الأدائي لمهارات ريادة الأعمال.
 ٣. الدافعية للإنجاز.

التصميم التجريبي للبحث :

فى ضوء المتغيرين المستقلين للبحث ومستوياتهما فإن التصميم التجريبي المناسب هو التصميم العاملي (2×2) Factorial Design ويوضح شكل (1) هذا التصميم التجريبي:

موزع	مركز	نمط التدريب الإلكتروني الإسلوب المعرفي
مجموعة تجريبية (2) متدربون مستقلون يتلقون تدريباً إلكترونياً موزعاً	مجموعة تجريبية (1) متدربون مستقلون يتلقون تدريباً إلكترونياً مركزاً	مستقل
مجموعة تجريبية (4) متدربون معتمدون يتلقون تدريباً إلكترونياً موزعاً	مجموعة تجريبية (3) متدربون معتمدون يتلقون تدريباً إلكترونياً مركزاً	معتمد

شكل (1) التصميم التجريبي للبحث

أدوات البحث :

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام الأدوات التالية:

أولاً: أدوات القياس:

1. إختبار الأشكال المتضمنة لتصنيف المتدربين إلى مستقلين ومعتمدين (إعداد ويتكن وآخرون).

2. إختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي لمهارات ريادة الأعمال (إعداد الباحث)

3. بطاقة ملاحظة لقياس الجانب الأدائي لمهارات ريادة الأعمال (إعداد الباحث)

ثانياً: أدوات جمع البيانات:

1. قائمة مهارات ريادة الأعمال (إعداد الباحث)

2. مقياس الدافعية للإنجاز (إعداد الباحث)

ثالثاً: أدوات التجريب:

تصميم موقع برنامج التدريب الإلكتروني لتنمية مهارات ريادة الأعمال وفقاً لنموذج الدسوقي.

إجراءات البحث :

1- دراسة تحليلية لكافة المراجع والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث وذلك

بهدف إعداد الإطار النظري للبحث.

- ٢- تحديد الأسس العلمية لبناء برامج التدريب الإلكتروني وتحليل النماذج المختلفة لتصميم تلك البرامج لوضع نموذج مقترح يختص بالبرنامج التدريبي موضع البحث الحالي.
- ٣- إعداد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي المقترح وصياغته في صورة موديولات في ضوء قائمة مهارات ريادة الأعمال.
- ٤- بناء البرنامج التدريبي الإلكتروني وعرضه على السادة المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم، ومناهج التعليم الفني، وإدارة الأعمال لإجازته وإجراء التعديلات المطلوبة.
- ٥- إعداد اختبار تحصيلي وعرضه على السادة المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم ومناهج التعليم الفني وإدارة الأعمال لإجازته وإجراء التعديلات المطلوبة.
- ٦- إعداد بطاقة ملاحظه الاداء العملي لمهارات ريادة الأعمال وعرضها على السادة المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم والمناهج وإدارة الأعمال لإجازتها وإجراء التعديلات المطلوبة.
- ٧- إعداد مقياس الدافعية للإنجاز وعرضه على السادة المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم والمناهج وعلم النفس لإجازته وإجراء التعديلات المطلوبة.
- ٨- تطبيق اختبار مدخلي لعينة البحث للتعرف على خبراتهم في مجال الحاسب والإنترنت.
- ٩- تحديد عينة البحث (٦٤) معلماً وتقسيمها طبقاً للإسلوب المعرفي لأربع مجموعات تجريبية عدد كل مجموعة (١٦) معلماً.
- ١٠- التطبيق القبلي لأدوات البحث (الإختبار التحصيلي، وبطاقة الملاحظة، ومقياس الدافعية للإنجاز).
- ١١- تدريب أفراد العينة بالبرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح.
- ١٢- التطبيق البعدي لأدوات البحث وحساب فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في المتغيرات التابعة (التحصيل، الاداء، الدافعية للإنجاز).
- ١٣- استخلاص النتائج ومعالجتها إحصائياً ثم تفسيرها.
- ١٤- صياغة المقترحات وتوصيات البحث.

مصطلحات البحث :

• التدريب الإلكتروني E- Training:

يعرفه (الموسوي، ٢٠١٠، ص٣) بأنه عملية منظوميه تتم في بيئة تفاعلية مبنية على استخدام الانترنت لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية من أجل تحقيق الاهداف واتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم ومستوياتهم الفكرية ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني، وتتم إدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

ويمكن تعريفه إجرائياً: بأنه " نظام تدريبي مخطط يهدف إلى تنمية الخبرات المعرفية والمهارية المرتبطة بمهارات ريادة الأعمال، والوصول بها إلى مستوى الإتقان لدى معلمى التعليم الفنى، وذلك عن طريق توفير بيئة تدريبية إلكترونية عبر شبكة الإنترنت".

• التدريب الإلكتروني (المركز):

يعرفه (محمد، ٢٠١٥، ص١٢) بأنه عملية تدريبية يمنح فيها المتدرب فترات راحة قصيرة قد تقل عن فترات التدريب.

ويمكن تعريفه إجرائياً: بأنه نوع من التدريب الإلكتروني يتم فيه تركيز جلسات التدريب والممارسة لمهارات ريادة الأعمال فى فترة زمنية متصلة.

التدريب الإلكتروني (الموزع):

يعرفه (محمد، ٢٠١٥، ص١٢) بأنه عملية تدريبية يمنح فيها المتدرب فترات راحة طويلة قد تتجاوز فترات التدريب.

ويمكن تعريفه إجرائياً: بأنه نوع من التدريب الإلكتروني يعتمد على وجود فترات راحة بين جلسات التدريب والممارسة لمهارات ريادة الأعمال.

• الأسلوب المعرفي Cognitive Style:

يعرفه كوزفنيك (Kozhevnikov, 2007, p465) بأنه ألوان الأداء المفضل لدى المتعلمين، لتنظيم وإدراك ما حولهم وفق أسلوبهم، وتنظيم خبراتهم، أي توجد فروق فردية بينهم فى التذكر والفهم والحفظ واستخدام المعلومات واستدعاءها من الذاكرة.

ويمكن تعريفه إجرائياً: بأنه "طرق تفضيل المتدرب لإستقبال المعلومات، على النحو الذي يدل على أسلوبه فى الفهم والتذكر، والحكم على الأشياء وحل المشكلات، وهى صفة مميزة تصاحب المتدربين ذوي الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى بيئة

التدريب الإلكتروني لبناء المعارف والمهارات المرتبطة بريادة الأعمال ، ومعالجتها للتوافق مع أساليبهم المعرفية".

• الأسلوب المعرفي (المستقلون عن المجال الإدراكي) :

يعرفهم (العتوم وآخرون، ٢٠١٠، ص٢٩٧) بأنهم "الأفراد القادرون على إدراك جزء من المجال بشكل مستقل عن الخلفية من خلال القدرة على التحليل الإدراكي بحيث تصبح عناصر الموقف على درجة عالية من الوضوح والتحديد بحيث يسهل تحقيق هذا الإستقلال".

ويمكن تعريف المستقلون عن المجال إجرائياً: بأنهم "المتدربين الذين يعتمدون على أنفسهم فى الوصول إلى المعلومات وفهمها وتخزينها دون الحاجة إلى الآخرين، وبذلك يمكنهم إدراك جميع عناصر الموقف التعليمي الذي يتعرضون له"

• الأسلوب المعرفي (المعتمدون عن المجال الإدراكي) :

يعرفهم (العتوم وآخرون، ٢٠١٠، ص٢٩٧) بأنهم "الأفراد الذين يستخدمون الإدراك الشامل للمثيرات بحيث تصبح كموجهات فى تكوين ومعالجة المعلومات دون تحليلها، ويميلون إلى إدراك عناصر الموقف التعليمي بصورة كلية ويستجيبون للمثيرات المركبة، ويسمى هؤلاء بذوي النمط الكلي".

ويمكن تعريف المعتمدون على المجال إجرائياً: بأنهم "المتدربين الذين يتلقون مساعدة الآخرين عند فهم الأجزاء التى لا يستطيعون فهمها، والتي يتكون منها الموقف التدريبي مع كونهم يفهمون الأشياء بشكل عام وفى إطار كلي".

• ريادة الأعمال Entrepreneurship :

تُعرفها (الدهشان، ٢٠١٨، ص ١٠) بأنها "امتلاك شخص أو مجموعة من الأشخاص أفكاراً إبداعية، وريادية تساهم في إنشاء مشروع جديد، يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة ، من أجل تحقيق الربح مع تقدير المخاطرة المترتبة على ذلك".

ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها " إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة ، اششقد تكون تقنية جديدة أو منتج جديد، ومن ثم تخلق مكانها فى السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير، ويمثل قيمة مضافة للإقتصاد الوطني".

• الدافعية للإنجاز :

يعرفها (خليفة، ٢٠٠٦) بأنها "استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل".
ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها "استعداد المتدربين لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق الأهداف المنشودة من دراسة الوحدة السادسة المقررة، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليه المتدرب على المقياس المعد لذلك".

أولاً : الإطار النظري للبحث :

- المحور الأول: التدريب الإلكتروني E- Training:

• مفهوم التدريب الإلكتروني:

تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني (Pfeifer, 2000؛ David, 2002؛ المبيرك، ٢٠٠٢؛ عبد الحميد، ٢٠٠٥؛ القادري، ٢٠٠٦؛ Greg, 2007؛ عطار، ٢٠٠٨؛ حسن، ٢٠٠٩؛ عبد الرازق، ٢٠١١؛ الحلفاوي، ٢٠١١؛ حمدي، ٢٠١٢؛ أحمد، الدسوقي، ٢٠١٨) نظراً لكونه من المستجدات في مجال التدريب التي لم تستقر على معنى محدد وكذلك نتيجة تعدد التوجهات النظرية له.

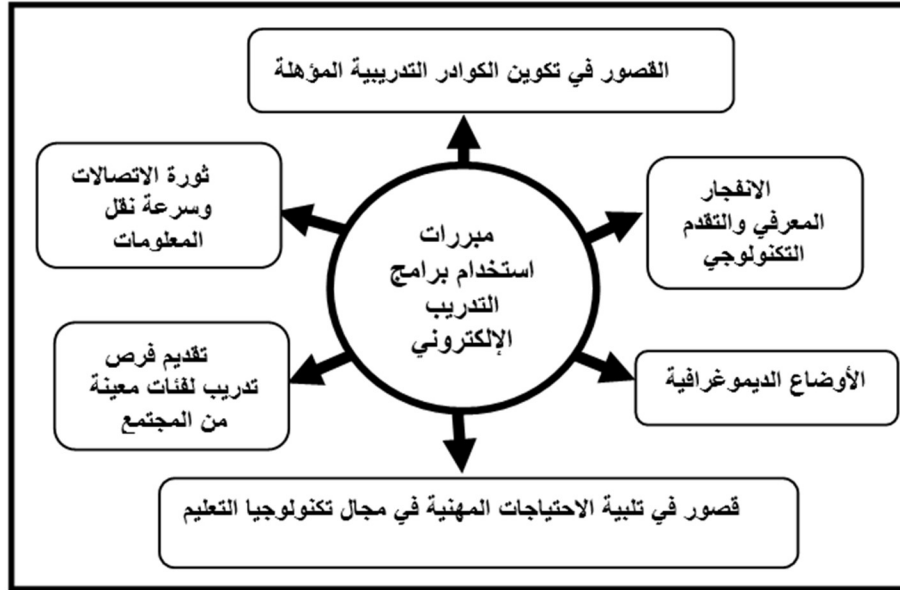
حيث أجمعت معظمها على تناول تعريف التدريب الإلكتروني باعتباره:

- عملية: تهتم بتطوير منظومي للمحددات التدريبية باستخدام نظرية التدريب والتعلم لتحقيق جودة التدريب وهي تتضمن تحليل حاجات التدريب وأهدافه وتطوير نظام مقابلة تلك الحاجات وتطوير المواد التدريبية والأنشطة وتنفيذ التدريب وتقييمه.
- فرعاً من فروع المعرفة: يهتم بالبحث في استراتيجيات التدريب وعمليات تطوير.
- علماً: يهتم بابتكار المحددات التفصيلية لعمليات تطوير وتنفيذ وتقييم وعلاج المواقف التي تيسر عملية التعلم على المستويين الكبير والمصغر للوحدات التدريبية.
- واقعاً: فيمكن لعملية تصميم التدريب أن تبدأ عند أي نقطة لتغطي محور موقف تدريبي وبمرور الوقت تقود العملية الداخلية لتصميم التدريب إلى مراجعة جميع أجزاء التصميم التي أنجزت بالفعل.
- مهنة: يمارسها متخصصون هم مصممي التعليم والتدريب ويتم إعدادهم لممارسة هذه المهنة على المستويين النظري والتطبيقي لإعداد كافة أنظمة التدريب ومواد التدريب.

- تطويعاً لإمكانات وقدرات شبكة الإنترنت العالمية في التواصل بين المتدربين ومدرّبيهم في إطار برنامج تدريبي قائم على احتياجاتهم التدريبية الفعلية وذلك لتنمية مهاراتهم المتجددة مع توفير حرية اختيار المحتوى التدريبي ووقت ومكان التدريب.

• مبررات استخدام برامج التدريب الإلكتروني:

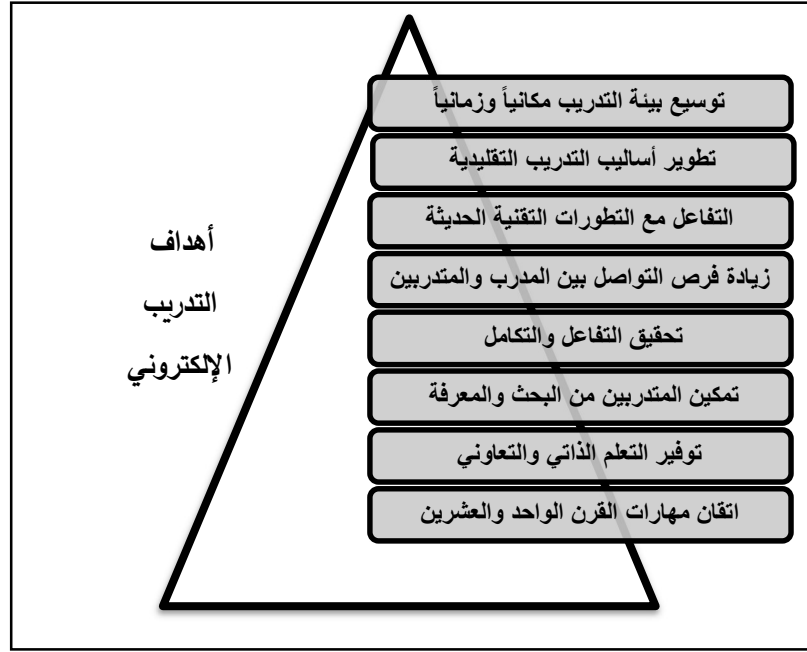
حدد كل من (زاهر، ٢٠٠٩؛ يمانى، ٢٠٠٩؛ الفراج، ٢٠١٣) المبررات التي تدعو لاستخدام برامج التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، والتي يلخصها الشكل (٢) التالي:



شكل (٢) مبررات استخدام برامج التدريب الإلكتروني

• أهداف التدريب الإلكتروني:

إذا تم تحديد أهداف التدريب الإلكتروني بدقة فإنه ييسر عمليات الملاحظة والقياس والتقييم، فلكل برنامج أهداف خاصة ترتبط بطبيعة موضوعات ومجالات التدريب، وتخصصات المتدربين ومستواهم العلمي ويرى الباحث أن الهدف العام من التدريب الإلكتروني يتمثل في توفير بيئة تعليمية مواكبة لأحدث التطورات العلمية، ومسايرة لروح العصر ومستجداته، وتطوير أداء المتدربين، ويحدد كل من (العدل، ٢٠١٣؛ بسيوني، ٢٠٠٧، ص ٢٢١) أهداف التدريب الإلكتروني الذي يلخصه شكل (٣) الآتي:



شكل (٣) أهداف التدريب الإلكتروني

- أنماط التدريب الإلكتروني
- بالإطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ومنها (العيطاني، ٢٠٠٢)، (توفيق، ٢٠٠٣)، (الياور، ٢٠٠٥)، (إطميزي، ٢٠٠٧)، (عبد الرؤف، ٢٠٠٨)، (عطية، ٢٠١٩)، أمكن التوصل إلى عدد من الإعتبارات التي يمكن من خلالها تنوع التدريب عامة ، والتدريب الإلكتروني خاصة، وهي:
- الهدف من التدريب: ليشمل (التزود بالمعلومات، التدريب على مهارات، تكوين إتجاهات، التدريب للترقية وممارسة مهام يتطلبها العمل).
- مكان التدريب: ويشمل نوعين: داخلي يتم داخل إطار المؤسسة التي يعمل بها الفرد، وخارجي يتم خارج إطار المؤسسة التي يعمل بها الفرد بمراكز تدريب متخصصة.
- توقيت تنفيذ التدريب: ويشمل نوعين: تدريب أثناء الخدمة ويتم للعاملين الموجودين فعلاً في المؤسسة لرفع كفاءتهم، والتدريب قبل الخدمة أي أثناء إعداد الفرد وتأهيله للقيام بعمل معين قبل أن يلتحق بالعمل.
- تطبيق التدريب: ويشمل نوعين: التدريب النظري، والتدريب العملي

- إجتماعية التدريب: ويتنوع التدريب وفقاً لذلك ليشمل التدريب الفردي والجماعي والتعاوني.
- إستقلالية التدريب عبر الشبكات: ويشمل ثلاث أنواع للتدريب وهي: التدريب الشبكي المباشر، والتدريب المدمج، والتدريب الشبكي المساند.
- إتاحة التدريب: ويشمل نوعين: التدريب المتزامن والتدريب غير المتزامن
- تواجد المتدربين: ويشمل التدريب الواقعي الحقيقي، والتدريب الافتراضي المحاكي للواقع بإستخدام الأشكال ثلاثية الأبعاد.
- المدة الزمنية للتدريب: وترتبط بأوقات الراحة للمتدربين، ويشمل التدريب الموزع، والمركز.

ولا يعني التصنيف السابق وجود حدود فاصلة بين كل إعتبار والآخر، بل على العكس هناك مرونة، مما يتيح لبيئة تدريب واحدة أن تجمع مميزات أنواع التدريب المختلفة معاً. والبحث الحالي يعتمد نوعي التدريب الموزع والمركز معاً فيما يتعلق بإعتبار المدة الزمنية للتدريب.

ويشير (صادق، وأبوحطب، ١٩٩٦، ص ص ٤٩٤-٤٩٧) إلى أن التدريب المركز يعني تركيز محاولات التعلم، أو جلسات الممارسة، والتمرين في فترات زمنية متصلة، أما التدريب الموزع فيعني وجود فترات راحة بين المحاولات والجلسات، وقد يقصد بالمركز أن تتم الممارسات في جلسات أطول نسبياً لو قورنت بالموزع.

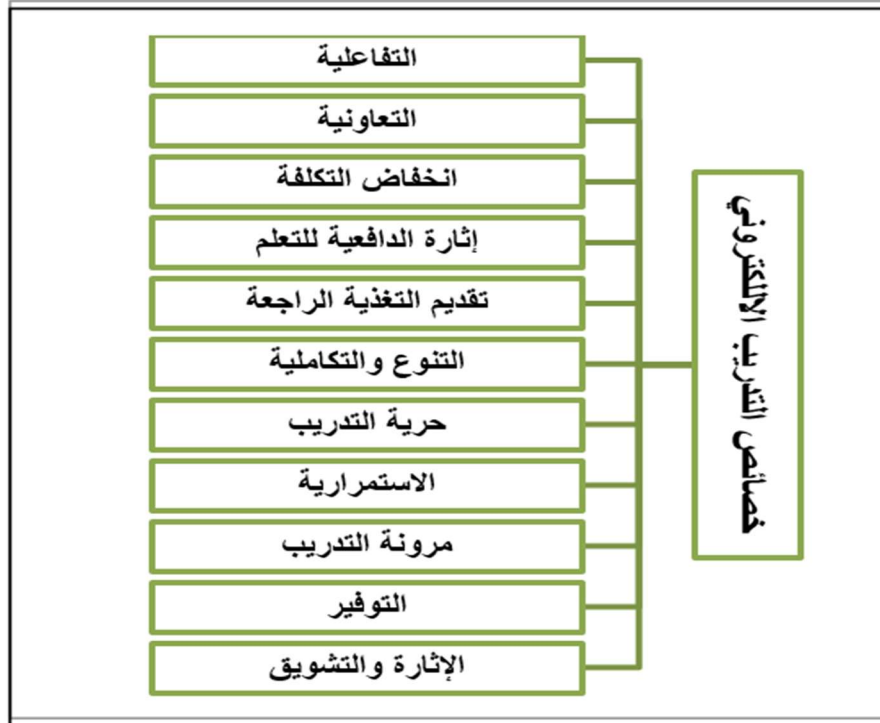
ويرى (البهائي، والديراوي، ٢٠٠٥، ص ص ٦٣-٦٤) بأنه يقصد بالتدريب المركز: أن تستمر عملية التدريب على فترة واحدة متواصلة دون راحة، ، بينما يقصد بالتدريب الموزع: أن يتم التدريب على فترات عمل بينها راحة.

وقد تباينت نتائج الدراسات فيما يخص التدريب المركز، والتدريب الموزع أيهما أكثر فاعلية على التحصيل، والأداء المهاري، ومن هذه الدراسات: دراسة (عبد الرسول، ٢٠٠٣) والتي هدفت الى التعرف على فاعلية أثر كل من التدريب الموزع والتدريب المركز على إكتساب المهارات الأساسية لعزف آلة الكمان لدى طلاب كلية التربية النوعية بأسبوط، وأشارت نتائج تلك الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مجموعة التدريب المركز، وأجرى (Dail & Robert, 2004) دراسة إهتمت بالتعرف على أثر توزيع التدريب وتركيزه في التعلم والإحتفاظ به على المدى الطويل، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد المجموعة التي إستخدمت التدريب الموزع كانوا أكثر تفوقاً من أفراد المجموعة التي إستخدمت التدريب المركز في التعلم، كما أجرى (Nicholas, et al,

(2006) تحليل بعدي للدراسات والبحوث التي تناولت أثر توزيع التدريب وتركيزه على التعلم والإحتفاظ به، وأظهرت النتائج أنه كلما زاد توزيع التدريب كان له أثر في الإحتفاظ المرهلي للتعلم، وحتى الوصول للإختبار النهائي، كما توصلت إلى أن التوزيع يؤثر إيجاباً في فترة الإحتفاظ بذلك التعلم، واهتمت دراسة (نوري، ٢٠١٣) بالمقارنة بين أثر كل من التدريب المركز والتدريب الموزع المصحوب بالحقيبة التعليمية في تطوير دقة أداء الضرب الساحق بالكرة الطائرة، وأكدت النتائج إلى تفوق المجموعة التي إستخدمت التدريب الموزع في دقة الأداء، وأوصت باستخدام التدريب الموزع في تنمية تلك الأداءات.

• خصائص التدريب الإلكتروني:

حدد كل من (Sheng, & Hisu, 2003; Brown, 2003; Vera, & Oliveira, 2003؛ الفنتوخ، السلطان، ٢٠٠٢؛ شاهين، ٢٠٠٣؛ الغراب، ٢٠٠٦؛ عبد النعيم، ٢٠١٦) خصائص التدريب الإلكتروني في الشكل (٤) التالي:



شكل (٤) خصائص التدريب الإلكتروني

• متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني:

فقد ذكر كل من (الجرف، ٢٠٠١، ص١٥٧-١٥٩؛ خميس، ٢٠٠٣، ص٢٥٤-٢٥٥؛ Anderson, 2004, 1-19؛ L., Sirgusa, 2004, 1-19؛ عبد الحميد، ٢٠٠٥، ص١٣؛ الحميري، ٢٠٠٨، ص ١١٧؛ الغديان، ٢٠١١) عدداً من المتطلبات اللازمة لنجاح التدريب الإلكتروني:

- تهيئة المتعلمين للتفاعل مع هذا النوع من التدريب.
- توفير المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتأسيس البنية التحتية للتدريب الإلكتروني.
- تحديد معايير ومواصفات التدريب الإلكتروني المراد تحقيقه.
- تصميم المحتوى وفق معايير التصميم بحيث يكون متماشياً مع الاحتياجات.
- توفير بنك معلوماتي إلكتروني يغذى بتجارب وخبرات جميع الدول المرتبطة شبكياً.
- تشجيع تطوير البنية التحتية بتوفير التمويل والنفقات اللازمة.
- التخطيط للتدريب بمشاركة المتخصصين في التدريب وأساتذة الجامعات .
- توفير نظام حماية يضمن سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالمستخدمين.
- تقويم التدريب الإلكتروني بالاستناد إلى المعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات.
- إنشاء مراكز متخصصة لتصميم وإدارة التدريب الإلكتروني وتتوافر فيها معايير الجودة الشاملة.

• أسس بناء برامج التدريب الإلكتروني:

يرى كل من (شوق، مالك، ٢٠٠١؛ زيتون، ٢٠٠٧) عند بناء برامج التدريب الإلكتروني لابد من مراعاة الأسس التالية:

- إعلام المتدربين بأهداف البرنامج: يلزم وضوح أهداف البرنامج التدريبي للمتدربين لضمان إيجابيتهم ودافعيتهم في السعي لتحقيقها .
- الاستفادة من خبرات ومهارات المتدربين: فلا بد من مراعاة الخبرات والمهارات السابقة في مجال التدريب كأساس لبناء الخبرات الجديدة.
- الاستفادة من نتائج الدراسات العلمية: فتعتمد البرامج التدريبية على الاستفادة من النظريات العلمية وأحدث ما توصلت له الأبحاث التي تضمن أفضل الظروف لتحقيق تدريب فعال.
- توفير المرونة: فيقدم التدريب الإلكتروني من أي مكان وفي أي وقت.
- توفير البيئة الآمنة: توفر البيئة التدريبية الآمنة تشعر المتدربين بالطمأنينة وعدم الخوف من الإحراج عند التفاعل مع المدرب أو الإجابة على الأسئلة.

- تحفيز المتدربين على التفاعل والتعاون وتبادل الأفكار والآراء بين المتدربين والمدرسين والمشاركة في التخطيط والتقييم للتدريب.

- الاعتماد في تصميم البرامج التدريبية على أحد نماذج التصميم التعليمي المناسبة.

- ويذكر (Achtemeir, 2003) أنه يجب مراعاة بعض الجوانب التكنولوجية عند بناء برامج التدريب الإلكترونية ومنها: تحديد سرعة الاتصال، تقليل زمن التحميل، مراعاة حجم الشاشة ودقة العرض، مراعاة سهولة التصفح والإبحار، ترشيد استخدام الألوان والرسوم، تحكم المتدرب في العرض.

- المحور الثاني: الأسلوب المعرفي

• مفهوم الأسلوب المعرفي

تزايد الإهتمام بدراسة الأسلوب المعرفي للفرد بإعتباره بعد هام من أبعاد المجال المعرفي، وميزة هامة داخل المجال الإنفعالي، فهو يلعب دور كبير فى العملية التعليمية، وهو أحد أهم موجّهات عملية التعلم ذلك لأنه يعبر عن الطريقة الشخصية التي يتعامل بها الفرد مع الآخرين أثناء عملية التعلم ومع مواقف التعلم الجديدة ومثيرات البيئة (الشامي، ٢٠٠٤، ص ٣٢) فالأسلوب المعرفي كما وصفه (دمنهوري، وظاهر، والنجار، ٢٠٠٠، ص ١٩٠) بأنه طريقة خاصة بالفرد فى إجراءه للعمليات العقلية والنفسية، وفى حله للمشكلات التي تواجهه، كما أنه مسؤول عن كثير من جوانب الفروق الفردية بين الأفراد.

ويعرفه (الخولي، ٢٠٠٢، ص ٣٠) بأنه طريقة مميزة لسلوك الفرد على نطاق واسع من المواقف التي تواجهه، والتي تشمل كلاً من الأنشطة العقلية والإدراكية، وجميع العمليات المعرفية التي تتكون من التحويل والإنتباه والتقييم.

• خصائص الأساليب المعرفية

تتمثل خصائص الأساليب المعرفية فيما يلي: (دمنهوري، وظاهر، والنجار، ٢٠٠٠)، (الأحمد، ٢٠٠١)، (الخولي، ٢٠٠٢)

١. الأساليب المعرفية تتعلق بشكل النشاط المعرفي الذي يمارسه الفرد وليس بمحتواه،

أي أنها ترتبط بكيفية أداء الفرد للنشاط المعرفي، لا بمستوى أدائه لهذا النشاط.

٢. ثابته نسبياً لدى الأفراد، مما يساعدنا على التنبؤ بسلوك الفرد فى المواقف التالية،

وبالتالي يحقق فائدة تنبؤية فى عمليات الإرشاد والتوجيه النفسي على المدى البعيد.

٣. تعتبر من الأبعاد الشاملة ، وبالتالي فهي تعتبر فى ذاتها من محددات الشخصية، أي أنها تمكننا من النظر إلى الشخصية نظرة كلية من جميع الجوانب.
 ٤. يمكن قياسها بوسائل لفظية أو غير لفظية، مما يساعد على تجنب المشاكل التي تنشأ عن اختلاف المستويات الثقافية للأفراد.
 ٥. تعتبر من الأبعاد الثنائية، تبدأ بطرف له خصائص معينة وتنتهي بطرف مناقض له، على عكس الذكاء والقدرات العقلية التي تبدأ بنهاية صغرى وتنتهي بنهاية عظمى.
- الأسلوب المعرفي المستقل/ المعتمد على المجال الإدراكي:

يرتبط الأسلوب المعرفي المستقل/ المعتمد على المجال الإدراكي بالطريقة التي يدرك بها الفرد الموقف وما به من تفاصيل. إذ يعني بقدرة الفرد على الإدراك التحليلي، وفصل الموضوع المدرك مستقلاً عن المجال الإدراكي المحيط به، فحين يدرك الفرد أجزاء المجال فى صورة مستقلة عن الخلفية المحيطة به فهو يتميز بالإستقلال عن المجال الإدراكي (زيدان، الحفاوي، عبد الحميد، ٢٠١٥). وقد اعتمد البحث الحالي هذا الأسلوب لتصنيف المتدربين إلى أسلوب معرفي مستقل وأسلوب معرفي معتمد عن المجال الإدراكي لما لهذا التصنيف من أثر فى مدى معالجة المتدربين للمعلومات المتعلقة بريادة الأعمال. كيفية قياس الأسلوب المعرفي المستقل/ المعتمد على المجال الإدراكي:

تناولت عديد من الدراسات طرق قياس الأسلوب المعرفي المستقل والمعتمد كما يلي :

(الفرماوي، ١٩٩٤، ص ٧٠)، (الشرقاوي، ١٩٨٢، ص ١١٨)

١. إختبار تعديل الجسم Body Adjustment Test (B.A.T)

٢. إختبار المؤشر والإطار Rod and Frame Test (R.F.T)

٣. إختبار الأشكال المتضمنة Embedded Figure Test (E.F.T) ويعتبر هذا الإختبار من أكثر الإختبارات التي يمكن استخدامها فى الدراسات والبحوث التربوية التي تناولت الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) لذلك يعتمد البحث الحالي على هذا الإختبار فى تحديد الأفراد المستقلين والمعتمدين عن المجال الإدراكي. (الشرقاوي، والشيوخ، ١٩٨٨)

- المحور الثالث: ريادة الأعمال Entrepreneurship :

تعد ريادة الأعمال القوة الأساسية خلف إزدهار الإقتصاد فى كثير من الدول، ومع تنامي ظاهرة البطالة بين الشباب المصري من خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة ، وفى ظل إنحسار قدرة القطاعين العام والخاص على استيعاب المزيد من القوة العاملة من شباب الخريجين ، فلقد قامت مصر بإعادة النظر فى أنظمتها التعليمية والتدريبية بما يوفر بعداً

جديداً يستهدف إثارة إهتمام الطلبة والمتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو العمل الحر من خلال إدخال مقرر ريادة الأعمال فى كافة المراحل التعليمية ومنها التعليم الفني (أبو سيف، ٢٠١٦).

• مفهوم ريادة الأعمال:

ويختلف مفهوم ريادة الأعمال تبعاً لمحددات عدة، يتعلق البعض منها بالثقافة والبعض الأخر بالمجتمع أو الإقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع ، وقد عرفها (الحمالي، ٢٠١٣) بأنها "العملية التى تساعد على خلق أنشطة إقتصادية جديدة من خلال عمليات البحث والتطوير والإنتاج والتوزيع، سواء أكانت منتجات أم خدمات مبتكرة للمساهمة فى إنشاء شركات وخلق فرص وظيفية، تؤدي إلى تحسين الإقتصاد". كما عرفها (Business Dictionary, Retrieved 21-6-2017) بأنها الاستعداد لإدارة وتنظيم وتطوير المشروعات بالتزامن مع التأثر بالمخاطر بهدف الوصول إلى الأرباح، وتعتمد ريادة الأعمال على المبادرة بإنشاء عمل جديد؛ عن طريق الاستفادة من الموارد المتاحة، والعمل، ورأس المال الذي يساهم فى الحصول على الربح.

وعرفها كل من (معهد ريادة الأعمال، ٢٠١٨) بأنها " إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة". فى حين عرفها (Oxford Dictionaries, Retrieved 21-6-2017) بأنها نشاط يهتم بتأسيس الأعمال المتنوعة؛ من أجل تحقيق الربح مع تقدير المخاطرة المترتبة على ذلك.

فيما أشار (Hisrich & Peters, 2005) إلى الريادة بكونها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي. وبعبارة أخرى أنها: "عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة" (الأغا، ٢٠٠٩، ص ص ٥-٦)

وتأسيساً على التعريفات السابقة يرى الباحث أن مفهوم الريادة يتكون من ثلاثة أبعاد كالتالي:

- الإبتكارية (Innovativeness): وتمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشكلات وتلبية الحاجات، والتي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة.
- المخاطرة (Risk): وهي مخاطرة عادة ما تحتسب وتدار، وتتضمن الرغبة لتوفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته.

- الإستباقية (Proactiveness): وتتصل بالتنفيذ مع العمل في أن تكون الريادة مثمرة.

• مميزات ريادة الأعمال:

تتميز ريادة الأعمال بمجموعة من المميزات: (الحدراوي، ٢٠١٧، ص ١٨١)

١. تُعد ريادة الأعمال من آليات التطوير الاستراتيجي.
٢. تُشكل ريادة الأعمال جزءاً من مدخلات اتخاذ القرارات المرتبطة باستخدام الموارد بشكل أفضل؛ من أجل الوصول إلى توفير خدمة أو منتج جديد.
٣. تعتمد ريادة الأعمال على استخدام أساسيات الإدارة عند اختيار نمط السلوك الريادي.
٤. تعتمد ريادة الأعمال على تنفيذ مجموعة من الإجراءات لتعزيز تحملها للمخاطر.
٥. تساعد ريادة الأعمال على تحقيق الأرباح، والمشاركة في المجتمع .
٦. تحتوي ريادة الأعمال على مهارات إدارية من أجل استخدام الموارد المتاحة بشكل أفضل.
٧. تهتم ريادة الأعمال بتعزيز التنسيق بين العملية الإنتاجية والجهد المبذول في العمل.

• أبعاد ريادة الأعمال:

حدد الباحثون عدة أبعاد لريادية الأعمال فقد حدد (Miller) ثلاثة أبعاد للتوجه الريادي هي (الإبداعية، والمخاطرة ، والاستباقية) مستنداً إلى جهود سابقة قدمها (Mintzberg, 1973) و اضاف (Dess & Lumpkin & Taylor, 2007, p17) بعدين آخرين للأبعاد الثلاثة لـ (Miller) هما (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) لتصبح خمسة أبعاد أساسية. أما (Covin & Slevin, 2008, p185) فقد عبرا عن هذه الأبعاد بأنها أنماط للسلوك الريادي وهي :-

- (السلوك المخاطر): رغبة المؤسسة تبني مشاريع تحمل نسبة مخاطرة مع توقع عائد مرتفع
- (السلوك الإبداعي): سعي المؤسسة لتكون الأولى في تقديم المنتجات والخدمات الجديدة، وتكون شديدة التنافس في اقتناص الفرص .
- (السلوك الاستباقي): يتمثل بالمبادرة في الأفعال ثم انتظار استجابة المنافسين.

• تعليم ريادة الأعمال :

لعب تعليم ريادة الأعمال دورًا هامًا في تشجيع رواد الأعمال لتأسيس أعمالهم؛ وذلك من خلال تلقي النواحي النظرية التي ساعدت على ممارسة الأعمال على أسس صحيحة. وقد شهد تعليم ريادة الأعمال نموًا ملحوظًا في العالم المتقدم، ما أسهم في بعث جيل

جديد من رواد الأعمال، مكتسبًا مهارات ومعارف لازمة لإطلاق وتطوير الأعمال التجارية الجديدة.

ويُعد التعليم والتدريب وسيلة هامة لتحفيز روح المبادرة؛ لأنه يُشعر الفرد بالاستقلال والثقة بالنفس ويهيئه لخيارات بديلة للمهنة، علاوة على توسيع آفاق الطلاب ليطوروا فرص أعمال جديدة. (أحمد، ٢٠١٣، ص ٣٠٥)

وأصبح التركيز على برامج تدريبية مصممة لتحفيز القدرات الريادية للطلاب، وإكسابهم المهارات المختلفة المطلوبة في أصحاب المشاريع؛ مثل الإبداع والمرونة والقيادة التحويلية، مهم إلى جانب مهارات التواصل والعمل الجماعي، وتعلم كيفية التعلم ورؤية التغيير.

حيث تغيب ثقافة ريادة الأعمال ومساحات الإبداع والابتكار عن المناهج التعليمية والمدارس والجامعات بشكل عام في العالم العربي رغم أهميتها، وحسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Monitor Report, 2018)، الذي أطلقته الجامعة الأمريكية بالقاهرة منذ بضعة أشهر، فهناك إجماع على أن نظام التعليم لا يقدم المعرفة والمهارات اللازمة التي يحتاجها رائد الأعمال، خالصا إلى أن تعليم أسس ريادة الأعمال في المدارس الخاصة والدولية في المرحلة الثانوية وفي الجامعات أمر ضروري لدعم ريادة الأعمال.

وتلعب بعض منظمات المجتمع المدني دورا في ملء هذا الغياب مثل منظمة "إنجاز العرب" التي قامت بتعريب بعض البرامج لطلبة المدارس الحكومية والخاصة بالقاهرة والمحافظات في المرحلتين الإعدادية والثانوية يتعلمون فيها أسس ريادة الأعمال وإنشاء مشروعات وشركات مثل برامج "أنا صاحب مشروع" و"كن رياديا" و"الشركة" و"مشروع العمر" يتم الاختيار من بينها في كل فصل دراسي وتنفيذه على مدار عدة أسابيع بطول الفصل ثم تقاس النتائج والمعارف التي اكتسبها الطلاب بعد حضورهم هذه البرامج. (الحمالي، والعربي، ٢٠١٦، ص ٣٩٧)، (زيدان، ٢٠١٥، ص ص ٢٥٥-٢٦٠).

إجراءات البحث ومنهجيته :

نظراً لأن البحث الحالي يهدف إلى الكشف عن العلاقة السببية للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز، الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل، المعتمد) وقياس أثرها في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لمعلمي التعليم الفني، لذا مرت الإجراءات بخمس

خطوات هي: إعداد قائمة مهارات ريادة الأعمال، التصميم التعليمي لبرنامج التدريب الإلكتروني، بناء أدوات البحث، وإجراء التجربة الأساسية للبحث، والمعالجة الإحصائية للبيانات لتحديد نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها ، وذلك كالتالي:

أولاً: إعداد وضبط قائمة مهارات ريادة الأعمال التي يهدف البحث إلى تنميتها لدى معلمي التعليم الفني باستخدام التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) باتباع الإجراءات التالية:

- تحديد مصادر اشتقاق المهارات: تم الإطلاع علي بعض الدراسات والأدبيات التي تناولت مهارات ريادة الأعمال، وذلك لإعداد قائمة مهارات ريادة الأعمال المناسبة لمعلمي التعليم الفني ، ومنها: (Hisrich & Peters, 2005)، (Dess & Lumpkin & Taylor, 2007)، (الحمالي، ٢٠١٣)، (زيدان، ٢٠١٥)، (أبو سيف، ٢٠١٦)، (الحدراوي، ٢٠١٧)، (الدهشان، ٢٠١٨).

- إعداد القائمة المبدئية: إعداد استطلاع آراء للخبراء في مجال تكنولوجيا التعليم، وإدارة الأعمال، ومناهج وطرق تدريس مواد التعليم الفني، حول قائمة مبدئية لبعض مهارات ريادة الأعمال، وذلك لإبداء رأيهم حول مدى مناسبة المهارات لمعلمي التعليم الفني.

ملحق (١)

- صدق القائمة: تم التحقق من الصدق الظاهري وذلك بعرض القائمة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المجال، وتم إجراء التعديلات المطلوبة علي القائمة، والتوصل إلي القائمة النهائية لمهارات ريادة الأعمال المراد تنميتها لدى معلمي التعليم الفني.

ملحق (٢)

وبذلك أمكن التوصل إلى الشكل النهائي للقائمة، لتضم (٩٦) معياراً فرعياً، موزعة على (١٤) محور رئيسي، وجاءت نسبة إتفاق المحكين على محاور القائمة (٨٤.٥٪)، من حيث توزيع بنودها وصياغة عباراتها. جدول(١)

جدول (١) المهارات الرئيسية لريادة الأعمال وعدد المهارات الفرعية لكل مهارة

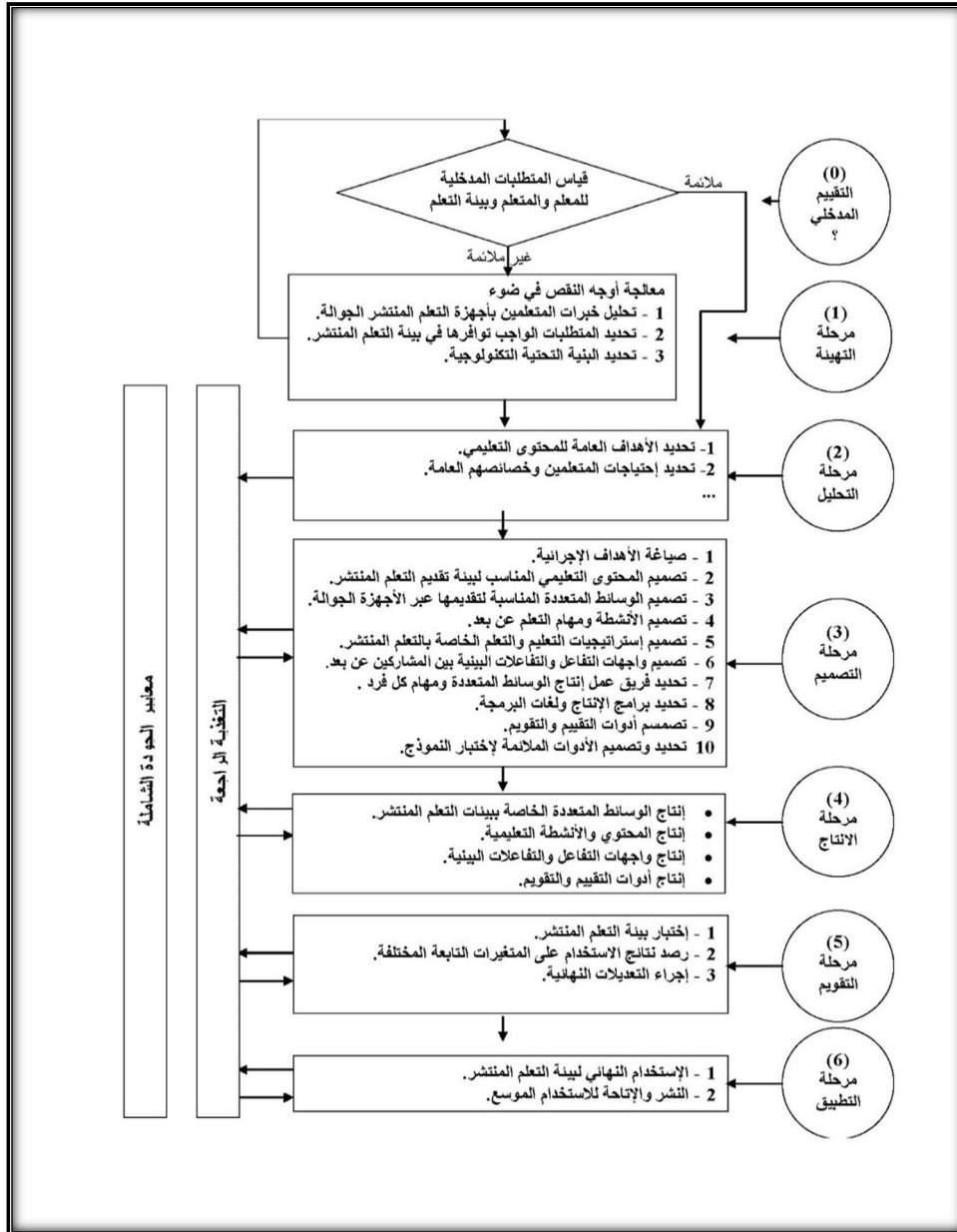
المهارات الرئيسية	المهارات الفرعية
أولاً: مهارات أولية	
١	مهارة البحث عن فكرة للمشروع
٨	مهارة تحليل الأفكار ومدى ملاءمتها للمجتمع
٤	مهارة جمع البيانات والمعلومات عن الأفكار
٤	مهارة تقرير فكرة واضحة لمشروع محدد
ثانياً: مهارات فنية	

التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) ---- د/ محمد محمود زين الدين

٩	(١) مهارة وضع إستراتيجية التنفيذ
٧	(٢) مهارة المتابعة والتقييم
٨	(٣) مهارة تنسيق الدعوة والتشبيك والقضايا المتداخلة
٦	(٤) مهارة إدارة الموارد البشرية
٤	(٥) مهارة إعداد التقارير
	ثالثاً: مهارات إدارية
٥	(١) مهارة القيادة
٧	(٢) مهارة التخطيط
٦	(٣) مهارة التنظيم
١٠	(٤) مهارة الإدارة المالية
٨	(٥) مهارة التسويق
٩٦	العدد الكلي للمهارات الفرعية

ثانياً- تصميم وإنتاج برنامج التدريب الإلكتروني.

بعد الإطلاع على عدد من النماذج الخاصة بالتصميم والتطوير التعليمي للبرامج التدريبية والبيئات الإلكترونية مثل نموذج (عبد المنعم، ٢٠٠٠، ص ص ٢٣ - ٢٥)، ونموذج (الجزار، ٢٠٠٢، ص ص ٣٨ - ٨٣)، ونموذج (Huang, 2005, pp. 23 - 33)، ونموذج (الدسوقي، ٢٠١٥، ص ص ٣٦ - ٤٦) وعلى ضوء دراسة هذه النماذج استخدم الباحث نموذج الدسوقي في تطوير برنامج التدريب الإلكتروني، لأنه نموذج شامل لجميع مراحل وعمليات التصميم والتطوير التعليمي، بالإضافة إلى ملاءمة هذا النموذج لعينة البحث وخصائصها، كما تم تطبيقه في بحوث عملية متعددة وأثبت فاعليته، ويظهر هذا النموذج كما هو موضح بالشكل (٥).



شكل (٥) نموذج التسويق (٢٠١٥) لبيئات التعلم الإلكتروني

وفيما يلي وصف تفصيلي لإجراءات كل مرحلة:

١ . التقييم المدخلي

وتختص هذه المرحلة بقياس المتطلبات المدخلية لمنظومة التدريب وهي المدرب والمتدرب وبيئة التدريب ومن خلال هذا التقييم يتم التعرف على الهدف العام للبرنامج التدريبي.

اطمأن الباحث لمستوى أداء المدرب حيث سيقوم بتأدية هذا الدور ووضع محتوى البرنامج التدريبي ، وفيما يتعلق بالتقييم المدخلي للمتدربين قام الباحث بإعداد "استبانة الجوانب المعرفية والمهارية المدخلية لمعلمي التعليم الفني" ملحق رقم (٣) بصورة الكترونية باستخدام Google Form من Google Drive للتأكد من امتلاكهم بعض المهارات الأساسية في التعامل مع الحاسب والانترنت، وقد وجد ٩٠٪ من المتدربين تتوافر لديهم المهارات التي تؤهلهم للتعامل مع البرنامج التدريبي، وقام بإعداد محاضرة تأهيلية لمن لم يمتلكوا بعضاً من المهارات اللازمة.

٢ . مرحلة التهيئة

تهتم مرحلة التهيئة بمعالجة أوجه القصور التي تم اكتشافها في مرحلة التقييم المدخلي ويظهر دور مرحلة التهيئة في حالة عدم الاطمئنان لقياس المتطلبات المدخلية أما في حالة ملائمة قياس المتطلبات المدخلية فيمكن تجاوز مرحلة التهيئة وفيما يلي وصف لإجراءات تلك المرحلة:

٢-١ تحليل خبرات المتدربين ببرامج التدريب الإلكتروني.

- التعامل مع برامج الحاسب الآلي مثل برنامج معالجة النصوص Word، برنامج العروض التقديمية power point، وبرنامج إعداد الفيديو بكفاءة.
- التعامل بكفاءة مع مواقع الانترنت، وإنشاء حسابات جديدة على مواقع الانترنت المختلفة.

- التواصل الجيد مع المدرب عبر أدوات الاتصال القائمة على الويب .

٢-٢ تحديد المتطلبات الواجب توافرها في بيئة التدريب الإلكتروني.

- تشتمل بيئة التدريب على أهداف تدريبية محددة.
- مراعاة الدقة والسلامة العلمية للمحتوى التدريبي في بيئة التدريب.
- مراعاة الخصوصية والخطو الذاتي للمتدربين في بيئة التدريب.
- مناسبة التصميم والعرض لبيئة التدريب.

- توفير التفاعل بين المتدربين والمدرّب داخل بيئة التدريب.
- تقديم بيئة التدريب الدّعم والمساعدة المستمرة والتغذية الراجعة للمتدربين.
- ٢-٣ تحديد المتطلبات التكنولوجية الأساسية:
 - يتطلب الاستخدام الجيد للبرنامج التدريبي الإلكتروني أن يتوفر لدى المتدربين:
 - برنامج تصفح الانترنت إصدار حديث لتصفح البرنامج الإلكتروني.
 - استخدام سرعة الانترنت الفائقة DSL ليمكنوا من التصفح بسرعة .
 - تحميل برنامج Camtasia ، Word ، Power Point .
 - ٢-٤ تحديد متطلبات أداء المدرّب لدوره .
 - تسجيل المتدربين في برنامجهم التدريبي ومتابعة أدائهم .
 - التواصل والرد على استفسارات المتدربين .
 - تقييم استجابات المتدربين وتعزيز أدائهم .
 - إعداد التكاليف والاختبارات وتقييمها .
- ٣ . مرحلة التحليل
 - وتشتمل تلك المرحلة العمليات الآتية:
 - ٣-١ تحديد الأهداف العامة للتدريب .
 - يتحدد الهدف العام من التدريب في البحث الحالي في تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى معلمي التعليم الفني، وذلك انطلاقاً من احتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة.
 - ٣-٢ تحديد خصائص المتدربين .
 - تم تحديد خصائص المتدربين من خلال إجراء مقابلات معهم، وهم من معلمي التعليم الفني المكلفين بتدريس مقرر ريادة الأعمال، حيث تم تحديد مستوى الخبرات التعليمية لديهم، والتأكد من احتياجاتهم التدريبية المختلفة، كذلك تحديد المحتوى التدريبي المناسب وصياغته وتنظيمه بما يناسبهم، إضافة إلى وجود الدافع لديهم نحو التدريب الإلكتروني.
 - ٣-٣ تحديد احتياجات المتدربين من بيئة التدريب الإلكتروني .
 - تمثلت الحاجات التدريبية لبرنامج التدريب الإلكتروني في حاجة معلمي التعليم الفني إلى المعارف والمهارات الخاصة بريادة الأعمال .
 - ٣-٤ تحديد المهام والأنشطة .
 - قام الباحث بتحليل المحتوى التدريبي لخمسة عشر مهمة كل مهمة منهم تختص بموديول من الموديولات التدريبية، ثم وضع الأنشطة التدريبية بما يتناسب مع العناصر المكونة لكل موديول مع مراعاة طبيعة نمط التدريب الإلكتروني .

٣-٥ تحديد الاستراتيجية المستخدمة في التدريب.

تم تحديد خطوات التدريب الإلكتروني التي تساعد على تحقيق الأهداف التي تم تحديدها، وما يتضمنه من أنشطة ومهام تدريبية، وتمثلت الأنشطة في توفير نمذجة لمهارات قيادة الأعمال، والرجوع إلى المصادر ذات الصلة بالمحتوى التدريبي، وتمثلت المهام التدريبية في جانبين أولهما: يرتبط بالمتغير المستقل الأول للبحث والمتمثل في نوعي التدريب: (المركز) والذي يقوم فيه المتدربين بدراسة المحتوى التدريبي المعرفي والمهاري في (٣) جلسات، والتدريب (الموزع) والذي يقوم فيه المتدربين بدراسة المحتوى التدريبي في (٦) جلسات.

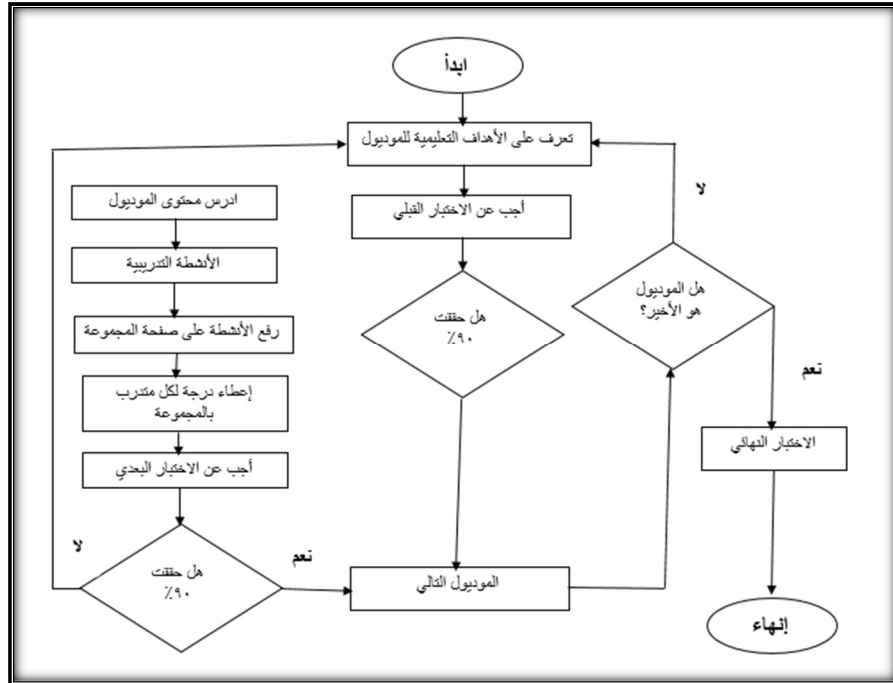
٤. مرحلة التصميم

٤-١ صياغة الأهداف الإجرائية.

بعد تحليل خصائص المتدربين وتحديد سلوكهم المدخلي، وتحليل المهمات التدريبية المرتبطة بالمحتوى التدريبي، تم ترجمة المهمات التدريبية والأهداف العامة إلى أهداف سلوكية، حيث يحتوى كل هدف عام على مجموعة من الأهداف السلوكية. ملحق رقم (٤)

٤-٢ تصميم المحتوى التعليمي المناسب لبيئة التدريب الإلكتروني.

تم تحديد عناصر المحتوى التدريبي في ضوء الأهداف العامة والإجرائية التي سبق تحديدها، وتم تنظيم المحتوى طبقاً لمعايير تصميم البرنامج التدريبي ملحق رقم (٥) ، ووفق طريقة التابع المنطقي والمناسب لطبيعة تصميم برنامج التدريب الإلكتروني ببرنامج مودل Moodle شكل (٦)، ثم تم إجازة وضبط المحتوى التدريبي بعرضه على مجموعة من المحكمين في مجال تكنولوجيا التعليم، ومناهج وطرق تدريس مواد التعليم الفني، وإدارة الأعمال ملحق رقم (١)، لإستطلاع آرائهم عن مدى صلاحية المحتوى التدريبي للتطبيق.



شكل (٦) خريطة السير في موديولات البرنامج التدريبي

٤-٣ تصميم الوسائط المتعددة المناسبة لبيئة التدريب الإلكتروني

تم مراعاة المعايير التربوية والفنية المرتبطة بتوظيف الوسائط المستخدمة في عرض المحتوى التدريبي من النصوص والرسوم والصور، ولقطات الفيديو، بما يعمل على تحقيق أهداف التدريب.

٤-٤ تصميم الأنشطة والتكليفات إلكترونياً.

تم إعداد الأنشطة المصاحبة للموديولات التدريبية طبقاً لطبيعة نمطي البرنامج التدريبي الإلكتروني (المركز، الموزع) فتم إعداد أنشطة تتلاءم مع الاختلاف بين هذين النمطين، وتنوعت الأنشطة المطلوب أدائها من جانب المتدربين فاشتملت على اعدادهم لعروض تقديمية، عروض فيديو، تسجيلات صوتية، تقارير مكتوبة، تقارير مصورة. وتنوعت ما بين العمل الفردي والعمل في مجموعات صغيرة.

٤-٥ تصميم استراتيجيات التدريب.

اعتمد الباحث على اتباع أكثر من استراتيجية في البرنامج التدريبي والتي تتماشى وطبيعة نمطي التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع): استراتيجية التعلم الذاتي، استراتيجية التكليفات، استراتيجية العمل في مجموعات صغيرة.

٤-٦ تصميم أدوات الاتصال.

يقنصر دور المدرب على التوجيه والإرشاد من خلال الرد على استفسارات المتدربين من خلال أدوات الاتصال التي يتيحها البرنامج التدريبي عبر البريد الإلكتروني وعبر كتابة التعليقات للمدرب على صفحة المجموعة التدريبية.

٤-٧ تحديد برامج الإنتاج ولغات البرمجة المستخدمة

- تم تصميم موقع التدريب الإلكتروني باستخدام لغات البرمجة التالية: لغات برمجة Front-End واستخدمت فيها HTML, CSS, Java Script، ولغات برمجة Back-End واستخدمت فيها، PHP، MySQL وهي اللغة المستخدمة في انشاء قاعدة البيانات.

٤-٨ تصميم أدوات التقييم والتقييم.

اعتمد البحث الحالي على العديد من أدوات التقييم والتقييم ومنها ما يلي:
-الاختبارات التحصيلية القبليّة والبعديّة.
-بطاقة ملاحظة الأداء العملي.
-مقياس الدافعية للإنجاز.

ويعتمد البحث الحالي على استخدام التقييم الأصيل من خلال متابعة حقيقية الإنجاز الإلكتروني لكل متدرب ، والتي يحتفظ فيها بكل أدائه وتقييماته من اختبارات وتكليفات.

٥. مرحلة الإنتاج

٥-١ إنتاج الوسائط المتعددة ببرنامج التدريب الإلكتروني.

تم تحديد الوسائط المتعددة لإنتاج برنامج التدريب الإلكتروني مثل: النصوص المكتوبة، الصور الثابتة، عروض الفيديو، العروض التقديمية .

٥-٢ إنتاج المحتوى والأنشطة التدريبية.

اشتملت الموديولات التعليمية ببرنامج التدريب الإلكتروني على عدة مكونات هي كالتالي:
عنوان الموديول، مقدمة الموديول، الأهداف التعليمية للموديول، عناصر المحتوى للموديول، تعليمات الموديول، الاختبار القبلي، محتوى الموديول، الأنشطة، الاختبار البعدي.

٥-٣ إنتاج واجهات التفاعل والتفاعلات البيئية.

تتكون واجهة التفاعل للبرنامج التدريبي الإلكتروني من: الصفحة الرئيسية، تسجيل الدخول، الأهداف، البرنامج الزمني للبرنامج، المحتوى التدريبي، التعليمات، من نحن، اتصل بنا.

٥-٤ إنتاج أدوات التقييم والتقييم.

- تم إعداد اختبار تحصيلي قبلي/ بعدي، اختبارات تحصيلية مرحلية مع كل موديول قبلي/ بعدي، واعتمد في انتاجه على نظام Edmodo وتصحيحها إلكترونياً .
- واعتمدت الدراسة الحالية على تقييم الاعمال المضافة في ملف الإنجاز الإلكتروني لكل متدرب التي يحتفظ فيها المتدرب بكل أنشطته وتقاريره والتكليفات المطلوبة .

٦. مرحلة التقييم

بعد الانتهاء من عمليات الإنتاج للبرنامج التدريبي يتم تقييمها وإجراء التعديلات المطلوبة قبل الوصول لمرحلة التطبيق الفعلي ويتم الإعتماد في تلك المرحلة على آراء الخبراء المتخصصين، وعلى نتائج التجربة الاستطلاعية وصولاً للتعديلات النهائية.

٦-١ اختبار بيانات التدريب.

تم عرض البرنامج التدريبي بنمطيه الإلكتروني (المركز - الموزع)، على الخبراء بهدف التعرف على مدى تحقق معايير التصميم بالبرنامج التدريبي. ملحق رقم (٥)

٦-٢ رصد نتائج الاستخدام على المتغيرات التابعة.

قام الباحث بتجريب برنامج التدريب الإلكتروني على عينة استطلاعية (١٥) معلم ومعلمة تعليم الفني، وذلك لاكتشاف أي أخطاء ولرصد تأثير البرنامج التدريبي على تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى تلك العينة، والتي سنتعرض لها بالتفصيل في إجراء التجربة الاستطلاعية.

٦-٣ إجراء التعديلات النهائية.

بناءً على آراء الخبراء والمتخصصين وإستجاباتهم المدونة ببطاقة تقييم منتج نهائي (البرنامج الإلكتروني) ملحق رقم (١١)، وعلى نتائج التجربة الاستطلاعية، تم إجراء التعديلات الأخيرة ليصبح بذلك برنامج التدريب الإلكتروني جاهز للتطبيق النهائي.

ثالثاً: بناء أدوات البحث:

قام الباحث ببناء أدوات البحث الحالي وهي: الإختبار التحصيلي، وبطاقة الملاحظة، ومقياس الدافعية للإنجاز، كما تم استخدام إختبار الأشكال المتضمنة، وذلك لتصنيف أفراد عينة البحث حسب أسلوبهم المعرفي (المستقل- المعتمد) وذلك فيما يلي:

١- الإختبار التحصيلي:

- الأهداف: هدف الإختبار إلى قياس مستوى عينة البحث من معلمي التعليم الفني بمحافظة بورسعيد في الجانب المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال والتي يشملها برنامج التدريب.

- جدول المواصفات: تم إعداد جدول مواصفات للإختبار، ليشمل (١٤) موضوع هي: البحث عن فكرة للمشروع، تحليل الأفكار ومدى ملاءمتها للمجتمع، جمع البيانات والمعلومات عن الأفكار، تقرير فكرة واضحة لمشروع محدد، وضع إستراتيجية التنفيذ، المتابعة والتقييم، تنسيق الدعوة والتشبيك والقضايا المتداخلة، إدارة الموارد البشرية، إعداد التقارير، القيادة، التخطيط، التنظيم، الإدارة المالية، التسويق. جدول (٣)

- المفردات: اشتمل الإختبار على (٦٤) سؤالاً (إختبار موضوعي) موزعة على ثلاث بنود هما (٣٨) سؤال اختيار من متعدد، (٢٢) سؤال صواب وخطأ، (٤) سؤال ترتيب عناصر السؤال ترتيباً صحيحاً.

- تقدير درجات تصحيح الأسئلة: تم تقدير درجات الإجابة الصحيحة لكل سؤال بدرجة واحدة، بحيث تكون الدرجة الكلية للإختبار (٦٤).

- الصدق: تم عرض الإختبار على مجموعة من الخبراء في تكنولوجيا التعليم، والمناهج وطرق التدريس، وإدارة الأعمال، للتعرف على آرائهم حول مدى الدقة العلمية والصياغة اللغوية لمفردات الإختبار، ومناسبتها لمستوى المتدربين، ومدى ارتباط المفردات بموضوعات التدريب، حيث أوصوا بتعديل صياغة بعض المفردات لتصبح أكثر وضوحاً، حذف مفردتين من مفردات الإختبار، وعلى ضوء تلك الملاحظات تم تعديل الإختبار وتكون من (٦٤) مفردة.

ملحق (٦)

جدول (٢) جدول مواصفات الاختبار التحصيلي

م	الأهداف العامة للمؤدبيلات التدريبية السلوكية	الأهداف السلوكية	عدد الاسئلة			مجموع الاسئلة	الوزن النسبي للأسئلة	الوزن النسبي للأهداف
			تذكر	فهم	تطبيق			
١.	تعريف معلمي التعليم الفني بماهية إدارة الأعمال	٧	٢	١	-	٣	٢.٩	٥
٢.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة البحث عن فكرة للمشروع	١٠	١	٢	١	٤	٢.٥	٥.٨
٣.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة تحليل الأفكار ومدى ملاءمتها للمجتمع	٨	١	١	٢	٤	٦.٧	٦.٦
٤.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة جمع البيانات والمعلومات عن الأفكار	٤	٢	١	٣	٦	٩.٢	٩.٢
٥.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة تقرير فكرة واضحة لمشروع محدد	٤	١	٢	٣	٦	١٠.٥	٩.٢
٦.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة وضع إستراتيجية التنفيذ	٩	٢	٣	١	٦	٨.٨	٩.٢
٧.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة المتابعة والتقييم	٧	١	١	١	٣	٥.٥	٥
٨.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة تنسيق الدعوة والتشبيك والقضايا المتداخلة	٨	١	١	١	٣	٥.٥	٥
٩.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة إدارة الموارد البشرية	٦	١	٢	١	٤	٢.٥	٥.٨
١٠.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة إعداد التقارير	٤	١	٢	١	٤	٥.٥	٥.٨
١١.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة القيادة	٥	١	٢	٣	٦	١١.٨	٩.٢
١٢.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة التخطيط	٧	١	١	١	٣	٤.٢	٥
١٣.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة التنظيم	٦	٣	١	١	٥	٨.٤	٨.٣
١٤.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة الإدارة المالية	١٠	١	١	١	٣	٨	٥
١٥.	إكساب معلمي التعليم الفني مهارة التسويق	٨	١	١	٢	٤	٨	٥.٨
المجموع		١٠٣	٢٠	٢٢	٢٢	٦٤	%١٠٠	%١٠٠

- الثبات: تم حساب ثبات الإختبار باستخدام طريقة إعادة التطبيق، بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول على نفس أفراد العينة الإستطلاعية، وفى نفس الظروف، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان (٠.٨١).

- معامل السهولة والصعوبة: جاءت جميع مفردات الإختبار متوسطة السهولة والصعوبة، حيث تراوحت معاملات السهولة لكل مفردة ما بين (٠.٢٣-٠.٨) وبذلك تقع جميعها داخل النطاق المحدد (٠.٢-٠.٨)، وبناءً على ذلك تم إعادة ترتيبها حسب درجة صعوبتها.

- الصيغة الإلكترونية للإختبار: تم تصميم الإختبار التحصيلي بشكل الكتروني باستخدام نماذج Google Drive. ملحق رقم (٧)

- زمن الإختبار: جاء متوسط زمن الإجابة عن أسئلة الإختبار (٦٠) دقيقة.

٢- بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال:

- الأهداف: هدفت بطاقة الملاحظة إلى قياس مستوى عينة البحث من معلمي التعليم الفني بمحافظة بورسعيد في الجانب الأدائي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال بعد دراستهم لمادة المعالجة التجريبية (المحتوى التدريبي).

- تحديد المهارات التي تضمنها بطاقة الملاحظة: تم تحديد المحاور الرئيسية لبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال من خلال الأدبيات والدراسات السابقة، والمهارات التي تم الحصول عليها من منظمة العمل الدولية - مكتب القاهرة مشروع وظائف لائقة لشباب مصر، وتكونت من (١٤) مهارة رئيسية تتضمنت (٩٦) مهارة فرعية.

- وضع نظام تقدير درجات البطاقة: تم التقدير الكمي لقياس أداء المهارة فى ضوء مستويين للأداء (أدى - لم يؤد): الخيار (أدى المهارة) يحتوي على أربع مستويات: أدى المهارة بدون أخطاء ويستحق بذلك (٤ درجات)، أدى المهارة مع حدوث خطأ ولكنه اكتشف الخطأ وصححه بنفسه ويستحق بذلك (٣ درجات)، أدى المهارة مع التوجيه ويستحق بذلك (درجتين)، أدى المهارة مع وجود أخطاء ويستحق بذلك (درجة واحدة)، أما فى حالة أن المتدرب لم يؤدي المهارة فيستحق بذلك (درجة صفر)، ويتم تسجيل أداء المتدرب بوضع علامة (X) أمام مستوى أداء المهارة وبتجميع هذه الدرجات يتم الحصول على الدرجة الكلية للمتدرب التي من خلالها يتم الحكم على أدائه فيما يتعلق بالمهارة المدونة بالبطاقة.

- صدق البطاقة: تم عرض البطاقة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين فى تكنولوجيا التعليم، والمناهج وطرق التدريس، وإدارة الأعمال. ملحق (١)، وذلك للتعرف على آرائهم حول مدى سلامة الصياغة الإجرائية لمفردات البطاقة ووضوحها، وإمكانية ملاحظة المهارات التي تتضمنها بسهولة، وقد اعتبر اتفاق المحكين على بنود البطاقة دليلاً على صدقها.

التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) ---- د/ محمد محمود زين الدين

- ثبات البطاقة: تم حساب معامل الثبات للبطاقة بأسلوب تعدد الملاحظين على أداء المتدرب الواحد ثم حساب معامل الإتفاق بين تقديراتهم باستخدام معادلة كوبر Cooper، وقد إستعان الباحث بإثنين من الزملاء وتم عرض بطاقة الملاحظة عليهم ومعرفة محتواها وتعليمات إستخدامها، ثم تم ملاحظة أداء ثلاثة من المتدربين، ثم حساب معامل الإتفاق لكل متدرب، ويوضح جدول (٤) معامل الإتفاق بين الملاحظين على أداء المتدربين الثلاثة.

جدول (٣) معامل الإتفاق بين الملاحظين على أداء الطلاب الثلاثة

معامل الإتفاق على المتدرب الأول	معامل الإتفاق على المتدرب الثاني	معامل الإتفاق على المتدرب الثالث
% ٨٨	% ٨٣	% ٩٢

وقد بلغ متوسط معامل الإتفاق بين المتدربين الثلاثة (٨٧.٦٪) وهذا يعني أن بطاقة الملاحظة على درجة عالية من الثبات وصالحة كأداة للقياس.

- الصورة النهائية لبطاقة الملاحظة: بعد التأكد من صدق وثبات بطاقة الملاحظة، أصبحت البطاقة في صورتها النهائية صالحة لقياس أداء المتدربين لمهارات قيادة الأعمال . ملحق رقم (٨)

٣- إختبار الأشكال المتضمنة (الصورة الجمعية):

- الأهداف: هدف الإختبار إلى تحديد الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) المفضل لأفراد عينة البحث، حيث تم تطبيقه في موقف إختباري بسيط، وذلك لتصنيف المتدربين إلى أفراد مستقلين ومعتمدين على المجال الإدراكي، حيث تكون مهمة المفحوص إستخراج شكل بسيط متضمن بداخل شكل أكبر وأكثر تعقيداً، وكانت الدرجة الكلية للإختبار (١٨) بواقع درجة لكل مفردة، فإذا زادت درجته كان دليلاً على استقلاله الإدراكي، وكلما قلت درجته كان دليلاً على إعماده الإدراكي، ويمكن أخذ المتوسط كحد فاصل بين المعتمدين والمستقلين. (ويتكن، أولتمان، وراسكن، ٢٠٠٢، ص ص ٣٤-٣٥).

- صدق الإختبار: تم حساب الصدق، في العديد من الدراسات والبحوث، عن طريق الإتساق الداخلي بين مفرداته باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكانت ذو ثبات عالي.

- ثبات الإختبار: تم حساب الثبات في الدراسات السابقة، حيث تم حساب معامل الارتباط، وجاءت دالة إحصائياً (٠.٠١)، وكذلك معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للإختبار ودرجة كل من قسميه الثاني (٠.٦٢)، والثالث (٠.٠٧)، لذا تم إستخدام إختبار الأشكال المتضمنة (الصورة الجمعية) لتصنيف المتدربين حسب الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) . ملحق رقم (٩)

٤- مقياس الدافعية للإنجاز:

تم إعداد المقياس من خلال الرجوع إلى الدراسات التي تم الاستفادة منها في وضع مقياس دافعية الإنجاز، ومنها دراسة (عزيز والهماوندي، ٢٠٠٧)، دراسة (إبراهيم، ٢٠١٠)، دراسة (القبالي، ٢٠١٢)، دراسة (الحجري، ٢٠١٤)، دراسة (عفيفي وآخرون، ٢٠١٥)، دراسة (خلاف، ٢٠١٦) وفقاً لآتي:

- الأهداف: هدف المقياس إلى تعرف مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة البحث من معلمي التعليم الفني بمحافظة بورسعيد في دراسة مهارات ريادة الأعمال باستخدام التدريب الإلكتروني.

- صياغة عبارات المقياس: تم صياغة مفردات المقياس في ضوء الأهداف التي تم تحديدها، وعلى ضوء المحاور الرئيسية التي تم تحديدها للمقياس، وتكونت عبارات المقياس من (٣٦) عبارة

- تحديد طبيعة المقياس: تبني الباحث طريقة ليكرت المعروفة بطريقة التقديرات المتجمعة، حيث تتدرج الإستجابة لعبارات المقياس من (دائماً - أحياناً - لا يحدث إطلاقاً)، حيث تم تخصيص الإستجابات الثلاثة الخاصة بالعبارات للإيجابية على الدرجات (٣-٢-١) على التوالي، أما العبارات السلبية فتتبع الدرجات (١-٢-٣).

- وضع تعليمات المقياس: تم وضع تعليمات المقياس في الصفحة الأولى، وقد تضمنت التعليمات وصفاً مختصراً للمقياس، وكيفية الإجابة عن عباراته، وبعدها قام الباحث بعرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين، وفي ضوء آراءهم تم عمل التعديلات المطلوبة.

- صدق المقياس: تم استخدام طريقتين لتقنين المقياس، هما: - الطريقة الأولى: تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في تكنولوجيا التعليم والمناهج وطرق التدريس وعلم النفس. ملحق رقم (١) وذلك لإبداء الرأي حول دقة ووضوح الفقرات، ودقة الصياغة اللغوية، وتم إجراء التعديلات المطلوبة، وقد أشاروا إلى وجود صدق تمثيل لفقرات المقياس، وإمكانية تطبيقه في تحديد مستوى الدافعية، والطريقة الثانية: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (١٥) معلماً، وتراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس بين (٠.٢٢-٠.٧٣) مما يشير إلى تمتع الفقرات بدلالة صدق مقبولة، وبذلك ضم المقياس في صورته النهائية (٢٢) فقرة.

- ثبات المقياس: لحساب ثبات المقياس تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات (٠.٧٩) مما يشير إلى تمتع المقياس بمعامل ثبات مناسب، مما يشير إلى صلاحيته للتطبيق.

- الصيغة الإلكترونية للمقياس: تم تحويل المقياس إلى الصيغة الإلكترونية عن طريق نماذج Google Drive . ملحق رقم (١٠)

رابعاً: التجربة الاستطلاعية للبحث:

تم تجريب مادة المعالجة التجريبية على عينة استطلاعية عددها (١٥) معلماً من معلمي مرحلة التعليم الفني - تم إستبعادهم من التطبيق النهائي- ، وذلك للتأكد من وضوح المادة العلمية، والتحقق من مدى سهولة الإبحار والتجول، وتحميل الملفات، ووضوح الأهداف التعليمية، والأنشطة، وسهولة التسجيل، والتعليق على المشاركات، واستغرق التطبيق الإستطلاعي مدة أسبوع، وقد تم الإجتماع مع عينة التجربة، وطلب منهم تسجيل ملاحظاتهم عليه، وقد أظهر أفراد العينة قبولاً للتدريب الإلكتروني، وأكدوا على وضوح المادة العلمية وسهولة فهمها، وذكروا بعض الملاحظات التي تم تنفيذها عند إجراء التعديلات.

خامساً: التجربة الأساسية للبحث:

مرت تجربة البحث بعدة خطوات تمثلت في إختيار عينة البحث، وعقد ورشة عمل تدريبية للمجموعات التجريبية الأربعة، ثم تطبيق أدوات البحث قبلياً (الإختبار التحصيلي، بطاقة الملاحظة، مقياس الدافعية للإنجاز)، وبعد ذلك تم إجراء التجربة الأساسية، ثم تطبيق الأدوات بعدياً للكشف عن التفاعل بين المتغيرين المستقلين وأثره على المتغيرات التابعة، وذلك فيما يلي:

١- إختيار عينة البحث: تم إختيار عينة البحث عشوائياً من معلمي التعليم الفني، وعددهم (٦٤) معلماً، بمدارس التعليم الفني بمحافظة بورسعيد، وقد تم إختيار العينة بعد تطبيق إختيار الأشكال المتضمنة (الصور الجمعية)، والذي أعده (ويتكن، أولتمان، وراسكن، ٢٠٠٢)، على عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم الفني التابعة لمديرية التربية والتعليم ببورسعيد، بلغ قوامها (٨٠) معلم، بعد تصحيح الإختبار تم ترتيب الدرجات، وأخذ الإرباعي الأعلى وهم (المستقلين عن المجال الإدراكي) وعددهم (٣٢)، والإرباعي الأدنى وهم (المعتمدين عن المجال الإدراكي) وعددهم (٣٢)، وتم تقسيم كل فئة إلى مجموعتين بواقع (١٦) فرد لكل مجموعة ، ليصل عدد المجموعات (٤) في ضوء التصميم التجريبي للبحث.

٢- عقد ورشة العمل: تم عقد ورشة لتدريب أفراد عينة البحث على كيفية التعامل مع نظام إدارة التعلم (موودل) الذي تم رفع المحتوى التدريبي عليه، والتعريف بماهية التجربة، والتأكد من إمتلاكهم لمهارات التعامل مع الحاسب والإنترنت، وخاصة المهارات اللازمة لطبيعة الدراسة الحالية.

٣- التطبيق القبلي لأدوات البحث: المتمثلة فى (الإختبار التحصيلي، وبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال ، ومقياس الدافعية للإنجاز) تطبيقاً قبلياً للحصول على بيانات تتعلق بالمتغيرات التابعة للبحث.

٤- التأكد من تجانس مجموعات البحث: تم تحليل نتائج التطبيق القبلي لأدوات البحث، وذلك للتعرف على الفروق بين المجموعات، ومدى دلالة الفروق، والتحقق من التجانس بين أفراد عينة البحث قبل إجراء التجربة الأساسية، وذلك باستخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه (ANOVA) ورصدت النتائج فى الجدول (٤).

جدول (٤) نتائج التحليل الإحصائي لدرجات التطبيق القبلي لأدوات الدراسة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة " ف "	الدلالة الإحصائية
الإختبار التحصيلي	بين المجموعات	٩.٠٩	١	٩.٠٩	١.٣٦	٠.٧١٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٩٧.٤٥	٤٢	٦٦.٦٠		
	المجموع	٢٨٠٦.٥٤	٤٣			
بطاقة الملاحظة	بين المجموعات	٤٤.٥٥	١	٤٤.٥٥	٠.٠٨٦	٠.٧٧٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٢١٣٦٥.٠	٤٢	٥٠٨.٦٩		
	المجموع	٢١٤٠٩.٠	٤٣			
مقياس الدافعية للإنجاز	بين المجموعات	٤٢.٣٦	١	٤٢.٣٦	٠.٠٧٩	٠.٧٢٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٢٤٧٢.٠	٤٢	٥٠١.٤٥		
	المجموع	٢١٥٠٨.٠	٤٣			

ويتضح من الجدول (٤) أن قيم "ف" للتطبيق القبلي لأدوات البحث، جاءت غير دالة إحصائياً، وذلك لأن مستوى دلالتها كانت أكبر من (٠.٠٥) حيث جاء مستوى دلالة الإختبار التحصيلي (٠.٧١٤)، ومستوى دلالة بطاقة الملاحظة (٠.٧٧٠)، ومستوى دلالة مقياس الدافعية للإنجاز (٠.٧٢٠)، مما يؤكد على وجود تكافؤ وتجانس بين أفراد عينة البحث.

- ٥- تنفيذ التجربة الأساسية : تم تطبيق مادة المعالجة التجريبية وتنفيذ التجربة الأساسية في الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٨/٢٠١٩، واستغرقت مدة التجربة أسبوعين خلال الفترة من ٢٠١٩/٣/١٧ إلى ٢٠١٩/٣/١٧ وفق الخطوات التالية:
- ٥-١ تحميل المحتوى التدريبي بمكوناته على نظام مودل، مع مراعاة عدم وجود إختلاف في المحتوى، باستثناء توزيع الجلسات الخاصة بنوعي التدريب المركز والموزع، والمرتبطة بمتغير البحث الحالي.
- ٥-٢ تسجيل الدخول: يقوم كل متدرب بتسجيل الدخول إلى المعالجة التجريبية الخاصة بمجموعته فقط، مستخدماً إسم المستخدم وكلمة السر الخاصة به.
- ٥-٣ طريقة التواصل: تم إنشاء منتدى لكل مجموعة لإستخدامه في التماور فيما يتعلق بالمحتوى التدريبي، كما تم تسجيل البريد الإلكتروني لكل متدرب كوسيلة إتصال به.
- ٥-٤ خطة التدريب: شملت توزيع جلسات التدريب لكل مجموعة في ضوء نوع التدريب، ثلاث جلسات للمتدربين الذين يتلقون التدريب المركز (مج ١، مج ٣)، وستة جلسات للمتدربين الذين يتلقون التدريب الموزع (مج ٢، مج ٤).
- ٥-٥ طريقة السير في البرنامج التدريبي:
- أداء الاختبار القبلي الخاص بكل موديول فإذا حصل المتدرب على ٩٠٪ فأكثر فيؤهله ذلك للتوجه مباشرة لدراسة الموديول التالي، أما في حالة حصوله على نسبة أقل من ذلك فيقوم بدراسة الموديول ذاته.
 - أداء النشاط الخاص بكل موديول ثم رفعه إلى ملف الإنجاز الشخصي للمتدرب وإرساله لصفحة البرنامج التدريبي في الوقت المحدد لذلك، ويتم غلق النشاط بعد انقضاء المدة.
 - بعد الانتهاء من رفع الأنشطة قام الباحث بفتح الاختبار البعدي للموديول، ثم قام بغلق المحتوى الخاص به ورصد الدرجات، ثم اغلق الاختبار في الموعد المحدد، ثم فتح الموديول الجديد لدراسته.
 - بعد الانتهاء من دراسة جميع الموديولات، يتم غلقها جمعياً وفتح الاختبار البعدي العام.
- ٥-٦ المتابعة: يتم متابعة دخول المتدربين وفق الخطة التي تم تحديدها في ضوء متغيرات البحث الحالي، وتلقي الإستفسارات ونشرها على المنتدى الخاص بكل مجموعة، للمشاركة والمناقشة وإبداء الآراء.

- ٦- التطبيق البعدي لأدوات البحث: طبقت أدوات البحث تطبيقاً بعدياً على المجموعات التجريبية بعد الانتهاء البرنامج التدريبي واشتملت على:
- الاختبار التحصيلي: لقياس الجانب المعرفي لمهارات ريادة الأعمال ، وتم تطبيقه وتصحيحه إلكترونياً، ورصد الدرجات.
 - بطاقة الملاحظة: تم استخدام برنامج "Team Viewer 11" للاتصال والتحكم بأجهزة عينة البحث عن بعد أو ما يعرف بـ Remote Desktop.
 - قام الباحث بتحميل البرنامج من جانبه، ومن جانب أفراد عينة البحث حتى يتمكن من رؤية أداء المعلمين للمهارات، ، وتم رصد الدرجات.
 - مقياس الدافعية للإنجاز: لتعرف مستوى الدافعية لدى عينة البحث في دراسة مهارات ريادة الأعمال باستخدام التدريب الإلكتروني ، وتم تطبيقه وتصحيحه إلكترونياً.

سادساً: المعالجة الإحصائية للبيانات:

بعد الانتهاء من إجراءات التجربة، وتصحيح الاختبار ورصد درجات بطاقة الملاحظة، ومقياس الدافعية للمجموعات التجريبية الأربعة، تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الحزمة الإحصائية المعروفة اختصاراً بـ SPSS V.21 لاختبار فروض البحث.

سابعاً: نتائج البحث:

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث في ضوء تساؤلاته، وفروضه، وتفسير هذه النتائج في ضوء الأدبيات التربوية المرتبطة بالبحث:

إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال على: ما مهارات ريادة الأعمال المراد تنميتها لدى معلمي التعليم الفني من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بالاطلاع على محتوى العديد من الكتب والدراسات المتعلقة بريادة الأعمال والتي تتناسب مع معلمي التعليم الفني، ثم إعداد قائمة مهارات ريادة الأعمال في صورتها المبدئية وضبط القائمة بحساب صدقها وثباتها والوصول بالقائمة إلى صورتها النهائية ملحق رقم (٢).

إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال على: ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) فى الجانب المعرفي لمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الأول والذي ينص على:

" بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الطرفية، عند كل مستوى من مستويات المتغيرين المستقلين للبحث، والمتوسطات الداخلية الخاصة بدرجات الأفراد فى كل مجموعة من المجموعات التجريبية الأربعة، وذلك فى التطبيق البعدي لإختبار التحصيل المعرفي.

جدول (٥) المتوسطات الطرفية والمتوسطات الداخلية (م) والإحرفات المعيارية (ع) لدرجات القياس البعدي على إختبار التحصيل المعرفي

المتوسط الطرفي	الأسلوب المعرفي				المركز	نمط التدريب
	المعتمد		المستقل			
	ع	م	ع	م		
٣٠.٦٨	١.٨٧	٣٠.١٢	١.٥٤	٣١.٢٣	المركز	نمط
٣٣.٧٩	١.١٧	٣٣.٢٥	٢.٠١	٣٤.٣٢	الموزع	التدريب
		٣١.٦٩		٣٢.٧٢		المتوسط الطرفي

يتضح من جدول (٥) أن هناك تبايناً فى قيم المتوسطات الطرفية والداخلية، مما تطلب متابعة إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام تحليل التباين ثنائي الإتجاه للتأكد من وجود فروق من عدمه.

جدول (٦) ملخص نتائج تحليل التباين ثنائي الإتجاه لدرجات أفراد العينة فى القياس البعدي على إختبار التحصيل المعرفي

الدالة	(ف) الجدولية	(ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٢.٧٦	٦٢.٣٦	١٥١.٦٢	١	١٥١.٦٢	نمط التدريب الإلكتروني
دالة	٢.٧٦	٩.١٥	٢٣.٢١	١	٢٣.٢١	الأسلوب المعرفي
غير دالة	٢.٧٦	٠.٨٢	١.٧٨	١	١.٧٨	التفاعل

الخطأ	١٣٢.٢٦	٥٦	٣.٨٥
المجموع	٢٤٠١٣.٤	٦٠	

يتضح من جدول (٦) أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير نمط التدريب الإلكتروني بلغت (٦٢.٣٦)، وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط التدريب الإلكتروني كمتغير يؤثر على التحصيل المعرفي، وبناءً عليه تم قبول الفرض الأول. ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٥) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً موزعاً والذي بلغ (٣٣.٧٩) أكبر من متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً مركزاً والذي بلغ (٣٠.٦٨)، وبناءً عليه فإن التدريب الإلكتروني الموزع أكثر فاعلية من التدريب الإلكتروني المركز، وذلك على التحصيل المعرفي المرتبط بتنمية مهارات ريادة الأعمال بصرف النظر عن الأسلوب المعرفي.

إجابة السؤال الثالث:

ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) في الجانب الأدائي لمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الثاني والذي ينص على:

" بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) في بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الطرفية، عند كل مستوى من مستويات المتغيرين المستقلين للبحث، والمتوسطات الداخلية الخاصة بدرجات الأفراد في كل مجموعة من المجموعات التجريبية الأربعة، وذلك في بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال.

جدول (٧) المتوسطات الطرفية والمتوسطات الداخلية (م) وإتحرافات المعيارية (ع) لدرجات القياس البعدي لبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال

المتوسط الطرفي	الأسلوب المعرفي				نمط التدريب
	المعتمد		المستقل		
	ع	م	ع	م	
٥٨,٢٦	٢,٤٢	٥٧,٣٢	١,٥٤	٥٩,٢٨	المركز
٦٢,٣٧	١,٢٥	٦١,١٩	١,٦٥	٦٣,٥٥	الموزع
		٥٩,٢٦		٦١,٤٢	المتوسط الطرفي

التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) ---- د/ محمد محمود زين الدين

يتضح من جدول (٧) أن هناك تبايناً في قيم المتوسطات الطرفية والداخلية، مما يتطلب متابعة إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه للتأكد من وجود فروق من عدمه.

جدول (٨) ملخص نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه لدرجات أفراد العينة في القياس البعدي لبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف) المحسوبة	(ف) الجدولية	الدلالة
نمط التدريب الإلكتروني	١٢١,٥٤	١	١٢١,٥٤	٣٧,٣٤	٢,٧٦	دالة
الأسلوب المعرفي	٣٢,٢١	١	٣٢,٢١	٧,٦٥	٢,٧٦	دالة
التفاعل	٠,٩١	١	٠,٩١	٠,٨٦	٢,٧٦	غير دالة
الخطأ	١٩٤,٥٤	٥٦	٣,٦٥			
المجموع	٢١١٢٤,٢	٦٠				

يتضح من جدول (٨) أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير نمط التدريب الإلكتروني بلغت (٣٧.٣٤)، وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط التدريب الإلكتروني يؤثر على الأداء العملي لتنمية مهارات ريادة الأعمال، وبناءً عليه تم قبول الفرض الثاني.

ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٧) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً موزعاً والذي بلغ (٦٢.٣٧) أكبر من متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً مركزاً والذي بلغ (٥٨.٢٦)، وبناءً عليه فإن التدريب الإلكتروني الموزع أكثر فاعلية من التدريب الإلكتروني المركز، وذلك على الأداء العملي لتنمية مهارات ريادة الأعمال بصرف النظر عن الأسلوب المعرفي.

إجابة السؤال الرابع:

ينص السؤال على: ما أثر إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) على دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز ؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الثالث والذي ينص على:

" بصرف النظر عن نمط الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) في مقياس الدافعية للإنجاز، يرجع لتأثير إختلاف نمط التدريب الإلكتروني".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الطرفية، عند كل مستوى من مستويات المتغيرين المستقلين للبحث، والمتوسطات الداخلية الخاصة بدرجات الأفراد في كل مجموعة من المجموعات التجريبية الأربعة، وذلك في التطبيق البعدي لمقياس الدافعية للإنجاز.

جدول (٩) المتوسطات الطرفية والمتوسطات الداخلية (م) والإنحرافات المعيارية (ع) لدرجات القياس البعدي لمقياس الدافعية للإنجاز

المتوسط الطرفي	الأسلوب المعرفي				نمط التدريب
	المعتمد		المستقل		
	ع	م	ع	م	
٩٩,٤٣	٥,٠٤	٩٩,٨٦	٣,٤٦	٩٩,٠٠	المركز
١٣٩,٥٣	٣,٢٦	١٣٨,٧٣	٢,٧٤	١٤٠,٣٣	الموزع
		١١٩,٣٠		١٢٢,٤٨	المتوسط الطرفي

يتضح من جدول (٩) أن هناك تبايناً في قيم المتوسطات الطرفية والداخلية، مما يتطلب متابعة إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه للتأكد من وجود فروق من عدمه.

جدول (١٠) ملخص نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه لدرجات أفراد العينة في القياس البعدي لمقياس الدافعية للإنجاز

الدالة	(ف) الجدولية	(ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٢.٧٦	١٧٣٦.١٥	٢٤١٢٠.١٥	١	٢٤١٢٠.١٥	نمط التدريب الإلكتروني
دالة	٢.٧٦	٦٢.٣٦	١٥١.٦٢	١	١٥١.٦٢	الأسلوب المعرفي
غير دالة	٢.٧٦	١.٦٤	٢٢.٨١	١	٢٢.٨١	التفاعل
			١٣.٨٩	٥٦	٧٧٨.٠٠	الخطأ
				٦٠	٢٤٩٢٢.٩٨	المجموع

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير نمط التدريب الإلكتروني بلغت (١٧٣٦.١٥)، وهي قيمة دالة إحصائياً عن مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط التدريب الإلكتروني كمتغير يؤثر في دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز، وبناءً عليه تم قبول الفرض الثالث.

ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٩) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً موزعاً والذي بلغ (١٣٩.٥٣) أكبر من متوسط درجات الأفراد الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً مركزاً والذي بلغ (٩٩.٤٣)، وبناءً عليه فإن التدريب

الإلكتروني الموزع أكثر فاعلية من التدريب الإلكتروني المركز، وذلك على مقياس الدافعية للإجاز بصرف النظر عن الأسلوب المعرفي.

إجابة السؤال الخامس:

ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب المعرفي لمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الرابع والذي ينص على:

"بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، ومن خلال الرجوع إلى جدول (٦) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير الأسلوب المعرفي بلغت (٩.١٥)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط الأسلوب المعرفي كمتغير يؤثر على التحصيل المعرفي، وبناءً عليه تم قبول الفرض الرابع.

ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٥) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المستقل) والذي بلغ (٣٢.٧٢) أكبر من متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) والذي بلغ (٣١.٦٩)، وبناءً عليه يمكن القول أن الأسلوب المعرفي (المستقل) أكثر تأثيراً وفاعلية من الأسلوب المعرفي (المعتمد)، وذلك على التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني.

إجابة السؤال السادس:

ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب الأدائي لمهارات ريادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني ؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الخامس والذي ينص على:

"بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) فى بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، ومن خلال الرجوع إلى جدول (٨) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير الأسلوب المعرفي بلغت (٧.٦٥)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط الأسلوب المعرفي كمتغير يؤثر على الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، وبناءً عليه تم قبول الفرض الخامس.

ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٧) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المستقل) والذي بلغ (٦١.٤٢) أكبر من متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) والذي بلغ (٥٩.٢٦)، وبناءً عليه يمكن القول أن الأسلوب المعرفي (المستقل) أكثر تأثيراً وفاعلية من الأسلوب المعرفي (المعتمد)، وذلك على الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني.

إجابة السؤال السابع:

ما أثر إختلاف الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) على دافعية معلمي التعليم الفني للإنجاز؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض السادس والذي ينص على:

"بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) في مقياس الدافعية للإنجاز، يرجع لتأثير إختلاف نمط الأسلوب المعرفي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، ومن خلال الرجوع إلى جدول (١٠) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة لمتغير الأسلوب المعرفي بلغت (٦٢.٣٦)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يدل على أن نمط الأسلوب المعرفي كمتغير يؤثر في الدافعية للإنجاز لدى معلمي التعليم الفني، وبناءً عليه تم قبول الفرض السادس.

ولتوجيه الفرض تم الرجوع إلى جدول (٩) الخاص بالمتوسطات، حيث وجد أن متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المستقل) والذي بلغ (١٢٢.٤٨) أكبر من متوسط درجات الأفراد ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) والذي بلغ (١١٩.٣٠)، وبناءً عليه يمكن القول أن الأسلوب المعرفي (المستقل) أكثر تأثيراً وفاعلية من الأسلوب المعرفي (المعتمد)، وذلك على الدافعية للإنجاز بصرف النظر عن نمط التدريب الإلكتروني.

إجابة السؤال الثامن:

ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) في الجانب المعرفي لمهارات ريادة الأعمال لدى معلمي التعليم الفني؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض السابع والذي ينص على:
لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة في إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات قيادة الأعمال، يرجع لتاثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد).

بالرجوع إلى جدول (٦) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) بلغت (٠.٨٢) وهى غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، وهذا يدل على عدم وجود أثر للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني، والأسلوب المعرفي، بما يؤثر فى التحصيل المعرفي لأفراد العينة فى المعلومات المرتبطة بتنمية مهارات قيادة الأعمال.

وعلى ذلك يمكن القول بأن نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) قد أديا إلى تحسين أداء المتدربين ذو الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) بدرجة متقاربة فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بتنمية مهارات قيادة الأعمال، مما يدل على عدم وجود تفاعل دال بين المتغيرين، وبناءً عليه تم قبول الفرض السابع.

إجابة السؤال التاسع:

ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) فى الجانب الأدائي لمهارات قيادة الاعمال لدى معلمي التعليم الفني؟
للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض الثامن والذي ينص على:
"لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال، يرجع لتاثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد)".

وبالرجوع إلى جدول (٨) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز- الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) بلغت (٠.٨٦) وهى غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، وهذا يدل على عدم وجود أثر للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني، والأسلوب المعرفي بما يؤثر فى الأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال.

وعلى ذلك يمكن القول بأن نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) قد أديا إلى تحسين أداء المتدربين ذو الأسلوب المعرفي (المستقل- المعتمد) بدرجة متقاربة فى بطاقة ملاحظة

الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، مما يدل على عدم وجود تفاعل دال بين المتغيرين، وبناءً عليه تم قبول الفرض الثامن.

إجابة السؤال العاشر:

ما أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) على دافعية معلمي التعليم الفني للإجازة؟

للإجابة على هذا السؤال تم التحقق صحة الفرض التاسع والذي ينص على:

"لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة في مقياس الدافعية للإجازة يرجع لتأثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)".

وبالرجوع إلى جدول (١٠) يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) بلغت (١.٦٤) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، وهذا يدل على عدم وجود أثر للتفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني، والأسلوب المعرفي بما لا يؤثر في الدافعية للإجازة لدى معلمي التعليم الفني، وبناءً عليه تم قبول الفرض التاسع.

ثامناً: تفسير نتائج البحث ومناقشتها:

١- تشير النتائج الموضحة في جدول (٥) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) في التطبيقى البعدي لإختبار التحصيل المعرفي لمهارات ريادة الأعمال لصالح أفراد المجموعة الثانية، مما يعد مؤشراً على فاعلية التدريب الإلكتروني الموزع، وقد يرجع ذلك إلى:

- أن المواد التعليمية الموزعة على فترات تفصلها فترات راحة متساوية تؤدي إلى الإحتفاظ بالمعلومات، وأعطت الفرصة للمتدربين بتكرار الممارسة التدريبية للمعلومات المعرفية.
- أن التدريب الموزع يؤدي إلى تلاشي آثار التداخل التي تنشأ أثناء التعلم.
- التدريب الموزع يتيح إكتشاف الأخطاء وتصحيحها من خلال فترات الراحة التي يحصل عليها المتدربين، بعكس التدريب المركز والذي لم يحصل المتدربين من خلاله على فترات راحة، وبالتالي لم يتمكن من إكتشاف الأخطاء.

- أن التدريب الموزع يؤدي بالمتدربين لعملية التكيف وحصولهم على الخبرة الجيدة.
- أن الإستخدام المتكرر للمعلومات والمحتوى التدريبي أدى بالمتدربين إلى وجود ألفة، مما أدى إلى بقاء اثر التعلم وسرعة إسترجاع المعلومات.
- وهذا ما أكدت عليه الكثير من الدراسات: منها دراسة (محمود، وهنداوي، ٢٠١٥)، ودراسة (شاكر، عبد الكريم، ٢٠١٢)، ودراسة (الأعرجي، ٢٠١١)، ودراسة (يوسف، ٢٠٠٨)، بينما لا تتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الرسول، ٢٠٠٣)، ودراسة (كاظم، ٢٠٠٨).
- ٢- تشير النتائج الموضحة في جدول (٧) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) في التطبيقى البعدي لبطاقة لملاحظة الأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال لصالح أفراد المجموعة التجريبية الثانية، مما يعد مؤشراً على فاعلية التدريب الإلكتروني الموزع، وقد يرجع ذلك إلى:
- تفوق أفراد المجموعة التي درست من خلال التدريب الإلكتروني الموزع إلى التفاعل المستمر طوال فترة التدريب، وذلك من خلال التفاعل عن طريق المناقشات وتبادل الآراء التي تتخلل فترات الراحة.
- أن تكرار العمل غالباً يحسن من فاعليته من حيث إكمال المهام وعدد الإستجابات المطلوبة، وهذا ما أدى إليه التدريب الموزع، حيث أعطى فرصة أكبر للمتدربين للممارسة وتصحيح الأخطاء.
- فترات الراحة التي تتخلل جلسات التدريب الموزع تؤدي إلى إستعادة النشاط ومراجعة الأفكار والمعلومات وترتيبها مما يؤدي إلى الدقة في الأداء، وتجعل المنتج على درجة عالية من الجودة والإتقان.
- التدريب الموزع يتيح الفرصة لإكتشاف الأخطاء، وخاصة في بداية التعلم على عكس تركيز التدريب فقد يؤدي إلى تثبيت الأخطاء.
- التدريب الموزع هو أسلوب ملائم للتعلم لأنه يوفر المزيد من وقت الراحة، كما يؤدي إلى تكرار المهارة مرة ثانية دون شعور بالتعب أو الإرهاق.

وهذا ما أكدت عليه الكثير من الدراسات منها: دراسة (شاكر، وعبد الكريم، ٢٠١٢)، ودراسة (عكور، ٢٠١١)، ودراسة (محبوب، ٢٠٠٠)، ودراسة (صادق، وأبو حطب، ١٩٩٦).

٣- تشير النتائج الموضحة في جدول (٩) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (المركز)، وأفراد مجموعة التدريب الإلكتروني (الموزع) في التطبيقى البعدي لمقياس الدافعية للإنجاز لصالح أفراد المجموعة التجريبية الثانية، مما يعد مؤشراً على فاعلية التدريب الإلكتروني الموزع، وقد يرجع ذلك إلى:

- التدريب المركز يجعل الأداء متواصل مما يؤدي إلى نوع من الإجهاد والتعب، مما يؤثر على دقة الأداء، وعدم القدرة على التركيز في التعلم وقلة الإلتباه على عكس التدريب الموزع الذي يتخلله فترات راحة.
- التدريب الموزع يؤدي إلى ترتيب المهارات وتنظيمها، وتوزيع الوقت المناسب لتعلم كل مهارة أدى إلى الإلتقان والأداء الجيد وسرعة الإستيعاب، والدافعية لتحقيق الاهداف.
- أن التدريب الموزع يؤدي بالمتدربين لعملية التكيف، ومزيد من الدافعية لإنهاء المحتوى التدريبي في الوقت المحدد.

٤- تشير النتائج الموضحة في جدول (٧) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) في إختبار التحصيل المعرفي لمهارات ريادة الأعمال، لصالح المجموعة ذو الأسلوب (المستقل)، بصرف النظر عن إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، وقد يرجع ذلك إلى:

- قدرتهم على تحليل عناصر المحتوى التدريبي، وإدراكه بشكل مستقل.
- أسلوب توجيههم داخلي عند تعاملهم مع عناصر الموقف الخارجي.
- يمتلكون القدرة على تنظيم عناصر المجال إذا كان غير منظم.
- لديهم القدرة على إسترجاع كم كبير من المعلومات التي تعتمد على الفهم.
- يحددون العناصر التي لها علاقة بالمشير.
- يتعلمون بشكل أفضل من خلال اللغة اللفظية، المكتوبة او المسموعة.

وهذا ما أكدت عليه الكثير من الدراسات منها: دراسة (Kozhevnikov, 2007)، دراسة (رمود، ٢٠١٧).

٥- تشير النتائج الموضحة في جدول (٨) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) في التطبيقى البعدي لبطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال، لصالح المجموعة ذو الأسلوب (المستقل)، بصرف النظر عن إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، وقد يرجع ذلك إلى:

- الإمكانات التي وفرها التدريب الإلكتروني توافقت مع خصائص المتدرب المستقل عن المجال الإدراكي، حيث أنه أكثر فردية، ورفضاً للمسايرة الإجتماعية، ويميل إلى التمرکز حول الذات.

- نوع المحتوى التدريبي، حيث تضمن المحتوى مهارات قيادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة، وهي من المحتويات المناسبة لخصائص المستقل، حيث أنه شخص عالي الأداء في التخصصات العلمية، إضافة إلى تفضيله للأعمال التقنية المعتمدة على الأداء الفردي.

- المتدربين ذو الأسلوب المعرفي المستقل لديهم القدرة على تمييز وتحليل مكونات العنصر المركب، وفصل جزء من المجال وإعادة تنظيمه.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (صالح، ٢٠٠٣)، دراسة (شاهين، ٢٠٠٧)، دراسة (محمد، ٢٠١٣)، دراسة (زيدان، والحلفاوي، وعبد الحميد، ٢٠١٥)، بينما لا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حجازي، ٢٠١١)، ودراسة (العزب، ٢٠١٣).

٦- تشير النتائج الموضحة في جدول (١٠) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المستقل)، وأفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي (المعتمد) في التطبيقى البعدي لمقياس الدافعية للإنجاز، لصالح المجموعة ذو الأسلوب (المستقل)، بصرف النظر عن إختلاف نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، وقد يرجع ذلك إلى:

- المتدربين ذو الأسلوب المعرفي المستقل يتعاملون مع المفاهيم بخواص المستقلين والمعتمدين معاً في المجال التعليمي، مما يزيد من دافعتهم لتحقيق أهداف التدريب.

- المتدربين ذو الأسلوب المعرفي المستقل ينتبهون للتفاصيل المكونة للموقف الإدراكي.

- فى حين نجد أن المتدربين ذو الأسلوب المعرفي المعتمد يجدون صعوبة إذا كان العمل يتطلب كم معلومات مليئة بالتفاصيل، وتتطلب قوة ذاكرة عالية، ولذا يفضلون التعامل مع المواد التعليمية التى تقدم لهم بصورة منظمة، وتكون دافعتهم أقل لتحقيق الأهداف.

٧- تشير النتائج الموضحة فى جدول (٦) إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى إختبار التحصيل المعرفي المرتبط بمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتاثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، وقد يرجع ذلك إلى:

- أثر التدريب الإلكتروني تساوى عند الإستخدام مع المجموعات التجريبية الأربعة فى التحصيل المعرفي لمهارات ريادة الأعمال.
- التدريب الإلكتروني ساعد على تمكين المتدربين من زيادة إهتمامهم بالجانب المعرفي مما دفعهم إلى تحسين نتائجهم.
- ما تميزت به بيئة التدريب الإلكتروني من تشويق والإعتماد على الوسائط والمثيرات المختلفة والتي ساعدت على تحقيق أهداف التدريب.

ويمكن الإستدلال على ذلك بالنظر إلى ترتيب المجموعات فى ضوء المتوسطات الداخلية البعدية الخاصة بالتحصيل المعرفي، والتي يوضحها جدول (١١).

جدول (١١) ترتيب المجموعات فى ضوء المتوسطات الداخلية البعدية الخاصة بالتحصيل المعرفي

م	المجموعة	المتوسط فى التحصيل المعرفي
١	المتدربون المستقلون الذين تلقوا تدريباً موزعاً	٣٤.٣٢
٢	المتدربون المعتمدون الذين تلقوا تدريباً موزعاً	٣٣.٢٥
٣	المتدربون المستقلون الذين تلقوا تدريباً مركزاً	٣١.٢٣
٤	المتدربون المعتمدون الذين تلقوا تدريباً مركزاً	٣٠.١٢

٨- تشير النتائج الموضحة فى جدول (٨) إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة فى بطاقة ملاحظة الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال، يرجع لتاثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، وقد يرجع ذلك إلى:

- أثر التدريب الإلكتروني تساوى عند الإستخدام مع المجموعات التجريبية الأربعة فى الأداء العملي لمهارات ريادة الأعمال.

- التدريب الإلكتروني ساعد على تمكين المتدربين من زيادة إهتمامهم بالجانب الأدائي لمهارات قيادة الأعمال مما دفعهم إلى تحسين نتائجهم.
 - متابعة الباحث للمتدربين أثناء أداة المهارات، وإعطاءه للتوجيهات عند الحاجة عزز من زيادة الثقة مما انعكس على الجانب الأدائي لمهارات قيادة الأعمال.
- ويمكن الاستدلال على ذلك بالنظر إلى ترتيب المجموعات في ضوء المتوسطات الداخلية البعدية الخاصة بالأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال، والتي يوضحها جدول (١٢).
- جدول (١٢) ترتيب المجموعات في ضوء المتوسطات الداخلية البعدية الخاصة بالأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال

م	المجموعة	المتوسط في التحصيل المعرفي
١	المتدربون المستقلون الذين تلقوا تدريباً موزعاً	٦٣.٥٥
٢	المتدربون المعتمدون الذين تلقوا تدريباً موزعاً	٦١.١٩
٣	المتدربون المستقلون الذين تلقوا تدريباً مركزاً	٥٩.٢٨
٤	المتدربون المعتمدون الذين تلقوا تدريباً مركزاً	٥٧.٣٢

ويتضح من الجدولين (١١)، (١٢) عدة ملاحظات يمكن ذكرها فيما يلي:

- أن المجموعة الأعلى متوسطاً في التحصيل المعرفي كانت أعلى متوسطاً في الأداء العملي للمهارات، مما يدل على تأكيد ترتيب أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة المرتبطة بالجانبين المعرفي والمهاري.
- أن المتوسطات متقاربة نسبياً، علماً بأن هناك فرقاً دال إحصائياً يرجع إلى أثر نمط التدريب الإلكتروني، أو نمط الأسلوب المعرفي، ولكن هذا الفرق غير كبير مما جعل التفاعل بين متغيري الدراسة غير ذي أثر على التحصيل المعرفي والأداء العملي.
- التقارب النسبي للمتوسطات الطرفية للمعتمدين والمستقلين، وترتيب أثر المتغيرين المستقلين على المتغيرات التابعة المرتبطة بالجانبين المعرفي والمهاري، أظهر عدم وجود تفاعل بين نوع التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) ونمط الأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) على التحصيل المعرفي والأداء العملي لمهارات قيادة الأعمال.

وتتفق هذه النتيجة فيما يتعلق بعدم وجود تفاعل بين الأسلوب المعرفي كاستعداد، وبين التدريب الإلكتروني كمعالجة مع نتائج دراسة (شاهين، ٢٠٠٧)، دراسة (فتح الله، ٢٠٠٧)،

دراسة (العزب، ٢٠١٣)، بينما لا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (صالح، ٢٠٠٣)، ودراسة (عزمي، والمرادني، ٢٠٠٩).

٩- تشير النتائج الموضحة في جدول (١٠) إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات أفراد المجموعات التجريبية الأربعة في مقياس الدافعية للإنجاز، يرجع لتأثير التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع)، والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد)، وقد يرجع ذلك إلى:

- الأسلوب المعرفي كان له دوراً إيجابياً في توجيه سلوك المتدرب بشكل صحيح.
 - الأسلوب المعرفي المستقل كان وراء عمق عمليات المعالجة المعرفية للمتدرب .
 - بيئة التدريب الإلكتروني غنية بأدوات التدريب، ولذا وفرت العديد من فرص الحوار والإتصال بين المتدربين.
 - وفرت بيئة التدريب الإلكتروني فرص التعلم دون التقيد بالمكان والزمان، مما أدى إلى زيادة من دافعية المتدربين نحو إنجاز المهام المطلوبة.
 - بيئة التدريب الإلكتروني وفرت فرصاً للتواصل الإجتماعي بين المتدربين، مما ساهم في تنمية الإحساس بالثقة والإرتياح، والذي بدوره زاد من دافعتهم لإنجاز التدريب.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (شاهين، ٢٠٠٧)، دراسة (فتح الله، ٢٠٠٧)، دراسة (العزب، ٢٠١٣)، بينما لا تتفق مع دراسة (صالح، ٢٠٠٣)، ودراسة (عزمي، والمرادني، ٢٠٠٩).

تاسعاً: توصيات البحث:

- الإهتمام بالتدريب الإلكتروني للمعلمين حتى ينهضوا بقدراتهم ومستواهم العلمي.
- الإهتمام بتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المعلمين والطلاب على سواء حتى تحقق الإستفادة القصوى من إنشاء وإدارة المشروعات الصغيرة.
- ضرورة الإستفادة من تصنيف المعلمين في ضوء أساليبهم المعرفية، حيث يساعد ذلك في تصميم بيئات تدريب إلكترونية متنوعة تناسب خصائص كل منهم.
- في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج يفضل توظيف التدريب الإلكتروني الموزع في تنمية التحصيل المعرفي، والأداء العملي للمهارات.

عاشراً: مقترحات بحوث:

- إمكانية تطبيق متغيرات البحث على عينات أخرى غير عينة البحث، مما يعزز من أهمية البحث وفاعليته.
- إجراء المزيد من البحوث حول أثر التدريب الإلكتروني في بيئات تعلم مختلفة.
- إهتم البحث الحالي بنوعي التدريب الإلكتروني المركز والموزع، ومن الممكن إجراء بحث مماثل يتناول أنواع أخرى للتدريب الإلكتروني، كالتدريب الفردي مقابل التعاوني، وقياس أثره على نفس المتغيرات التي تناولها البحث الحالي.
- دراسة أثر العلاقة بين نوع التدريب الإلكتروني والمتغيرات الأخرى مثل: الجنس والذكاء وأساليب التعلم.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- إبراهيم، مهدي محمد (٢٠١٠): دافعية الإنجاز وسبل تحقيقها في الصف الدراسي، مجلة رسالة التربية، عمان، ٢٨ع، ص ص ١١٧-١٢٩.
- أبو سيف، محمود سيد (٢٠١٦): إستراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ع١٦٧، ج٢.
- الأحمد، أمل (٢٠٠١): الأساليب المعرفية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة المعلم الطالب، فلسطين، ع٢.
- أحمد، محمود عبد الكريم (٢٠١٣): أثر العلاقة بين تتابع المثيرات والإسلوب المعرفي على التحصيل المعرفي في برامج التعليم النقال، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع٤٣، ج٢، ص ص ٩٥-١٢٤.
- أحمد، محمود عبد الكريم (٢٠١٤): أثر التفاعل بين نمط التعليم القائم على تطبيقات الحوسبة السحابية ووجهه الضبط داخلي وخارجي في تنمية التحصيل ومهارات صيانة الكمبيوتر لدي طلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة التربية بجامعة الأزهر، ع١٦١، مج٢.
- أحمد، منى حمودة حسين (٢٠١٣): فعالية إستراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والإتجاه نحو العمل الحر والتحصيل المعرفي لدي طلبة المدرسة الصناعية الزخرفية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، ع٣٨، ج٣، ص ص ٢٩٤-٣٤٨.
- أحمد، هشام صبحي؛ والدسوقي، أحمد عبد الله (٢٠١٨): أثر إختلاف نوع التدريب الإلكتروني ومستوى القابلية للتعلم علي تنمية مهارات إستخدام الحوسبة السحابية لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة الأزهر، مجلة التربية بجامعة الأزهر، ع١٤، ج٣.
- إطميزي، جميل أحمد (٢٠٠٧): التدريب الإلكتروني رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم: نوعية التعليم في فلسطين، واقع وطموحات وتحديات، رام الله، في الفترة من ١٦-١٧ ديسمبر.
- الأعرجي، على طه (٢٠١١): أثر إستخدام جدولة التدريب المكثف والموزع في تعلم المهارات الأساسية لسباحة الصدر، مجلة كلية التربية الاساسية، جامعة الموصل، العراق، ع١١، مج٤.

- الأغا، و فيق حلمي (٢٠٠٩): الريادة في الشركات العربية بمنظور إستراتيجي، مجلة جامعة الأزهر، ع ١٨ ، مج ١ .
- بسيوني، عبد الحميد (٢٠٠٧): التعليم الالكتروني و الجوال، القاهرة: دار الكتب العلمية.
- بن فالح، مني بنت سعد (٢٠٠٧): الإسلوب المعرفي (التروي/الإندفاع) وعلاقته بالمسئولية الإجتماعية لدي عينة من طالبات كلية التربية للبنات بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طيبة.
- البهائي، عبد الخالق نجم؛ والديراوي، سامي هانو (٢٠٠٩): أثر توزيع التدريب في التعليم لدي طلبة كلية الآداب، مجلة شبكة العلوم النفسية والعربية، ع ٧.
- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٣): التدريب عن بعد بإستخدام الكمبيوتر والإنترنت، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- الجرف، ريماء سعد (٢٠٠١): متطلبات الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني، المؤتمر العلمي الثالث عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: مناهج التعليم والثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة، الفترة ٢٤-٢٥ يوليو، جامعة عين شمس .
- الجزائر، عبد اللطيف الصفي (٢٠٠٢): فاعلية استخدام التعليم بمساعدة الكمبيوتر متعدد الوسائط في اكتساب بعض مستويات تعلم المفاهيم العلمية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٠٥، ص ص. ٣٨ - ٨٣ .
- حجازي، أميرة سمير (٢٠١١): أثر التفاعل بين بيئة الإبحار داخل الكتاب الإلكتروني والأساليب المعرفية في تنمية مهارة حل المشكلات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الحجري، حنان السيد (٢٠١٤): أثر إستخدام التعليم المدمج على تنمية مفاهيم إدارة المشروعات الصغيرة والدافعية للإجاز لدي طلاب كلية التربية شعبه التعليم التجاري، مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، مصر، ع ٢٠، مج ٢ .
- الحدراوي، حامد كريم (٢٠١٧): الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية، الكوفة، العراق، السنة التاسعة، ع ٢٧ .
- حسن، شوقي محمد (٢٠٠٩): التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، مجلة التعليم الالكتروني، ع ٤ .

- حسن، فاروق محمود؛ وعبد المقصود، أمين دياب (٢٠١٤): أثر التفاعل بين أسلوب التدريب ونمط التعلم في برامج التدريب من بعد في تنمية التحصيل والأداء المهاري والتفكير الإبداعي في جودة الطباعة علي المنسوجات لدي طلاب شعبة التربية الفنية بكليات التربية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع٥٦.
- الحلفاوي، وليد سالم (٢٠١١): مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، مكتبة دار الفكر، عمان، الأردن.
- حماد، أحمد سالم عويس (٢٠١١): أثر إختلاف نماذج التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات تصميم المواقع التعليمية لدي أخصائي تكنولوجيا التعليم بالمدارس الثانوية العامة وإتجاهاتهم نحو التدريب الإلكتروني، مجلة تكنولوجيا التربية، ع٢٤.
- الحمالي، راشد بن محمد (٢٠١٣): ريادة الأعمال وتوطين فكرة التنمية الشاملة، مجلة ريادة الأعمال، جامعة حائل، السعودية، عدد خاص بمناسبة الإسبوع العالمي لريادة الأعمال.
- الحمالي، راشد بن محمد؛ والعربي، هشام يوسف (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وأليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع٧٦.
- حمدي، رنا محفوظ (٢٠١٢): التدريب الإلكتروني عن بعد، مجلة التعليم الإلكتروني، ع٩.
- الحميري، عبد القادر (٢٠٠٨): أثر برنامج الكتروني مقترح لتدريب معلمي العلوم على بعض استراتيجيات التدريس الحديثة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- خلاف، محمد حسن (٢٠١٦): أثر نمطي التعلم المعكوس (تدريس الأقران/الإستقصاء) علي تنمية مهارات إستخدام البرمجيات الإجتماعية في التعلم وزيادة الدافعية للإنجاز لدي طلاب الدبلومة العامة بكلية التربية جامعة الإسكندرية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع٧٢، ص ١٥ - ٨٩.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٦): مقياس الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة، القاهرة.
- خميس، محمد عطية (٢٠٠٣): عمليات تكنولوجيا التعليم، دار الكلمة، القاهرة .
- الخولي، هشام أحمد (٢٠٠٢): الأساليب المعرفية وضوابطها في علم النفس، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- الدسوقي، محمد إبراهيم (٢٠١٥): تصميم وإنتاج بيئات التعليم والتعلم الإلكتروني، مجلة التعليم الإلكتروني، ع١٥.

- دمنهوري، رشاد صالح؛ وطاهر، ميسرة كابد؛ والنجار، علاء الدين السعيد (٢٠٠٠): علم النفس التربوي، مكتبة دار جدة، السعودية.
- الدهشان، جمال علي (٢٠١٨): التدريب على زيادة الأعمال مدخلاً للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، التدريب الإبداعي، الفترة من ١٥-١٦ مارس، جامعة بنها.
- الرحيلي، نرجس سالم (٢٠١٨): أثر التفاعل بين الفصل المقلوب عبر تطبيقات الجوال وإسلوب المعرفي في تنمية مهارات التواصل في الرياضيات لدى طالبات المرحلة المتوسطة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، السعودية، ع ١٨، مج ٢.
- رمود، ربيع عبد العظيم (٢٠١٧): التفاعل بين نمط بيئة التعلم الإلكتروني الشخصية (التشاركية/الفردية) والإسلوب المعرفي (المستقل/المعتمد) وأثره في تنمية التحصيل المعرفي والدافعية نحو التعلم الإلكتروني لدى طلاب الدبلوم التربوي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٧٤، ج ١.
- زاهر، الغريب (٢٠٠٩): المقررات الإلكترونية: تصميمها-إنتاجها-نشرها-تطبيقها-تقويمها، عالم الكتب، القاهرة.
- زيتون، حسن حسين (٢٠٠٧): أساسيات الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم: المفاهيم والممارسات، الدار الصولتية للتربية، الرياض .
- زيدان، أشرف؛ والحلفاوي، وليد؛ وعبد الحميد، وائل (٢٠١٥): أثر التفاعل بين نمط الدعم الإلكتروني المتنقل والإسلوب المعرفي في تنمية التحصيل وبقاء أثر التعلم لدى طلاب الدراسات العليا، المؤتمر الدولي الرابع للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الفترة من ٢-٥ مارس، الرياض، ص ص ٢٠-٤٢.
- زيدان، عمرو (٢٠١٥): برامج تعليم ريادة الأعمال، البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، الفترة ١١-١٣ مارس، حلب ، سوريا.
- السباحي، حميد محمود؛ ومحمد، سعد هنداوي (٢٠١٦): أثر التفاعل بين نمط التدريب والإسلوب المعرفي في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان، مجلة تكنولوجيا التربية، ع ٢٩.
- السيد، عبد العال عبد الله (٢٠٠٩): تصميم بيئة التعلم الإلكتروني في ضوء المتطلبات التربوية والتكنولوجية لكليات التربية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.

- شاكر، نبيل؛ وعبد الكريم، محمد (٢٠١٥): تأثير التمرين المكثف والموزع بأسلوب التعلم الذاتي في تنمية الإدراك والتوافق الحركي لبطيئى التعلم، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى، العراق، ع٤٨٤.
- الشامي، جمال الدين محمد (٢٠١٠): الأساليب المعرفية كمحددات للشخصية الإنسانية، مجلة البحوث والدراسات في الآداب والعلوم والتربية، السعودية، ع١٤، ج٢.
- شاهين، سعاد أحمد (٢٠٠٣): المعلم وتوظيف تكنولوجيا التعليم، ورقة عمل مقدمة لندوة تكنولوجيا التعليم في الألفية الثالثة ٢٣ مارس، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- شاهين، سعاد أحمد (٢٠٠٧): أثر التخصص الأكاديمي والإسلوب المعرفي على تصميم وإنتاج ملف الإنجاز الإلكتروني E-portfolio لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية، مجلة تكنولوجيا التعليم، ع١٧، ج١، ص ص ٣-٣٩.
- الشرقاوي، أنور محمد (١٩٨٢): دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسين، مجلة دراسات الخليج والجزيرة، الكويت، ع٣١٤، ج٨.
- الشرقاوي، أنور محمد (٢٠٠٣): علم النفس المعرفي المعاصر، ط٢، القاهرة.
- الشرقاوي، أنور محمد؛ والشيخ، سليمان الخضري (١٩٨٨): إختبار الأشكال المتضمنة (الصورة الجمعية)، كراسة التعليمات، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- شعابت، سعاد عبد المنعم (٢٠١٣): الإسلوب المعرفي وعلاقته بخصائص الرسوم التخطيطية لطلبة كلية الفنون الجميلة، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، كلية الفنون الجميلة، جامعة بابل، ع٢٤.
- شوق، محمود؛ ومالك، محمد (٢٠٠١): معلم القرن الحادي والعشرين اختياره، إعداده وتنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة .
- صادق، أمال؛ وأبو حطب، فؤاد (١٩٦٦): علم النفس التربوي، مكتبة الأنجلو، القاهرة.
- صالح، مصطفى جودت (٢٠٠٣): بناء نظام لتقديم المقررات التعليمية عبر الإنترنت وأثره على إتجاهات الطلاب نحو التعليم المبني على الشبكات، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة حلوان.
- عبد الحميد، محمد (٢٠٠٥): منظومة التعليم عبر الشبكات، عالم الكتب، القاهرة.
- عبد الرازق، السعيد السعيد (٢٠١١): مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت. مجلة التعليم الإلكتروني، ع٧.

- عبد الرسول، هناء عبد الرحمن (٢٠٠٣): أثر كل من التدريب الموزع والتدريب المركز لإكتساب المهارات الأساسية لعزف آلة الكمان لدي طلاب كلية التربية النوعية بسيوط، رسالة ماجستير، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
- عبد الرؤف، مشيرة حسن (٢٠٠٨): التدريب من بعد عبر الشبكات، المؤتمر السنوي الخامس إقتصاديات تعليم الكبار، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبد المنعم، علي؛ وحسن، عرفة أحمد (٢٠٠٠): توظيف تكنولوجيا الوسائط المتعددة في تعليم العلوم الطبيعية بمراحل التعليم الأساسي، ورقة عمل مقدمة إلى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ندوة تطوير أساليب تدريس العلوم في مرحلة التعليم الأساسي باستخدام تكنولوجيا التعليم، سلطنة عمان، ص ص ٢٣-٢٥.
- عبد النعيم، رضوان محمد (٢٠١٦): المنصات التعليمية: المقررات التعليمية المتاحة عبر الانترنت، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة .
- عبد الهادي، محمد محمد (٢٠٠٨): برنامج تدريبي مقترح في المستحدثات التكنولوجية وأثره في تنمية مهارات استخدام الانترنت لدي الطلاب المعلمين بكليات التربية واتجاهاتهم نحوه، مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ع ١٣٤، ج ٤.
- عبد ربه، جهاد محمد (٢٠٠٧): التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٣٣، مج ٢.
- العتوم، عدنان يوسف؛ وآخرون (٢٠١٠): علم النفس المعرفي - النظرية والتطبيق، ط ٢، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان.
- العدل، عادل (٢٠١٣): التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لبناء المتميزين في مدارس المستقبل، المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية التربية ببورسعيد (مدرسة المستقبل- الواقع والمأمول)، جامعة بورسعيد.
- العزب، هند عثمان (٢٠١٣): العلاقة بين التغذية الراجعة (موجزة/ مفصلة) وأسلوب التعلم ببيئات التعلم الشخصية على تنمية التحصيل والأداء المهاري والتنظيم الذاتي لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، رسالة دكتوراه، كلية البنات للأداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس.
- عزمي، نبيل جاد؛ والمرادني، محمد مختار (٢٠٠٩): أثر التفاعل بين توقيت التغذية الراجعة البصرية ضمن صفحات الويب التعليمية والإسلوب المعرفي لتلاميذ المرحلة الابتدائية فى التحصيل المعرفي وإلتجاه نحو التعلم ، مجلة تكنولوجيا التعليم، ع ١٩، ج ٣.

- عطار، عبد الله اسحاق (٢٠٠٨): التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعليم (تدريب وتجارب)، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، "تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وتحديات التطوير التربوي في الوطن العربي"، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ١٢٧-١٦٢.
- عطية، أسماء محمد عبد الحميد (٢٠١٩): فاعلية أنماط التفاعل ببرامج تدريب الحوسبة السحابية لتنمية الكفايات المهنية الإلكترونية لدى معلمي التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة .
- عطية، طارق مهدي (٢٠٠٥): تأثير التدريب بالأثقال باستخدام الإسلوبين الموزع والمكثف على بعض المتغيرات البدنية والبيوكيميائية والمستوى الرقمي للسباحين الناشئين، مجلة علوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة، ع٣، مج٢٤.
- عفيفي، يسري؛ والموجي، أماني؛ وبحيري، هيثم؛ ونجيب، غادة (٢٠١٥): فاعلية برنامج مقترح في الفيزياء قائم على التطبيقات المهنية في تنمية التحصيل والدافعية للإنجاز لدى طلاب المعاهد الفنية الصناعية، مجلة العلوم التربوية، مصر، ع٣٢، مج٢.
- عكور، أحمد (٢٠١١): تأثير أسلوب التمرين المتوزع والمجتمع في تعلم مهارة الإرسال بالكرة الطائرة، مجلة أبحاث اليرموك، ع٢٧، مج١.
- علي، أكرم فتحي (٢٠٠٩): أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، المؤتمر الدولي السابع: التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة-الإتاحة- التعلم مدى الحياة، الفترة من ١٥-١٦ يوليو، ص ص ١٠٤٠-١١٢٧.
- عوايشة، سليمان إبراهيم (٢٠١٣): الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالإسلوب المعرفي الإستقلال- الإعتماد لدى طلبة المرحلة الثانوية في قضاء بئر سبع، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الغامدي، عبد الله علي (٢٠١٣): الإسلوب المعرفي (الإعتماد/الإستقلال عن المجال) والتفكير الناقد لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- الغديان، عبد المحسن (٢٠١١): المتطلبات الأساسية للتدريب الإلكتروني الفعال في ضوء معايير الجودة الشاملة، جامعة الامام محمد بن سعود، متاح على:

<http://www.aaa4you.com/vb/showpost.php?s=e0601e9931692ef85d143f83b700295c&p=138154&postcount=1>

- الغراب، إيمان محمد (٢٠٠٦): التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- الغيطاني، حسن أحمد (٢٠٠٢): التدريب ومفهومه وفاعلية بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق، عمان.
- فاضل، ضياء منير (٢٠٠٥): التدريب الموزع والمجتمع وتأثيره في دقة التهديد من علامة الجراء بكرة القدم، مجلة التربية الرياضية، جامعة القاهرة، ع ١٤، مح ١.
- فايز، سعيد سعد (٢٠١٢): فاعلية برنامج الكورس الإلكتروني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- فتح الله، مندور عبد السلام (٢٠٠٧): أثر التفاعل بين قراءة الرسوم التوضيحية والإسلوب المعرفي على التحصيل والإتجاه نحو قراءة الرسوم التوضيحية بكتاب العلوم للصف الخامس في المرحلة الابتدائية، رسالة الخليج، ع ١٠٦، مج ٢، ص ص ٩٤ - ١٩٨.
- الفراج، منى (٢٠١٣): التدريب الإلكتروني، متاح على الموقع:
<http://electronictraining.blogspot.com.eg/>
- الفرماوي، حمدي (٢٠٠٩): الأساليب المعرفية بين النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الفنتوخ، عبد القادر عبد الله؛ السلطان، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٢): "الانترنت في التعليم مشروع المدرسة الإلكترونية"، مجلة رسالة الخليج العربي، ع ١٥.
- القادري، سليمان أحمد (٢٠٠٦): التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت، بوابة المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، متاح: <http://www.hrdiscussion.com/hr30632.html>
- القبالي، يحيى احمد (٢٠١٢): فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية، المجلة العربية لتطوير التفوق، ع ٤.
- كاظم، محمد محمود (٢٠٠٨): أثر أسلوبي التدريب الموزع والمكثف في تعلم بعض المهارات الأساسية والصفات البدنية بكرة اليد، مجلة الرياضة المعاصرة، مصر، ع ٩.
- الكروي، رأفت عبد الهادي (٢٠٠٩): اثر منهج تعليمي بالإسلوب المكثف والموزع في تعلم بعض المهارات الاساسية لكرة القدم للذكور والإناث، مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، العراق، ع ٣، مج ٢.

- المبيريك، هيفاء فهد (٢٠٠٢): تطوير طريقة المحاضرة في التعليم الجامعي باستخدام التعليم الإلكتروني مع نموذج مقترح، مؤتمر مدرسة المستقبل، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- محجوب، وجيه (٢٠٠٠): التعلم وجدولة التدريب، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- محمد، منصور باشا (٢٠١٥): تأثير استخدام التدريب النوعي بالإسلوبين الموزع والمكثف على كثافة بعض معادن العظام والقدرات البدنية الخاصة لدى ناشئي كرة القدم بدولة الكويت، مجلة بحوث التربية الرياضية، ع٩٨، مج ٢.
- معهد ريادة الأعمال بجامعة الملك سعود (٢٠١٨) : الملتقى الثاني لريادة الأعمال " تحفيز نقل التقنية وريادة الأعمال لدعم التنوع الإقتصادي"، الفترة من ٢-٤ رجب ١٤٣٩ هـ الموافق ١٩-٢١ مارس ٢٠١٨ ، الرياض.
- مقبل، إدريس سلطان (٢٠١٠): برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية مهارات توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم لمعلمي المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- المؤتمر الدولي السادس للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١٥): تعلم مبتكر لمستقبل واعد، وزارة التعليم العالي ممثلة بالمركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، السعودية، ٢-٥ مارس ٢٠١٥.
- المؤتمر العلمي الأول للجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي (٢٠١٢): التعلم والتعليم عن بعد ومستقبل التعليم في عالمنا العربي والمنعقد في الفترة من ٢٨ - ٢٩ مارس ٢٠١٢ بالهيئة العامة للإستعلامات، مركز إعلام بورسعيد .
- المؤتمر الوطني لدمج مهارات ريادة الأعمال بالتعليم الفني بدول جنوب البحر المتوسط (٢٠١٨): المنعقد بدعم من برنامج الإتحاد الأوربي لدعم التعليم Erasmus خلال الفترة من ٣-٥ نوفمبر ٢٠١٨، أسوان، مصر.
- الموسوي، علي بن شرف (٢٠١٠): التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة عمل في الندوة الاولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، ١٢-١٤ أبريل ٢٠١٠، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- موسى، محمد دسوقي ؛ ومصطفى، مصطفى أبو النور (٢٠١٤): فاعلية برنامج تدريبي قائم على دمج التعلم الإلكتروني السحابي والمتنقل في تنمية مهارات استخدام بعض تطبيقات الهواتف الذكية في التعليم لدى معلم التعليم الأساسي، المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية

المصرية لتكنولوجيا التعليم، بعنوان تكنولوجيا التعليم والتدريب الإلكتروني عن بعد وطموحات التحديث في الوطن العربي، ١٦-١٧ إبريل.

• نوري، سعد غني (٢٠١٣): تأثير الأسلوبين المكثف والموزع المصحوب بالحقيبة التعليمية في تطوير دقة أداء الضرب الساحق بالكرة الطائرة، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، ع٦، ج٢.

• ويتكن، وأولتمان؛ وراسكن (٢٠٠٢): إختبار الأشكال المتضمنة (الصورة الجمعية)، تعريب وإعداد أنور الشرقاوي، وسليمان الخصري، طه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

• الياور، عفاف صالح (٢٠٠٥): التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.

• يماني، هناء عبد الرحيم (٢٠٠٩): التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، متاح على الموقع: <http://documents.tips/-557208497959fc0b8b5a3a.html>

• يوسف، نصر الله رشاد (٢٠٠٨): أثر التدريب المكثف والموزع بالإسلوبين الثابت والمتغير في تعلم بعض أنواع التهديد بكرة السلة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة القادسية، العراق.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- Achtemeir, Sue D., et al (2003): "Considerations for Developing Evaluations of Online Courses", Journal of Asynchronous Learning Networks, Vol.7, Issue.1.
- Andersoll, T. (2004): Toward A theory of Online Learning, In T.Anderson & F Ellourni (eds).Theory and Practice of Online Learning, Canada, Athabasca University, pp.33-60
- Bauhaus, Rine (2008): The self- Assessed portfolio, a case Study. Assessment & Evaluation in Higher Education, vol. 33, Issue 4.
- Brown, Bettina Lankard (2003): "Web- Based Training", Eric Document Reproduction Service, ED218.
- Charalambous, K. & Ieamnou, I.(2008): The attitudes and Opinions of Cypriot Primary Teachers about the Internet for Their professional Development and as an Educational Tool. Learning ,Media and Technology, 31(1),pp. 45-57.
- Chen, Yu-Li (2008): A mixed-Method Study of EFL Teachers, Internet Use in Language Instruction, Teaching and Teacher Education. An International Journal of Research and Studies, 24(4), May, pp.1015-1028.

- Dail, T. & Robert, C. (2004): Distribution of practice and met cognition in learning and long-term retention of a discrete motor task, *Research Quarterly for Exercise and sport*, 75(2), pp.148-155.
- David, E. S. (2002): Planning and Design for High- Technology Web Based Training. Retrieved on February, 5, 2009, from: <http://books.google.com>.
- Dess ,G.Gregory & Lumpkin ,G.T. and Taylor ,L. Marilyn (2007): "Strategic Management ",McGraw –Hall ,Irwin.
- Greg, W. (2007): A Theoretical Framework for Internet-Based Training at Sydney Institute of Technology. Australia. Retrieved 30,9,2010, from:
- Hisrich, Robert, D. & Peters, Dean A.(2005):" Entrepreneurship", 4thed., McGraw – Hill, Irwin, Boston.
- Huang, c. (2005): Designing High Quality Interactive Learning Modules, *journal of computerized medical imaging and graphics*, vol. 29, pp. 23-33.
- Ipek, I. (2011): The effects of text density levels and the cognitive style of field dependence on learning from a CBI tutorial, *Turkish online journal of educational technology- TOJET*, 10(1), PP.167-182.
- Kolodziej, S. (2010): The role of achievement motivation on in educational aspirations and performance, *general and profession all education*, 1, PP.42-48.
- Kozhevnikov, M. (2007): Cognitive styles in the context of modern psychology: Toward an integrated framework of cognitive style. *psychological bulletin*, copyright by the American psychological Association, 133(3), pp.464-481.
- Manochehri, N. & Young, J. (2006): The impact of student learning styles with web-based learning or instructor- based learning on student knowledge and satisfaction, *The Quarterly Review of distance education*, 7(3), pp. 313-316.
- Minocha, S. & Roberts D. (2008): Social usability and pedagogical factors influencing students learning experiences with wikis and blogs pragmatics and cognition, 16(2), pp. 272-306.
- Nicholas, C. ,Harold, P. ,Edward, W. & Rohrer, D. (2006): Distributed practice in verbal recall tasks: are view and quantitative synthesis, *psychological bulletin*, 132(3), pp.354-380.
- Pfeifer, K.(2000): Exploring the Role of Web-based Training, *Technical Writing Sample*. Retrieved on March, 14, 2009>

-
- Russell, Jill & Elton, Lewis (2006): Using the Online Environment in Assessment for Learning: A case Study of a Web- Based Course in Primary Care. Assessment & evaluation in higher education, Vol. 31, No 4. P. 465.
 - Samules, R. & kirl, J. (2006): Cost-benefit analysis of training using computer networks , Journal of Deaf Studies and Deaf Education , Volume 10 , Issue 1, October, Available at: <http://jdsde.oxfordjournals.org/content/by/year/2006>.
 - Sheng, Shu & Hisu Huang (2003): "Enhancing interactivity in Web Based instruction, Review of literature", Educational Technology, May/June 2003.
 - Singh, K. (2011): A study of achievement motivation in relation to academic achievement of students, international journal of educational planning & Administration, 1(2), pp.161-171.
 - Sirgusa , I. (2004): Research into the effectiveness of online learning in higher education: survey findings , proceedings , of the western Anstralian Institute for Educational Reseach forum. Available at:
 - Twomey, C. (2005): Teachers construct constructivism: The center of constructivist teaching, teacher preparation project. in C. Twomey Fosnot (Ed) constructivism: Therories, perspectives, and practice (8-38)2nd ed. New york: Teachers college press.
 - Vera, L. Menezes & Oliveira, e. Paiva (2003): "Feedback in the Virtual Environment", Psychology Journal, Vol.1, No.3.
 - Wang, K. H. & Huang, S.C. (2006): Teaming Styles and Formative Assessment Strategy: Enhancing Student Achievement in Web-Based Learning, Journal of computer assisted learning, Vol. 22, No.3, pp.207-217.
 - Yan, Hanbing (2009): Teacher Training in China and a practical Model: E-Training Community, Campus wide information systems, vol. 26, pp. 114-120.

التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي
(المستقل - المعتمد) وأثره في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز
لدى معلمي التعليم الفني

إعداد

د/ محمد محمود زين الدين

مدرس بقسم تكنولوجيا التعليم وحاسب آلي

كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد

الملخص

هدف البحث إلى دراسة أثر التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد) في تنمية مهارات ريادة الأعمال والدافعية للإنجاز لدى عينة من معلمي التعليم الفني، وتحدد مجتمع البحث من (٦٤) معلماً من معلمي بعض مدارس التعليم الفني التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة بورسعيد، منهم (٣٢) معلماً ذو أسلوب معرفي (مستقل)، و(٣٢) معلماً ذو أسلوب معرفي (معتمد) بعد تطبيق إختبار الأشكال المتضمنة، وتم تقسيمهم إلى (٤) مجموعات وفقاً للتصميم التجريبي للبحث. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر دال إحصائياً في القياس البعدي لإختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء لمهارات ريادة الأعمال، ومقياس الدافعية للإنجاز يرجع إلى إختلاف نمط التدريب الإلكتروني، وذلك لصالح المجموعة التي تلقت تدريباً إلكترونياً موزعاً. كذلك وجود أثر دال إحصائياً في القياس البعدي لإختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة ملاحظة الأداء لمهارات ريادة الأعمال، ومقياس الدافعية للإنجاز يرجع إلى إختلاف الأسلوب المعرفي، وذلك لصالح أفراد المجموعة ذو الأسلوب المعرفي المستقل. كما توصلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً بين متوسطات درجات افراد المجموعات التجريبية الأربعة في القياس البعدي لإختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة الملاحظة، ومقياس الدافعية للإنجاز يرجع إلى التفاعل بين نمط التدريب الإلكتروني (المركز - الموزع) والأسلوب المعرفي (المستقل - المعتمد).

الكلمات المفتاحية : التدريب الإلكتروني، الأسلوب المعرفي، ريادة الأعمال، الدافعية للإنجاز

Summary :

Search goal to study the effect of the interaction between the e-training Style (center - distributor) and cognitive Style (independent - approved) in developing skills of entrepreneurship and motivation for achievement in a sample of technical education teachers. The research community identifies (64) teachers from some technical education schools of directorate education in Port Said governorate, (32) teachers with a knowledge of the Style (approved), and (32) teachers with knowledge (independent). after applying the test of the included forms, divided into (4) groups according to the experimental design of the research.

The research found a number of results, most important of which are: the existence of a statistically significant effect on the post-measurement of the cognitive achievement test, the performance observation card for the entrepreneurial skills, and the motivation for achievement due to the different type of electronic training for the group that received the electronically distributed training. There is also a statistically significant effect on post-measurement of the cognitive achievement test, the performance observation card for entrepreneurial skills, and the motivation measure for achievement due to the differing cognitive Style, for the benefit of members of the group with an independent cognitive style. The results also showed that there was no statistically significant difference between the average scores of the four groups of students in the post-measurement of the cognitive achievement test, the observation card, and the motivation measure for achievement due to the interaction between the electronic training Style (center-distributor) and the cognitive Style (independent-accredited).

Keywords:

E-training, Cognitive Style, Entrepreneurship, Motivation for achievement