

مقدمة البحث

يشهد سوق العمل العالمي طلباً متزايداً على الموظفين الماهرين ذو الكفايات النوعية المميزة . لذلك سارعت المنظمات الإدارية إلى العمل على تحسين مخرجاتها لتجد لها مكاناً في سوق العمل ، وحرصت على رفع مستوى العاملين فيها عن طريق إلحاقهم ببرامج تدريبية تأهيلية أو تطويرية لتزويدهم بالمعارف العلمية والمهارات المرغوبة ، ليواكبوا التطورات العلمية والتقنية التي دخلت بيئة المنظمات الحديثة والحياة بشكل عام ، فظهرت أهمية وظيفة مسؤول التدريب القادر على تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم الخطط التدريبية والإشراف على تنفيذ وتقويم البرامج التدريبية . وكى يستطيع مسؤول التدريب تحقيق هذا الهدف ، فإنه يحتاج إلى العديد من الكفايات التي تجعله قادراً على القيام بعمله بإتقان . فلا بد من التحديد الجيد لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وذلك من خلال أساليب التدريب القائمة على التكنولوجيا الحديثة مثل التدريب المدمج والذي يجمع بين مزايا التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي.

ويشهد العالم تطوراً سريعاً نتاج التطور التقني الحديث وثورة الاتصالات والإنترنت، والتي أثرت بشكل كبير على مجريات حياتنا وأصبحت قاسم مشترك لكافة الاعمال والمهام والقطاعات في عالم اليوم، وقطاع التدريب التقني والمهني كأحد القطاعات التعليمية التي تحمل على كاهلها مهمة التدريب وتأثرت بهذا التطور السريع بالتكنولوجيا والاتصالات والإنترنت. وأصبحت التوجهات العالمية لتطوير التعليم والتدريب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتحول نحو فكر دمج التعليم والتدريب بالتقنية، وبخاصة بعدما

أصبحت نظم التعليم التقليدية لا تفي بمتطلبات التطور السريعة. (شريف، حسن، كردي، اليافي ٢٠١٣: ٤).

ولمعالجة وتلافي القصور والتغلب على المشكلات التي ظهرت في التعلم الإلكتروني كما أسفرت عنها نتيجة الدراسات مثل دراسة علام (٢٠١٤)، ودراسة رجب (٢٠١٤)، ودراسة الظفيري (٢٠١٥)، ودراسة بكر (٢٠١٤)، ودراسة دسوقي (٢٠١٣). وبدأت فكرة الأخذ بالتعلم المدمج (Blended Learning) وتطبيقه في العمليات التدريبية حيث يؤكد على التعلم الإيجابي للمتدرب، باعتباره محور عملية التدريب لتلبية حاجاته الفعلية واهتماماته، والتعلم المدمج يمكن اعتباره أحد أجيال التعلم الجديد، وليس نوع تعلم جديد، لكنه أحد مداخل التجديد التعليمي التي تم فيها دمج التعلم الإلكتروني والتعليم التقليدي، من أجل الأخذ بمميزات كل من النوعين، ويأتي الاهتمام بالتعلم المدمج، باعتباره امتداد للتعليم التقليدي وتأكيد له، مع توظيف المستحدثات التكنولوجية في المواقف التدريبية والأنشطة التدريبية، لذلك فإن التعلم المدمج تطبيق للاستراتيجيات التدريبية القديمة برؤية المستحدثات التكنولوجية الجديدة في قاعة التدريب، وفيه يتحول دور المدرب داخل قاعة التدريب إلى مدرب وموجه للمدربين، ومديراً لأنشطة التدريب. (إسماعيل ٢٠٠٩: ٩٧-٩٨).

الإحساس بالمشكلة

من خلال خبرة الباحثون في مجال التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وجد أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه مسؤولي التدريب التقني والمهني أهمها صعوبة إدارة العملية التدريبية وصعوبة في التواصل بين مسؤولي التدريب والمدربين والمتدربين وعدم امتلاكهم

الكفايات اللازمة لتحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية والتقييم وقياس أثر التدريب. وأيضاً من خلال ما سبق من عرض للدراسات السابقة مثل دراسة المدني (٢٠١٢)، ودراسة عميرة، (٢٠١٤)، ودراسة الحداد (٢٠١٠)، ودراسة أبو عليان والسرحان (٢٠١٦). والتي تناولت دراسة التدريب المدمج وكفايات مسؤولي التدريب، وكان من أهم التوصيات بها ضرورة العمل على تنمية كفايات مسؤولي التدريب عن طريق برامج التدريب المدمج.

كما قام الباحثون بدراسة استكشافية تضمنت عدة مقابلات شخصية غير مقننة مع عدد ١٥ من مسؤولي التعليم والتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، هدفت المقابلة إلى الوقوف على ما هو واقع كفايات مسؤولي التدريب المتعلقة بالعملية التدريبية وإدارة التدريب؟ وما هو واقع كفايات مسؤولي التدريب المتعلقة باستخدام تقنيات التدريب الحديثة؟ وما هي أهم الصعوبات التي تواجه مسؤولي التدريب؟ وما مدى استعدادهم للتدريب على برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب؟ وقد اتفق عدد ١٣ فرد من أفراد من العينة بنسبة ٨٦,٧% على أن من أهم الصعوبات التي تواجههم عدم وجود استراتيجية محددة لإدارة البرامج التدريبية، وعدم توافر خلفية لدى مسؤولي التدريب وصعوبة التواصل مع المدربين والمتدربين كما تبين محدودية توظيف التدريب المدمج في تنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

ويمكن الاستنتاج من خلال الدراسات السابقة، والدراسة الاستكشافية، ومن خلال خبرة الباحثون. وجود ضعف في أداء مسؤولي التدريب التقني والمهني وعدم كفاية البرامج التدريبية المتاحة لهم، ومن هذا المنطلق يتضح

أن مشكلة البحث الحالي تمثل واقعا ملموساً. الأمر الذي حث الباحثون على هذا البحث لدراسة فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة الخاصة بالتدريب المدمج مثل دراسة علام (٢٠١٤)، ودراسة رجب (٢٠١٤)، ودراسة الظفيري (٢٠١٥)، ودراسة بكر (٢٠١٤)، ودراسة دسوقي (٢٠١٣) والتي أثبتت فاعلية التدريب الإلكتروني المدمج مما دعا لاستخدامه في البحث الحالي.

مشكلة البحث

في ضوء ما تم عرضه في الإحساس بالمشكلة يمكن حل مشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس:

ما فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

- ١- ما التصميم التعليمي لبرنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟
- ٢- ما فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى علاج أوجه القصور لدى مسؤولي التدريب التقني والمهني باستخدام برنامج تدريب مدمج وذلك من خلال:

- ١- تصميم برنامج تدريب مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- تحديد فاعلية برنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

أهمية البحث

يتوقع الباحثون أنه قد تفيد نتائج البحث الحالي في:

- ١- تحسين جودة التدريب بمعاهد ومراكز التدريب بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- توظيف التدريب المدمج بمراكز التدريب التقني والمهني.
- ٣- زيادة فعالية العملية التدريبية عن طريق دمج التقنية في التدريب.
- ٤- إعداد وتأهيل أخصائيي التدريب التقني والمهني.
- ٥- تحليل وتحديد احتياجات التدريب واختيار ما يناسب لشرائح التدريب.
- ٦- إعداد نظام التصميم التدريبي من خلال أدوات التدريب المدمج.
- ٧- تصميم أدوات قياس الأداء وتقييم البرنامج التدريبي المدمج.

حدود البحث

سوف يقتصر البحث على الآتي: -

- الحدود الموضوعية: كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي (١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ).
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

عينة البحث

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في مسؤولي التدريب التقني والمهني بمراكز ومعاهد التدريب والجهات الحكومية والخاصة التي لديها مراكز تدريب بالمملكة العربية السعودية.

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بصورة عشوائية وتكونت من عدد (٥٦) مسؤولي التدريب التقني والمهني بمراكز ومعاهد التدريب والتي تشرف عليها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية. ممن تتوافر لديهم الإمكانيات اللازمة للتعامل مع البرنامج المقترح.

منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي للرجوع للأدبيات والدراسات والبحوث التي تناولت متغيرات البحث، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي في بناء برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.

متغيرات البحث

اشتمل البحث على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: برنامج التدريب المدمج.
- المتغير التابع: كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.

التصميم التجريبي للبحث

تم تطبيق تصميم تجريبي حيث تم التقسيم لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية مع اختبار بعدي فقط. أبو علام (٢٠٠٦: ٢١٩) حيث تكونت عينة البحث من مجموعتين متكافئتين إحداهما تجريبية تتم عليها المعالجة وهي التدريب باستخدام برنامج تدريبي مدمج والأخرى ضابطة يتم التدريب بالطريقة التقليدية ويطبق عليهما القياس البعدي (اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة ومقياس اتجاه).

جدول (١): التصميم التجريبي للبحث

التعيين العشوائي	المجموعة	المعالجة	الاختبار البعدي
ع	تجريبية	التدريب باستخدام برنامج تدريبي مدمج	اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة ومقياس اتجاه
	ضابطة	التدريب بالطريقة التقليدية	اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة ومقياس اتجاه

فروض البحث

١- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في اختبار التحصيل المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

٢- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية

في بطاقة ملاحظة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

٣- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

أدوات البحث

- ١- اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.
- ٢- بطاقة ملاحظة لقياس الجانب الأدائي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.
- ٣- مقياس اتجاه لقياس اتجاه المتدربين نحو التدريب الإلكتروني المدمج.

إجراءات البحث

- للإجابة على أسئلة البحث تتناول إجراءات البحث الخطوات التالية:
- مراجعة الدراسات والبحوث السابقة في مجالات التدريب المدمج وكفايات مسؤولي التدريب والتدريب التقني والمهني.
 - اعداد قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وعرضها على الخبراء والمتخصصين.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وعرضها على الخبراء والمتخصصين في المجال.

- تصميم البرنامج التدريبي المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني في ضوء أحد نماذج التصميم التعليمي (نموذج الدسوقي ٢٠١٢م).
- عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء والمحكمين في مجال التدريب وتكنولوجيا التعليم للحكم على مدى صلاحية البرنامج للتطبيق وإجراء التعديلات بناء على آراء السادة المحكمين.
- اعداد اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، وعرضه على الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب وتكنولوجيا التعليم.
- اعداد بطاقة ملاحظة لقياس الجانب الأدائي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، وعرضها على الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب وتكنولوجيا التعليم.
- اعداد مقياس الاتجاه لقياس اتجاه مسؤولي التدريب نحو التدريب الإلكتروني المدمج، وعرضه على الخبراء والمتخصصين في مجال التدريب وتكنولوجيا التعليم.
- اختيار عينة استطلاعية وتطبيق أدوات البحث استطلاعيا للتأكد من ثباتها، وصلاحيتها للتطبيق.
- اختيار عينة البحث من مسؤولي التدريب التقني والمهني، والذين يبدون الرغبة في الالتحاق بالبرنامج بعد تطبيق بطاقة الاحتياجات التدريبية عليهم.
- تطبيق البرنامج التدريبي المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية على المجموعة التجريبية، والتدريب

التقليدي للمجموعة الضابطة.

- تطبيق أدوات البحث بعدياً.
- تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وتفسير تلك النتائج.
- تقديم التوصيات والمقترحات والبحوث المستقبلية.

مصطلحات البحث

التدريب المدمج Blended Training

يعرف الفار (٢٠١٢: ٤٥١) التدريب المدمج بأنه بيئة تدريب ومدخل تدريسي يخطط بمقادير محدودة بين التدريب التقليدي (وجها لوجه) والتدريب باستخدام التكنولوجيا الحديثة (التدريب الإلكتروني) وتتنوع هذه الخلطة فيزداد تركيزها في التدريب التقليدي أكثر من التدريب الإلكتروني، تارة وتارة يزداد تركيزها في التدريب الإلكتروني أكثر من التدريب التقليدي، وتارة يكون متوازناً بين المكونين.

وتعرف الكيلاني (٢٠١١: ٢٨) التدريب المدمج بأنه نظام تدريبي يستفيد من كافة الإمكانيات والوسائط التكنولوجية المتاحة، وذلك بالجمع بين أكثر من أسلوب، وأداة للتدريب سواء كانت إلكترونية أو تقليدية، لتقديم نوعية جيدة من التدريب تناسب خصائص المتربين واحتياجاتهم من ناحية وتناسب طبيعة المقرر الدراسي والأهداف التدريبية التي نسعى لتحقيقها من ناحية أخرى.

ويعرف الباحثون التدريب المدمج إجرائياً على أنه طريقة للتدريب تهدف إلى مساعدة المتدرب على تحقيق أهداف التدريب من خلال الدمج بين أشكال التدريب التقليدية والإلكترونية داخل قاعة التدريب وخارجها.

وعرف عامر (٢٠١٥: ٢١٨) البرنامج التدريبي بأنه مجموعة من اللقاءات المخططة والمنظمة المبرمجة زمنياً والمتضمن سلسلة من الاستراتيجيات التعليمية والتي يهدف إلى تنمية مهارات محددة بذاتها وفق الأساس النظري الذي استند إليه البرنامج.

ويعرف الباحثون البرنامج التدريبي المدمج على أنه الدورة التدريبية والمتضمنة الدمج بين عدد من الاستراتيجيات التدريبية التقليدية والإلكترونية.

الكفاية Competency

مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه السلوك، وهي إما معرفية أو وجدانية أو أدائية، أو إنتاجية. (الفراء، جامل ١٩٩٩: ٤١).

أيضا عرف الكفاية الخريسات، سلامة، صوافطة (٢٠٠٩: ٨٩) بأنها: "المهارات التي يجب أن يمتلكها المدرب لإتمام عملية التدريب بفاعلية وإتقان، وبمستوى معين من الأداء، وبأقل وقت وجهد وكلفة ممكنة".

وفي تعريف آخر للعياصرة (٢٠١٠: ٤٩٣) الكفاية هي "القدرة على عمل شيء بمستوى من الإتقان وكفاية عالية، أو هي مجموع وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية التعليمية تحقيق أهدافها المعرفية والنفسحركية والوجدانية".

ويعرف الباحثون الكفاية إجرائياً على أنها مجمل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يكتسبها الفرد والتي تظهر في سلوكه وتصرفاته المهنية خلال الدور الذي يمارسه.

ويعرف الباحثون كفاية مسؤولي التدريب التقني والمهني إجرائياً على "أنها مجمل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يكتسبها مسؤول التدريب التقني والمهني لكي يكون مؤهلاً علمياً للإشراف ومتابعة العملية التدريبية والتي تظهر في سلوكه وتصرفاته المهنية".

إجراءات البحث وتطبيق تجربة البحث وفق نموذج الدسوقي

(٢٠١٢)

يتم تناول إجراءات البحث من خلال بناء برنامج تدريبي مدمج وتطبيق تجربة البحث ووصفاً شاملاً لتجربة البحث، وذلك بتحديد الإجراءات التي اتبعت قبل وأثناء وبعد تطبيق تجربة البحث. من خلال إعداد قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، وإعداد قائمة الاحتياجات التدريبية، ثم إعداد البرنامج التدريبي المدمج في ضوء أحد نماذج التصميم التعليمي (الدسوقي ٢٠١٢)، وبناء أدوات البحث، ثم تنفيذ تجربة البحث، والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.

أولاً: إعداد قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.

قد تم تصنيف الكفايات إلى سبعة مجالات وكل مجال منها إلى مجالات فرعية حسب المجال المعرفي والمجال المهاري والمجال الوجداني. وتم بناء قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني في صورتها الأولية. قبل عرضها على الخبراء والمحكمين. وتم تصنيف كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني كما هو موضح بالجدول التالي.

جدول (٢): تصنيف كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني

الرقم	مجال الكفايات	المجال المعرفي	المجال السلوكي	المجال الوجداني	اجمالي الكفايات
١	كفايات شخصية	---	٣	١١	١٤
٢	كفايات معرفية	٧	---	---	٧
٣	كفايات تخطيطية	٤	٤	---	٨
٤	كفايات تنظيمية	٣	٥	---	٨
٥	كفايات مهنية	٣	٥	---	٨
٦	كفايات تقنية	٣	٤	---	٧
٧	كفايات تقييمية	٣	٤	١	٨
	المجموع	٢٣	٢٥	١٢	٦٠

ومن ثم تم عرض قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني على المحكمين والخبراء وذلك للتحقق من دقة صياغة العبارات إذا كانت دقيقة أو غير دقيقة وانتماء الكفايات الفرعية للكفايات الرئيسية إذا كانت تنتمي أو لا تنتمي وانتماء الكفاية للجوانب (المعرفية، السلوكية، والوجدانية) إذا كانت تنتمي أو لا تنتمي. وأيضا إذا كان هناك ملاحظات أو تعديل لفظي أو عددي.

وبعد العرض على المحكمين والخبراء كانت النتيجة أنه يوجد بعض التعديلات وتم تعديل ملاحظات المحكمين والخبراء وتم الحصول على قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني في صورتها النهائية.

ثانياً: اعداد قائمة الاحتياجات التدريبية من كفايات مسؤولي

التدريب.

في ضوء قائمة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني التي سبق تحديدها تم بناء قائمة الاحتياجات التدريبية للبرنامج التدريبي المقدم لمسؤولي

التدريب التقني والمهني ومن ثم تم عرضها على مسؤولي التدريب التقني والمهني لتوضيح احتياجاتهم التدريبية.

حيث تراوحت درجة الاحتياج التدريبي بين كبيرة ومتوسطة ومنعدمة وقد تراوحت درجة الاحتياج التدريبي الكبيرة بتكرارات بين (٢٦) و (٣٦) بنسبة تراوحت بين (٤٦%) و (٦٤%)، وتراوحت درجة الاحتياج التدريبي المتوسطة بتكرارات بين (١٩) و (٢٩) بنسبة تراوحت بين (٣٤) و (٥٢%)، وتراوحت درجة الاحتياج التدريبي المنعدمة بتكرارات بين (٠) و (٧) بنسبة تراوحت بين (٠%) و (١٣%)، وكان متوسط الاحتياج التدريبي بين (٠,٨٨) و (١,٠٠)، وجدول النسب الخاصة بالاحتياجات التدريبية لمسؤولي التدريب التقني والمهني.

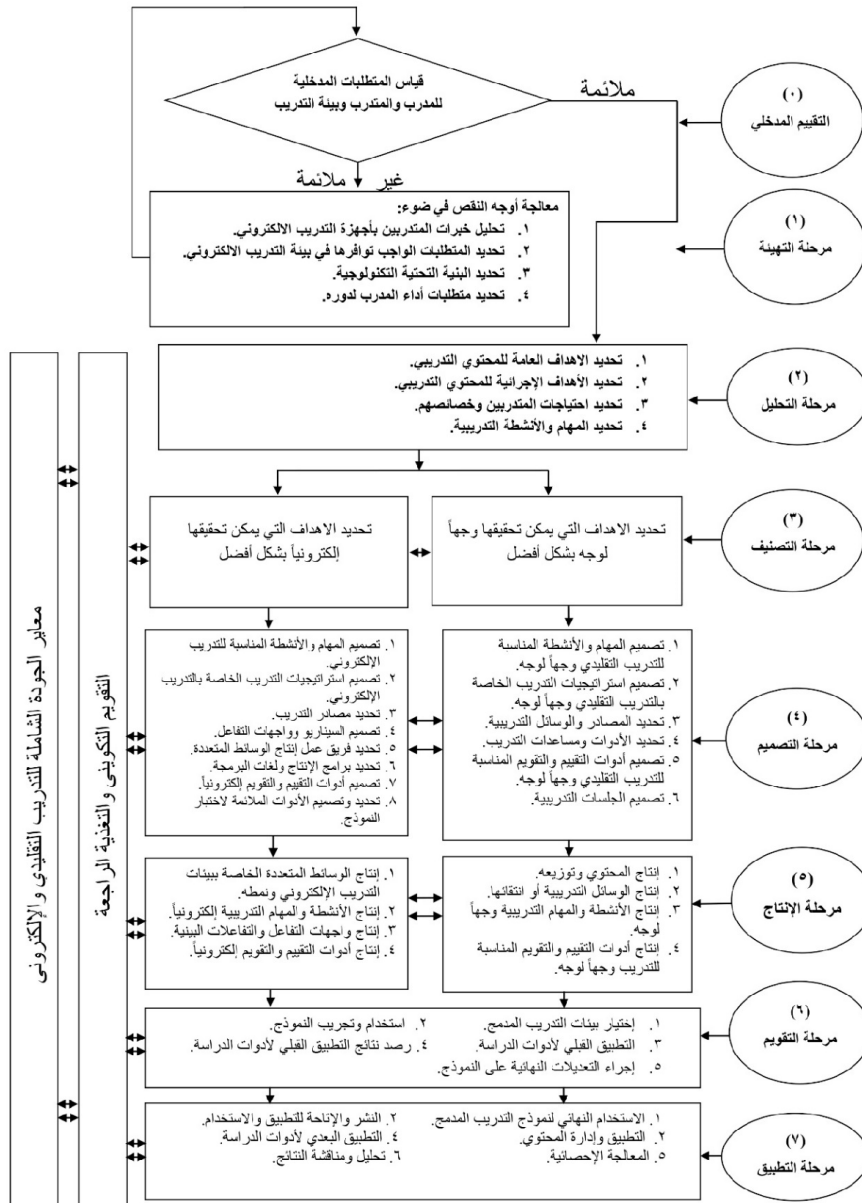
ثالثاً: اعداد برنامج التدريب الإلكتروني المدمج.

تم الاطلاع على العديد من نماذج التصميم والتطوير التعليمي ولاسيما النماذج المتخصصة في تصميم برامج التدريب المدمج، ومنها نموذج (Fernando, 2005)، نموذج مصطفى جودت صالح ومراد محمد إبراهيم (٢٠٠٦)، نموذج حمدي محمد البيطار (٢٠٠٨)، نموذج عبد اللطيف الجزار (٢٠١٣)، نموذج محمد عطية خميس (٢٠٠٣)، نموذج حسن البائع والسيد عبد المولى (٢٠٠٨)، نموذج محمد الدسوقي (٢٠١٤)، نموذج نبيل جاد عزمي ونسرين أبو عمار (٢٠١٥). وفي ضوء ما أسفر عنه الاطلاع على النماذج السابقة، فقد استقر الباحثون على نموذج الدسوقي (٢٠١٢) للتدريب المدمج.

وتأسيساً على نموذج الدسوقي للتدريب المدمج (٢٠١٢) الموضح في الشكل السابق يمر تصميم وإنتاج برنامج التدريب المدمج المقدم لمسؤولي

التدريب التقني والمهني والمستخدم في البحث الحالي بالمراحل والخطوات
التالية:

- ١- مرحلة التقييم الداخلي: وفيها يتم تقييم مدخلات المنظومة التدريبية والتي تشمل على الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة (المدرّب، المتدرّب، والبيئة التدريبية).
 - ٢- مرحلة التهيئة: وتهدف إلى التغلب على أوجه القصور في المنظومة، وتحديد متطلباتها.
 - ٣- مرحلة التحليل: وفيها يتم تحديد الأهداف، المهام، والأنشطة التدريبية.
 - ٤- مرحلة التصنيف: وفيها يتم تصنيف الأهداف في ضوء التحليل السابق للأهداف والمهام التدريبية.
 - ٥- مرحلة التصميم: وتشتمل على تصميم الاستراتيجية العامة للدمج وعناصرها.
 - ٦- مرحلة الإنتاج: وفيها يتم إنتاج الأنشطة، والمهام التدريبية التقليدية والإلكترونية، وإنتاج الوسائط المتعددة، والموقع التدريبي.
 - ٧- مرحلة التقويم: وتشتمل على التقويم البنائي والنهائي، والمراحل ما قبل التطبيق.
 - ٨- مرحلة التطبيق: وفيها يتم تنفيذ استراتيجية الدمج، وإتاحة الموقع التدريبي للاستخدام الفعلي.
- وفيما يلي شكل يوضح نموذج التسوق للتدريب المدمج (٢٠١٢).



شكل (١): نموذج التسوقى للتدريب المدمج (٢٠١٢)

رابعاً: بناء أدوات البحث.

بناء على ما سبق عرضة وللتأكد من تحقيق الأهداف المحددة للبرنامج التدريبي، تم بناء أدوات البحث وهي عبارة عن ثلاث أدوات اختبار تحصيلي، بطاقة ملاحظة، ومقياس اتجاه، ذلك لقياس كفايات مسؤولي التدريب.

١. اختبار تحصيلي.

بناء على الأهداف التدريبية، وتحديد المهام والمحتوى التدريبي، تم بناء الاختبار التحصيلي بهدف قياس تحصيل كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، حيث قام الباحثون بإعداد مجموعة من الأسئلة الموضوعية التي سوف يتم تطبيقها على كل من المجموعة التجريبية والضابطة بعد التدريب على المحتوى التدريبي المقدم.

١-١. صياغة فقرات الاختبار:

قام الباحثون بإعداد اختبار موضوعي مكون من نوعين من الأسئلة هي الاختيار من متعدد وصح أو خطأ، وقد تم إعداد الاختبار من (٥٠) فقرة مقسمة إلى (٢٥) فقرة اختيار من متعدد (٢٥) فقرة صح أو خطأ، ولكي يحقق الاختبار هدفه.

١-٢. إعداد جدول المواصفات:

تم تحديد المواصفات الأولية للاختبار وصياغة الأهداف الإجرائية، وترتيبها وتنظيمها، وصياغة مفردات الاختبار، ذلك وفق مستويات الأهداف السلوكية الستة (التذكر، الفهم، التطبيق، التحليل، التركيب، والتقويم) حسب

تصنيف بلوم لأهداف التعلم، وتأسيساً على ذلك تم تحديد الفقرات التي ترتبط بكل مستوى، وقد بلغ عدد الفقرات (٥٠) فقرة، والجدول التالي يوضح الوزن النسبي للأهداف التدريبية مع الوزن النسبي للمحتوى وعدد أسئلة الاختبار.

جدول (٣) الوزن النسبي للأهداف والمحتوى وعدد الأسئلة.

عدد الأسئلة	الوزن النسبي للمحتوى	المجموع	التطبيق	الفهم	التذكر	الموضوعات التدريبية
٤	٨%	٤	-	٢	٢	كفايات شخصية
٧	١٤%	٧	-	٢	٥	كفايات معرفية
٨	١٦%	٨	٣	٢	٣	كفايات تخطيطية
٨	١٦%	٨	٧	-	١	كفايات تنظيمية
٨	١٦%	٨	٤	١	٣	كفايات مهنية
٧	١٤%	٧	١	٣	٣	كفايات تقنية
٨	١٦%	٨	٣	٤	١	كفايات تقويمية
٥٠	١٠٠%	٥٠	١٨	١٤	١٨	المجموع
	-	١٠٠%	٣٦%	٢٨%	٣٦%	الوزن النسبي للأهداف

١-٣. الصورة الأولية للاختبار:

يتكون الاختبار في صورته الأولية من (٥٠) فقرة، مصحوبة بالتعليمات المتبعة من المتدربين عند إجابتهم على أسئلة الاختبار وتم عرض الاختبار التحصيلي في صورته الأولية على السادة المحكمين وبعد دراسة آراء السادة المحكمين تبين موافقة معظم آراء المحكمين بنسبة تفوق ٨٠% على وضوح الأسئلة وسلامة صياغتها، وارتباطها بالمحتوى التدريبي وأهداف البرنامج التدريبي، وعدم إضافة أو حذف أسئلة، وقد قام الباحثون بتعديل بعض الاقتراحات والملاحظات، وأصبح الاختبار جاهزاً للاستخدام في التجربة الاستطلاعية.

١-٤. التجربة الاستطلاعية للاختبار:

قام الباحثون بتطبيق الاختبار التحصيلي الذي تم اعداده من الخطوات السابقة ضمن التجربة الاستطلاعية على عينة من المتدربين مكونة من (١٢) متدربين من مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية من غير عينة البحث، وكان ذلك من تاريخ ١٤/٠١/٢٠١٨م إلى ٢٤/٠١/٢٠١٨م بمقر معهد المؤية للتدريب التابع للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

١-٥. تحديد زمن الاختبار:

تم تحديد زمن الاختبار عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{متوسط زمن الاختبار} = \frac{\text{مجموع الزمن الذي استغرقه جميع المتدربين}}{\text{عددهم}}$$

وقد استغرق أسرع متدرب في الإجابة على أسئلة الاختبار ٤٠ دقيقة بينما استغرق أبطأ متدرب في الإجابة على أسئلة الاختبار ٧٥ دقيقة، وتم حساب متوسط زمن الاختبار حسب المعادلة السابقة وهو ٦٠ دقيقة.

١-٦. حساب معامل ثبات الاختبار:

يهدف حساب معامل ثبات الاختبار معرفة الاستقرار النسبي لدرجات المتدربين إذا طبق الاختبار على نفس العينة وتحت نفس الظروف، وأيضاً التأكد من مدى الاتساق لدرجات الاختبار التي يحصل عليها نفس المتدربين في المرات المختلفة لتطبيق الاختبار، والاختبار يكون ثابتاً إذا عكس فعلاً كل الفروق بين المتدربين وأظهر كل فئات المتدربين في درجاته.

بناء على تطبيق الاختبار على عينة التجربة الاستطلاعية سألقة الذكر والمكونة من (١٠) متدربين، وتم تطبيق الاختبار عليهم وتسجيل نتائجهم، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية لفقرات الاختبار إلى أسئلة فردية وأسئلة زوجية تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان وبراون (Sperman & Brown)، وإيجاد معامل الثبات. (السيد ١٩٧٩: ٢٤٢).

جدول (٤) حساب معامل ثبات الاختبار التحصيلي

عدد أفراد العينة	مجموع الأسئلة الفردية	مجموع مربع الأسئلة الفردية	مجموع الأسئلة الزوجية	مجموع مربع الأسئلة الزوجية	مجموع ضرب الأسئلة الفردية والزوجية	معامل الارتباط (بيرسون)	معامل الثبات (سبيرمان)
n	$\sum x$	$\sum x^2$	$\sum y$	$\sum y^2$	$\sum xy$	r_{xy}	r_{SB}
١٢	١٤٧	١٩٨٣	١٤٤	١٩٢٢	١٩٢٨	٠,٨٧	٠,٩٣

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية لفقرات الاختبار قد بلغ (٠,٨٧) وبحساب معامل الثبات للاختبار بلغ (٠,٩٣) وهذه النتيجة تعني أن الاختبار ثابت إلى حد كبير، مما يعني أن الاختبار يمكن أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة في نفس الظروف، كما يعني خلو الاختبار من الأخطاء التي تغير من أداء الطالب من وقت لآخر لنفس الاختبار.

١-٧. حساب معامل صدق الاختبار:

صدق الاختبار هو المدى الذي يحقق به الاختبار الهدف الذي أعد من أجله، وهنا نقوم بحساب معامل صدق الاختبار بهدف معرفة مدى تمثيل كل فقرة لقياس جوانب المادة التدريبية، ولكي يتحقق ذلك تم تحليل أهداف البرنامج التدريبي وعمل جدول المواصفات الموضح سابقاً.

وتم عرض الاختبار على عدد من المحكمين وتم حساب نسبة الاتفاق على فقرات الاختبار، وقد أوصى السادة المحكمون بضرورة إجراء بعض التعديلات التي تزيد من موضوعية الاختبار ودقته وسلامته العملية، وكانت التعديلات من حيث تعديل بعض الأسئلة من حيث تعديل صياغة الأسئلة بما لنتناسب مع مستوى الأهداف، وبعض التعديلات اللغوية للأسئلة، وقد تم التعديل في ضوء آراء السادة المحكمين وفقا ما تضمنته ملاحظاتهم.

١-٨. حساب معامل السهولة والصعوبة للاختبار:

يفيد معامل السهولة والصعوبة في إيضاح مدى سهولة أو صعوبة سؤال ما في الاختبار، وهو عبارة عن النسبة المئوية من الطلاب الذين أجابوا عن السؤال إجابة صحيحة، ويشير مستوى صعوبة وسهولة الفقرة إلى النسبة المئوية للمتدربين اللذين أجابوا على الفقرة أو السؤال فكلما زاد عدد الإجابات الصحيحة للسؤال أو الفقرة زاد أو ارتفع معامل السهولة وقل اختبار معامل الصعوبة ذلك لان معامل الصعوبة يساوي (١٠٠ - معامل السهولة)، ويعد الاختبار جيدا إذا تراوحت معدل معامل الصعوبة لفقراته بين (٢٠% - ٨٠%).

تم حساب معامل الصعوبة للاختبار حسب المعادلة:

$$\text{معامل الصعوبة} = 100 \times \frac{\text{عدد اللذين أجابوا إجابة خاطئة}}{\text{عدد المتدربين الكلي}}$$

وتم حساب معامل السهولة للاختبار حسب المعادلة:

$$\text{معامل السهولة} = 100 \times \frac{\text{عدد اللذين أجابوا إجابة صحيحة}}{\text{عدد المتدربين الكلي}}$$

وبحساب معاملات الصعوبة لأسئلة الاختبار كانت قد تراوحت بين (٠,٢٥ - ٠,٥٨)، وقد تراوحت معاملات السهولة بين (٠,٤٢ - ٠,٧٥) وهي درجة مقبولة وتم حذف الأسئلة التي معاملاتها أكبر من ٨٠% والتي أقل من ٢٠%.

١-٩. حساب معامل التمييز للاختبار:

يرتبط معامل التمييز إلى درجة كبيرة بمعامل الصعوبة، فإذا كان الغرض من الاختبار هو أن يفرق بين القادرين من المتدربين وأولئك الأقل قدرة فإن السؤال المميز هو ما يقود إلى هذا الغرض. إذا أن مهمة معامل التمييز تتمثل في تحديد مدى فاعلية سؤال ما في التمييز بين المتدرب ذي القدرة العالية والمتدرب الضعيف بالقدر نفسه الذي يفرق الاختبار بينهما في الدرجة النهائية بصورة عامة.

ويعبر معامل التمييز عن قدرة كل مفردة من مفردات الاختبار على التمييز بين الأداء المرتفع والأداء المنخفض لأفراد العينة في الاختبار. الكتاني، عيسى (١٩٩٥: ١٦١)

وتم حساب معامل التمييز للاختبار حسب المعادلة:

عدد الاجابات الصحيحة في المجموعة العليا - عدد الاجابات

الصحيحة في المجموعة الدنيا

= معامل التمييز

نصف عدد المتدربين في المجموعتين

وبالتعويض في المعادلة السابقة تم تحديد معامل التمييز لكل فقرة من فقرات الاختبار، حيث اعتبر أن الفقرة التي تحصل على معامل تمييز أقل من (٠,٢) ذات قدرة تمييزية ضعيفة.

وقد تراوحت معاملات التمييز لأسئلة الاختبار بين (٠,٣٣ - ٠,٦٧)، مما يشير إلى أن أسئلة الاختبار ذات قوة تمييز مناسبة تسمح باستخدام الاختبار في قياس تحصيل المتدربين، وهي تعتبر معاملات تمييز مقبولة.

١-١٠. تقدير درجات الاختبار:

تم تقدير درجات الاختبار بحيث يتم احتساب درجة واحدة لكل فقرة يجب عنها المتدرب إجابة صحيحة، وصفر لكل فقرة يتركها أو يجب عنها إجابة خاطئة، على أن تكون الدرجة الكلية للاختبار تساوي عدد الفقرات، وبعد هذه الإجراءات أصبح الاختبار مكون من (٥٠) فقرة وأصبح في صورته النهائية.

٢. بطاقة ملاحظة.

تهدف بطاقة الملاحظة إلى التعرف على مدى اكتساب المتدربين لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، والمتمثلة في الكفايات الشخصية، المعرفية، التخطيطية، التنظيمية، المهنية، التقنية، والتقويمية.

الملاحظة المنظمة Systematic Observation هي ملاحظة عملية مضبوطة، فهي تخضع لدرجة عالية من الضبط العلمي سواء بالنسبة للملاحظة أو المادة الملاحظة، كما تعتمد الملاحظة المنظمة على التحديد المسبق للسلوك والأفعال المطلوب ملاحظتها وقياسها. (البسيوني ٢٠٠١: ١٦٧).

وفيما يلي الإجراءات التي اتبعت لإعداد بطاقة الملاحظة:

٢-١. بناء بطاقة الملاحظة.

في ضوء الأهداف التدريبية وتحليل كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني والمحتوى التدريبي المقدم، قام الباحثون بإعداد بطاقة لملاحظة أداء المتدربين لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، والمتمثلة في الكفايات الشخصية، المعرفية، التخطيطية، التنظيمية، المهنية، التقنية، والتقويمية.

وقد تكونت بطاقة ملاحظة الأداء في صورتها الأولية من سبعة محاور رئيسية تتكون من (٤٩) فقرة تصف الأفعال المطلوبة من المتدربين، والمهارات المراد قياسها، وقد حدد الباحثون مقياس الأداء للمهارات.

حيث كان الهدف التأكد مما يلي:

- مناسبة المهارة لمستوى المتدربين.
- انتماء المهارة الفرعية للمهارة الرئيسية.
- دقة صياغة المهارة.
- اقتراح التعديل بالحذف أو الإضافة.

٢-٢. وضع نظام تقدير درجات البطاقة.

تم استخدام التقدير الكمي لبطاقة الملاحظة كالتالي:

- ممتاز: إذا كان الأداء صحيحاً يقدر بـ (أربعة درجات).
- جيد جداً: إذا كان الأداء خاطئاً وقام المتدرب باكتشافه وتصحيحه بنفسه يقدر بـ (ثلاثة درجات).
- جيد: إذا كان الأداء خاطئاً وقام المتدرب باكتشافه وصححه الملاحظ يقدر بـ (درجتان).

- مقبول: إذا كان الأداء خاطئاً وقام الملاحظ باكتشافه وصححه المتدرب يقدر بـ (درجة واحدة).
- ضعيف إذا كان الأداء خاطئاً وقام الملاحظ باكتشافه وتصحيحه يقدر بـ (صفر).

وتم مراعاة توفير تعليمات بطاقة الملاحظة، بحيث تكون واضحة ومحددة في الصفحة الأولى لبطاقة الملاحظة، وقد اشتملت التعليمات على توجيه الملاحظ إلى قراءة المحتويات لبطاقة الملاحظة والتعرف على خيارات الأداء والتقدير الكمي لكل مستوى مع وصف جميع احتمالات أداء المهارة، وكيفية التصرف عند حدوث أي من هذه الاحتمالات.

٢-٣. صدق بطاقة الملاحظة.

بعد الانتهاء من تصميم بطاقة ملاحظة الأداء في صورتها الأولية ثم عرضها على مجموعة من المحكمين لاستطلاع رأيهم وقام الباحثون بعرض البطاقة على مجموعة من السادة المحكمين للتأكد من صدقها وسلامة صياغتها، وبمراجعة آرائهم تبين إجماع معظم المحكمين بنسبة تفوق ٨٠% على قبول بطاقة الملاحظة، وقد تم عمل بعض التعديلات حسب ملاحظات السادة المحكمين.

بعدها أصبحت بطاقة ملاحظة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني جاهزة لإجراء التجربة الاستطلاعية بهدف التأكد من صدقها وثباتها، وتتكون البطاقة من (٤٩) مهارة.

٢-٤. ثبات بطاقة الملاحظة.

تم حساب معامل ثبات بطاقة الملاحظة بأسلوب تعدد الملاحظين على أداء كل المتدرب حدة، تم حساب معامل الاتفاق بين تقديراتهم باستخدام معامل كوبر Cooper. (السيد ١٩٧٩: ٦٢)

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}}{100} \times X$$

وقد استعان الباحثون بإثنين من المدربين بمعهد المؤوية للتدريب، وبعد عرض بطاقة الملاحظة عليهم والتعرف على محتواها وتعليمات استخدامها، تمت ملاحظة أداء ثلاثة من المتدربين، ومن ثم حساب معامل الاتفاق لكل طالب.

جدول (٥) معامل الاتفاق بين الملاحظين على أداء المتدربين الثلاثة.

معامل الاتفاق على أداء المتدرب الأول	معامل الاتفاق على أداء المتدرب الثاني	معامل الاتفاق على أداء المتدرب الثالث
٨١,٦%	٨٧,٨%	٨٩,٨%

يتضح من الجدول السابق أن متوسط معامل اتفاق الملاحظين في حالة المتدربين الثلاثة يساوي (٨٧%)، وهذا يعني أن بطاقة الملاحظة على درجة عالية من الثبات، وأنها صالحة كأداة للقياس.

٢-٥. الصورة النهائية لبطاقة الملاحظة.

بعد التأكد من صدق بطاقة الملاحظة وثباتها، أصبحت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية صالحة لقياس أداء المتدربين لكفايات مسؤولي

التدريب التقني والمهني، وتتكون بطاقة الملاحظة من سبعة محاور رئيسية
تحتوي على (٤٩) مهارة.

٣. مقياس الاتجاه.

يهدف مقياس الاتجاه إلى قياس اتجاه المتدربين نحو برنامج التدريب
المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.

حيث يعرف الاتجاه بأنه تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط
يقع فيما بين المثير والاستجابة، وهو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي
عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو الأشياء أو الموضوعات أو
مواقف أو رموز في البيئة التي تثير هذه الاستجابة. (زهران ١٩٩٠: ٢٦٤)
وفيما يلي الإجراءات التي اتبعت لإعداد بطاقة الملاحظة:

٣-١. بناء مقياس الاتجاه.

في ضوء الأهداف التدريبية وتحليل كفايات مسؤولي التدريب التقني
والمهني والمحتوى التدريبي المقدم، قام الباحثون بإعداد مقياس اتجاه
المتدربين لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، والمتمثلة في الكفايات
الشخصية، المعرفية، التخطيطية، التنظيمية، المهنية، التقنية، والتقويمية.

وقد تكون مقياس الاتجاه في صورته الأولية من سبعة محاور رئيسية
تتكون من (٤٤) فقرة تصف اتجاه المتدربين نحو البرنامج التدريبي، وقد
حدد الباحثون مقياس الاتجاه.

حيث كان الهدف التأكد مما يلي:

- مدى مناسبة الفقرات لمستوى المتدربين.

- مدى وضوح الفقرات.
- مدى دقة صياغة الفقرات.
- اقتراح التعديل بالحذف أو الإضافة.

٣-٢. وضع نظام تقدير درجات المقياس.

اختار الباحثون طريقة لكارث (Likert) لبناء مقياس الاتجاه وهو يبنى من عبارات إخبارية مصاغة أما بطريقة سلبية أو إيجابية، ومرتبطة بالموضوع الذي يجري تقويمه، ويجيب المتدربين على كل عبارة بوضع إشارة على موضوع معين على امتداد خط خماسي القطب يتألف عادة من التعبيرات التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وتم تقدير استجابات المفحوصين بحيث:

- تعطى الاستجابة درجة من الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) إذا كان الاتجاه موجباً نحو البرنامج.
- وتعطى الاستجابة درجة من الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) إذا كان الاتجاه سلبياً نحو البرنامج.

٣-٣. صدق مقياس الاتجاه.

بعد الانتهاء من تصميم مقياس الاتجاه في صورته الأولية ثم عرضه على مجموعة من المحكمين لاستطلاع رأيهم فيما يلي:

- مدى مناسبة الفقرات لمستوى المتدربين.
- مدى وضوح الفقرات.
- مدى دقة صياغة الفقرات.

- اقتراح التعديل بالحذف أو الإضافة.

وقام الباحثون بعرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين للتأكد من صدقها وسلامة صياغتها، وبمراجعة آرائهم تبين إجماع معظم المحكمين بنسبة تفوق ٨٠% على قبول مقياس الاتجاه، وقد تم عمل بعض التعديلات حسب ملاحظات السادة المحكمين.

بعدها أصبح مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني جاهزة لإجراء التجربة الاستطلاعية بهدف التأكد من صدقها وثباتها، وتتكون البطاقة من (٤٤) اتجاه.

٣-٤. التجربة الاستطلاعية لمقياس الاتجاه.

بعد ما أجرى الباحثون التعديلات التي اقترحها المحكمون، قام الباحثون بتجربة المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (١٢) متدربين من مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية. ومن غير العينة الأصلية للبحث. واستهدفت التجربة الاستطلاعية للاختبار ما يلي:

- تعرف مدى صلاحية تعليمات مقياس الاتجاه.

- تحديد زمن الإجابة عن مقياس الاتجاه.

وبالنسبة للهدف الأول صلاحية تعليمات مقياس الاتجاه. تبين من خلال التطبيق أن استفسارات المتدربين كانت محدودة، مما دل على وضوح تعليمات المقياس.

وبالنسبة للهدف الثاني تحديد زمن المقياس. قام الباحثون بحساب متوسط زمن الإجابة عن البنود لطلاب العينة الاستطلاعية فلقد استغرق أول

متدرب أنهى المقياس في (٢٥) دقيقة، وآخر متدرب أنهى المقياس في (٤٠) دقيقة. فتم تحديد زمن الاختبار عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{متوسط زمن المقياس} = \frac{\text{مجموع الزمن الذي استغرقه جميع المتدربين}}{\text{عددهم}}$$

وبالتالي يكون متوسط زمن مقياس الاتجاه ٣٠ دقيقة.

٣-٥. الصورة النهائية لمقياس الاتجاه.

بعد التأكد من صدق مقياس الاتجاه وعمل التجربة الاستطلاعية، والتأكد من سلامة التعليمات وتحديد زمن الإجابة على المقياس، أصبح مقياس الاتجاه في صورته النهائية صالح لقياس اتجاهات المتدربين لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني، ويتكون مقياس الاتجاه من سبعة محاور رئيسية تحتوي على (٤٤) اتجاه.

خامساً: التصميم التجريبي للبحث.

تم تطبيق تصميم تجريبي حيث تم التقسيم لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية مع اختبار بعدي فقط. أبو علام (٢٠٠٦: ٢١٩) حيث تكونت عينة البحث من مجموعتين متكافئتين إحداهما تجريبية تتم عليها المعالجة وهي التدريب باستخدام برنامج تدريبي مدمج والأخرى ضابطة يتم التدريب بالطريقة التقليدية ويطبق عليهما القياس البعدي (اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة ومقياس اتجاه).

سادساً: تطبيق تجربة البحث.

وقد مرت عملية تطبيق تجربة البحث بعدة مراحل وهي:

١. اختيار عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من المتدربين مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، وقد بلغ عدد أفراد العينة في التجربة النهائية (٥٦) متدرب، وتم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعتين، إحداهما مجموعة تجريبية تتم عليها المعالجة وهي التدريب باستخدام برنامج تدريبي مدمج والمجموعة الثانية ضابطة يتم التدريب بالطريقة التقليدية، عدد كل مجموعة (٢٨) متدرب. وقد راعى الباحثون عند اختيار المتدربين لعينة البحث ما يلي:

- المستوى الوظيفي: جميع المتدربين هم من مسؤولي التدريب العاملين بمعاهد ومراكز التدريب والخاضعين لإشراف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والعاملين بإدارات التدريب بمنشآت القطاع الخاص والتي لديها إدارة تدريب.
- المستوى التعليمي: معظم المتدربين هم من ذوي المؤهلات العليا والبعض منهم دبلوم تقني فوق الثانوية العامة، وذلك حسب تعليمات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لشروط العاملين بالهيئة الإدارية للتدريب.
- المستوى الاقتصادي والاجتماعي: جميع المتدربين هم من السعوديين أو من يحملون هوية مقيم نظامية بالمملكة العربية السعودية، وهم من ذوي دخل اقتصادي متقارب حيث الدرجات الوظيفية التي يعملون بها متقاربة.
- العمر الزمني: يتراوح أعمار المتدربين أفراد العينة ٢٥ إلى ٤٠ سنة.
- الخبرة السابقة للمتدربين: جميع المتدربين هم من ذوي الخبرة حيث يعملون بالفعل مسؤولي تدريب تقني ومهني بالمملكة العربية السعودية.

٢. تنفيذ تجربة البحث:

بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي المدمج في صورته النهائية وإعداد أدوات البحث وهي الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه في الصور النهائية لهم، تم تنفيذ تجربة البحث في الفترة من ٢٠١٨/٠٢/٠٤م إلى ٢٠١٨/٠٣/٠١م، وقد تم تنفيذ تجربة البحث وفق الإجراءات التالية:

٢-١. استثارة الدافعية والاستعداد للبرنامج التدريبي:

تم استثارة الدافعية والاستعداد للبرنامج التدريبي من خلال عقد محاضرة وجها لوجه التقى فيها الباحثون مع المتدربين في بداية تطبيق البرنامج التدريبي وذلك بهدف:

- التعرف بين المتدربين بعضهم بعضاً وبين المدرب والمتدربين.
- تعريف المتدربين على أهداف البرنامج التدريبي والمطلوب تحقيقها بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي مما يزيد من دافعية المتدربين.
- تعريف المتدربين بنظام الأنشطة المتبعة في البرنامج التدريبي.
- توزيع دليل المتدرب على كل متدرب وشرح كيفية السير في البرنامج التدريبي والخطة الزمنية لدراسة البرنامج التدريبي.
- تحديد ما المهام المطلوب من المتدرب القيام بها وجها لوجه وما هي المهام المطلوب القيام بها إلكترونياً.

٢-٢. تقديم البرنامج التدريبي:

أولاً: بالنسبة للمجموعة الضابطة:

تم تقسيم المحتوى التدريبي إلى سبعة وحدات تدريبية، وقد تم دراسته وفق الخطة الزمنية المحددة للتطبيق، على أن تتم دراسة المحتوى بالطريقة التقليدية داخل قاعة التدريب.

ثانياً: بالنسبة للمجموعة التجريبية:

- يدخل المتدرب إلى البرنامج التدريب الإلكتروني من خلال الرابط <https://yelc.me/moodle> في الموعد المحدد لدراسة البرنامج التدريبي.

- يقوم كل متدرب بإدخال البيانات الخاصة به، وتشمل اسم المستخدم وكلمة المرور، وهي بيانات خاصة لكل متدرب على حده، وقد حددها الباحثون لكل متدرب بحيث لا تسمح للدخول إلا لأفراد المجموعة التجريبية.

- الاطلاع على المحتوى والمهارات التدريبية في البرنامج التدريبي

سابعاً: المعالجة الإحصائية.

تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social SPSS، ومن أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي:

- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية.

- اختبار T-test للمجموعات المستقلة، للإجابة على أسئلة البحث.

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لقياس صدق الاتساق الداخلي لأدوات البحث.

- معادلة حساب الاتفاق Contingency Coefficient لقياس ثبات بطاقات الملاحظة.
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha Coefficient ومعامل ثبات التجزئة النصفية للتحقق من ثبات الاختبار التحصيلي.
- معدل الكسب لبلاك Blake's Modified Gain Ratio لحساب فاعلية البرنامج التدريبي المدمج.

هذا ويتناول الفصل التالي عرض وتحليل النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، حيث يتم التحقق من صحة فروض البحث، وعرض النتائج الخاصة بفاعلية البرنامج التدريبي المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني المقترح، مع عرض التوصيات الخاصة بالبحث في ضوء النتائج، وتقديم المقترحات والبحوث المستقبلية التي تكون استكمالاً لما توصل إليه الباحثون.

نتائج البحث وتفسيرها والتوصيات والمقترحات

على ضوء ما توصل إليها من بيانات بعد الانتهاء من إجراءات تطبيق التجربة الأساسية للبحث ورصد درجات المتدربين في الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه، وفي ضوء التصميم التجريبي للبحث المكون من مجموعتين ضابطة وتجريبية، أعد الباحثون جداول بالدرجات الخام للاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاه، وذلك تمهيداً لتحديد الدلالات الإحصائية التي يمكن من خلالها اختبار صحة فروض البحث وتحليل نتائجه.

أولاً: الإجابة على أسئلة البحث

السؤال الأول:

ما التصميم التعليمي لبرنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي
التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟

قام الباحثون بتصميم البرنامج التدريبي المدمج لتنمية كفايات
مسؤولي التدريب التقني والمهني، مستفيداً من مميزات التدريب الإلكتروني
عبر البرنامج التدريبي الإلكتروني، ومميزات التدريب التقليدي وجهاً لوجه
داخل قاعة التدريب والإمكانيات المتاحة فيه من ورش العمل والمناقشة
ومجموعات العمل.

حيث قام الباحثون بالاطلاع على عدة نماذج للتدريب والتعلم المدمج
وتبنى الباحثون نموذج الدسوقي (٢٠١٢) للتدريب المدمج وذلك لمناسبة هذا
النموذج لطبيعة البحث الحالي كما أنه معد خصيصاً للتعليم والتدريب المدمج
كما يتميز النموذج باشماله على مرحلتي التقييم المدخلي والتهيئة الأمر.

السؤال الثاني:

ما فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب
التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية؟ وتمت الإجابة على هذا السؤال
من خلال اختبار صحة فروض البحث كما يلي:

١- فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية في اختبار التحصيل المعرفي
لكفايات مسؤولي التدريب:

للتأكد من صحة الفرض "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى \geq
(٠,٠٥) بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي

استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في اختبار التحصيل المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وللتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية فيما يتعلق بالاختبار التحصيلي، تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المجموعتين والانحراف المعياري وقيمة (ت) وثابت بلاك وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٦) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الاختبار

التحصيلي للمجموعتين

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة الفروق	ثابت بلاك	مستوى الدلالة
التجريبية	٢٨	٤٠,٩٣	٦,٤٥	٢,١٩	٠,٠٣٣	دالة	١,٨٦	دالة
الضابطة	٢٨	٣٧,٠٧	٦,٧٣					

من الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات المجموعة التجريبية بلغ (٤٠,٩٣) وهو أكبر من متوسط درجات المجموعة الضابطة والذي بلغ (٣٧,٠٧)، والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية بلغ (٦,٤٥) وللمجموعة الضابطة بلغ (٦,٧٣)، إلا أن قيمة (ت) بلغت (٢,١٩) بمستوى دلالة (٠,٠٣٣) وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب (٠,٠٥) مما يدل أن الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين هي فروقاً حقيقية أي أنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتدربين بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية، وأيضاً نجد أن درجة ثابت بلاك هي (١,٨٦) وهي أعلى من (١,٢) مما يعني وجود فاعلية للبرنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وهذا يؤكد صحة الفرض الذي ينص على "يوجد فرق دال

إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث
المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة
الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في اختبار التحصيل
المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة
التجريبية.

٢- فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية في بطاقة ملاحظة كفايات
مسؤولي التدريب:

للتأكد من صحة الفرض "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى \geq
(٠,٠٥) بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي
استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت
التدريب بالطريقة التقليدية في بطاقة ملاحظة كفايات مسؤولي التدريب التقني
والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية." وللتأكد من صحة هذا الفرض
تم حساب فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية فيما يتعلق ببطاقة
الملاحظة، تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المجموعتين والانحراف
المعياري وقيمة (ت) وثابت بلاك وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٧) دلالة الفروق بين متوسطي درجات بطاقة الملاحظة

للمجموعتين

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة الفروق	ثابت بلاك	مستوى الدلالة
التجريبية	٢٨	١٣٢,٤٣	٢٤,٩٧	٣,٤٤	٠,٠٠١	دالة	١,٥٠	دالة
الضابطة	٢٨	١١٠,٤٣	٢٢,٧٨					

من الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات المجموعة التجريبية بلغ (١٣٢,٤٣) وهو أعلى من متوسط درجات المجموعة الضابطة والذي بلغ (١١٠,٤٣)، والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية بلغ (٢٤,٩٧) وللمجموعة الضابطة بلغ (٢٢,٧٨)، إلا أن قيمة (ت) بلغت (٣,٤٤) بمستوى دلالة (٠,٠١) وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب (٠,٠٥) مما يدل أن الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين هي فروقاً حقيقية أي أنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتدربين بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في درجات بطاقة الملاحظة، وأيضاً نجد أن درجة ثابت بلاك هي (١,٥٠) وهي أعلى من (١,٢) مما يعني وجود فاعلية للبرنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وهذا يؤكد صحة الفرض الذي ينص على "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (٠,٠٥)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في بطاقة ملاحظة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية."

٣- فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية في مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب:

للتأكد من صحة الفرض "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (٠,٠٥)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية." وللتأكد من صحة هذا الفرض

تم حساب فاعلية المجموعتين الضابطة والتجريبية فيما يتعلق بمقياس الاتجاه،
تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات المجموعتين والانحراف المعياري
وقيمة (ت) وثابت بلاك وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٨) دلالة الفروق بين متوسطي درجات مقياس الاتجاه

للمجموعتين

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة الفروق	ثابت بلاك	مستوى الدلالة
التجريبية	٢٨	١٧٢,٥٠	١٥,٩٧	٤,٦٩	٠,٠٠	دالة	١,٧٨	دالة
الضابطة	٢٨	١٥١,٤٣	١٧,٦٥					

من الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات المجموعة التجريبية بلغ (١٧٢,٥٠) وهو أعلى من متوسط درجات المجموعة الضابطة والذي بلغ (١٥١,٤٣)، والانحراف المعياري للمجموعة التجريبية بلغ (١٥,٩٧) وللمجموعة الضابطة بلغ (١٧,٦٥)، إلا أن قيمة (ت) بلغت (٤,٦٩) بمستوى دلالة (٠,٠٠) وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب (٠,٠٥) مما يدل أن الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين هي فروقاً حقيقية أي أنه يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتدربين بالمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في درجات مقياس الاتجاه، وأيضاً نجد أن درجة ثابت بلاك هي (١,٧٨) وهي أعلى من (١,٢) مما يعني وجود فاعلية للبرنامج التدريب المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني وهذا يؤكد صحة الفرض الذي ينص على "يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (٠,٠٥)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي

استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

ثانياً: تفسير النتائج ومناقشتها

بعد استعراض نتائج الدراسة تم قبول فروض البحث الثلاثة، وخلصت النتائج التالية:

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في اختبار التحصيل المعرفي لكفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في بطاقة ملاحظة كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى $\geq (0,05)$ بين متوسطي درجات مجموعتي البحث المجموعة التجريبية التي استخدمت برنامج التدريب المدمج، والمجموعة الضابطة التي استخدمت التدريب بالطريقة التقليدية في مقياس اتجاه كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

- مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي المدمج في تنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني ويرجع الباحثون هذه الفروق إلى ما يلي:
- اعتماد البحث الحالي على النظرية البنائية في تصميم البرنامج التدريبي المدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني حيث أن المتدرب هو محور العملية التدريبية ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
 - طريقة التدريب الإلكتروني المدمج قد استفادت بمزايا التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني مما أكسب المتدربين بالمجموعة التجريبية المهارات اللازمة في كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني.
 - التدريب المدمج يهدف إلى تنمية عمليات التعلم الأساسية لدى المتدربين.
 - استخدام الكمبيوتر والانترنت يزيد من فرص البحث والاستفادة من المزيد من مصادر التدريب على المادة التدريبية، بعكس المجموعة الضابطة التي درست بالطريقة التقليدية داخل قاعة التدريب.
 - تم تصميم البرنامج التدريبي المدمج وفق الاحتياجات التدريبية للمتدربين.
- وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة رجب (٢٠١٤) التي أكدت فاعلية منظومة تعليمية قائمة على التدريب المدمج في تنمية مهارات صيانة الحاسب الآلي لطلاب مراكز التدريب المهني. ودراسة علام (٢٠١٤) والتي أكدت فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على التدريب المدمج في تنمية مهارات تصميم القوائم الببليوجرافية وتطويرها لدى أخصائي المكتبات. ودراسة بكر (٢٠١٤) التي أكدت فاعلية برنامج تدريبي مدمج في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار. ودراسة عميرة، (٢٠١٤) التي أكدت فاعلية برنامج إلكتروني مقترح في

المستحدثات التكنولوجية لتنمية بعض الكفايات المهنية. ودراسة الظفيري (٢٠١٥) التي أكدت فاعلية استراتيجيتي التدريب التعاوني والمدمج على تنمية مهارات التدريب لدى المدربين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. ودراسة دسوقي (٢٠١٣) التي أكدت فاعلية برنامج تدريبي مدمج لإكساب أخصائي تكنولوجيا التعليم مهارات إدارة محتوى الويب. ودراسة أبو عليان والسرطان (٢٠١٦) التي أكدت فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفايات الإدارية للإداريين الأكاديميين.

ثالثاً: توصيات البحث

يقدم البحث الحالي بناء على النتائج التي أسفرت عنها التوصيات التالية:

- تبني البرامج التدريبية المدمجة عند تدريب مسؤولي التدريب التقني والمهني.
- التوسع في بناء برامج التدريب القائمة على التدريب المدمج، في ضوء نماذج التصميم التعليمي.
- عقد دورات تدريبية لمسؤولي التدريب التقني والمهني على الأساليب العلمية الحديثة في مجال التدريب التقني والمهني.
- العمل على إنشاء مراكز متخصصة في تصميم وإنتاج المقررات الإلكترونية.
- استخدام النموذج الذي تبناه الباحثون في البحث الحالي في بناء برامج التدريب المدمج.
- نشر الوعي حول التدريب الإلكتروني والمدمج في مجال التدريب التقني والمهني.

- أهمية الدمج بين الاستراتيجيات الإلكترونية الحديثة وبين الاستراتيجيات التقليدية في التدريب للحصول على فاعلية أكبر في العملية التدريبية.

رابعاً: البحوث المقترحة

- في ضوء البحث الحالي يقترح الباحثون الموضوعات البحثية التالية:
- دراسة فاعلية برنامج تدريب إلكتروني مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني استكمالاً لهذا البحث.
 - دراسة فاعلية برنامج تدريب إلكتروني مدمج لتنمية كفايات مسؤولي إدارة الموارد البشرية.
 - دراسة فاعلية برنامج تدريب إلكتروني مدمج لتنمية كفايات المدربين الإداريين.
 - دراسة فاعلية برنامج تدريب إلكتروني مدمج لدراسة الاحتياجات التدريبية لمسؤولي التدريب التقني والمهني في مجال تصميم وبناء المقررات الإلكترونية.
 - دراسة فاعلية برنامج تدريب إلكتروني مدمج لتنمية كفايات وظيفية أخرى.
 - إجراء بحوث حول كيفية تفعيل برامج التدريب المدمج بالجهات التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم عبد الرحمن الحضيبي (٢٠٠٧). الكفايات القيادية الضرورية لدى مديري الإشراف التربوي في إدارات التربية والتعليم، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- إبراهيم عبد الوكيل الفار (٢٠١٢). تربويات (تكنولوجيا القرن الحادي والعشرين) تكنولوجيا (ويب ٢)، مصر، طنطا، الدلتا لتكنولوجيا الحاسبات، دار الكتب والوثائق المصرية.
- أحمد بلال فندي عبيدات (٢٠١٣). صعوبات تطبيق التعلم المدمج في المدارس الثانوية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أحمد محمد الصغير عمران أحمد (٢٠١١)، فاعلية التعلم الخليط في تنمية بعض المفاهيم الجغرافية والميل نحو المادة لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- أحمد هشام السامرائي (٢٠١٠). أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق إنموذجاً، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.
- أحمد يسري أحمد (٢٠١٠). التعليم المدمج خطوة لتطوير التعليم، القاهرة، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ادوارد الحمداني (٢٠٠٦) التعلم الإلكتروني فوائده ومتطلباته. مجلة رسالة التربية بسلطنة عمان.
- إسماعيل محمد إسماعيل حسن (٢٠١٠). برنامج إلكتروني لمقرر اللغة العربية لتنمية الفهم القرائي لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة للتعلم الإلكتروني، جامعة القاهرة.
- بدر الهدى خان (٢٠٠٥). استراتيجيات التعلم الإلكتروني، ترجمة علي بن شرف الموسوي وسالم بن جابر الوائلي ومنى التيجي، سوريا، شعاع للنشر والعلوم.
- توفيق مرعي، محمد محمود الحيلة (٢٠٠٩). طرائق التدريس العامة ط ٤. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- تيسير الكيلاني (٢٠١١). استراتيجيات التعلم المدمج (سلسلة إصدارات لشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعلم عن بعد)، الأردن، عمان، مكتبة لبنان.
- جعفر يوسف الحداد (٢٠١٠)، بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الإدارية للقادة التربويين في المناطق التعليمية بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- حامد عبد السلام زهران (١٩٩٠). علم نفس النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، ط ٥.
- حسن الباتع عبد العاطي، محمد راشد المخيني (٢٠١٠). أثر اختلاف نمطي التدريب (المدمج - التقليدي) في تنمية بعض مهارات استخدام الحاسوب لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، المؤتمر الدولي الأول لتقنيات التعليم العالي، مسقط، سلطنة عمان.

- حسن دياب على غانم (٢٠٠٩). فاعلية التعليم الإلكتروني المختلط في إكساب مهارات تطوير برامج الوسائط المتعددة لطلاب تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- حمدي عز العرب عميرة (٢٠١٤)، فاعلية برنامج إلكتروني مقترح في المستحدثات التكنولوجية لتنمية بعض الكفايات المهنية اللازمة لطلاب التربية الخاصة بكلية التربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم.
- حمدي محمد إبراهيم رجب (٢٠١٤). بناء منظومة تعليمية قائمة على التدريب المدمج وقياس فاعليتها في تنمية مهارات صيانة الحاسب الآلي لطلاب مراكز التدريب المهني، كلية التربية، جامعة حلوان.
- حمدي محمد البيطار (٢٠٠٨). نموذج مقترح لاستراتيجية التعلم الإلكتروني الممزوج والمهارات اللازمة لتوظيفه لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أسيوط ومعوقات استخدامه في التدريس الجامعي، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.
- خالد الحذيفي (٢٠٠٣). تصور مقترح للكفايات اللازمة لإعداد معلم العلوم للمرحلة المتوسطة. مجلة جامعة الملك سعود، ١٦(١)، ٤٦ - ١.
- خالد محمد المدني (٢٠١٢)، تصور مقترح لبرنامج تدريبي للقيادات الإدارية التربوية وفق الكفايات القيادية اللازمة (دراسة ميدانية من وجهة نظر المسؤولين التربويين بإدارة التربية والتعليم بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- خديجة علي مشرف الغامدي (٢٠١١). فاعلية التعلم المدمج في إكساب مهارات وحدة برنامج العروض التقديمية (PowerPoint) لطالبات الصف الثاني الثانوي بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- خليل إبراهيم السعادات (٢٠١٠). توظيف التعليم عن بعد لأغراض التدريب. الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية، قسم التربية، جامعة الملك سعود.
- داليا السيد المليجي الفقى (٢٠١٢). فاعلية التعلم لدمج في تنمية مهارات تصميم وإنتاج مشروعات ابتكارية بالمبرمجة الشبئية لدى طلاب الصف الأول الثانوي وعلاقة ذلك بالفاعلية للإنجاز، كلية التربية، جامعة طنطا.
- دونالد كير باتريك (٥١٤٠٧). تقييم التدريب. ترجمة فارس حلمي، المجلة العربية للتدريب، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، ١(١).
- رجاء محمود أبو علام (٢٠٠٦)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، ط ٥، مصر.
- رشدي طعيمة (٢٠٠٦). المعلم كفاياته إعداداه وتدريبه، ط ٢. القاهرة: دار الفكر العربي.
- صالح العطوي (٢٠٠٧). أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن

- صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ط١، المركز العالمي، القاهرة، ص: ٢٠٧
- طارق عبد الرؤوف عامر (٢٠١٥)، برنامج الكورت والقبعات الست للتفكير: بناء الشخصية المبدعة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص (٢١٨).
- عبد الجليل محمد عبد الله (٢٠١٤). مدى امتلاك مدرسي التربية الإسلامية للكفايات التدريسية في مدارس المتميزين النموذجية في محافظة الأنبار من وجهة نظر الطلبة المتميزين، المعهد العالي للدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت.
- عبد الحميد حسن عبد الحميد شاهين (٢٠١١). استراتيجيات التدريس المتقدمة واستراتيجيات التعلم وأنماط التعلم، كلية التربية بدمنهور جامعة الإسكندرية.
- عبد الله إبراهيم الفقي (٢٠١١). التعليم المدمج (التصميم التعليمي - الوسائط المتعددة - التفكير الابتكاري)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الله عمر وجمال الفراء، عبد الرحمن عبد السلام (١٩٩٩). المرشد الحديث في التربية العملية والتدريس المصغر. الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الناصر محمد بكر (٢٠١٤)، فاعلية برنامج تدريبي مدمج في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- عبيد العنزي (٢٠٠١). ممارسة الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- عدنان احمد العجلوني (٢٠٠٥). بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية لمدرسي مؤسسة التدريب المهني في الأردن في ضوء امتلاكهم لها وبيان أهميته التطبيقية من وجهة نظر ذوي الاختصاص. رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية.
- علي شرف الموسوي (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي. الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود.
- عماد الزغول (٢٠٠٣). نظريات التعلم. دار الشروق، عمان-الأردن.
- عمرو جلال الدين أحمد علام (٢٠١٤). فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على التدريب المدمج في تنمية مهارات تصميم القوائم البيبلوجرافية وتطويرها لدى أخصائي المكتبات بالمعاهد الأزهرية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٥٣)، ص (١٧٧ - ٢٠١).
- عيسى المطيري (٢٠١٠: ٢٠). الكفايات اللازمة للتقويم المستمر بالمرحلة الابتدائية ومدى توفرها لدى معلمي منطقة المدينة المنورة. أطروحة دكتوراه. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الغريب زاهر إسماعيل (٢٠٠٩). التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الاحتراف والجودة، عالم الكتب، القاهرة.

فاعلية برنامج تدريبي مدمج لتنمية كفايات مسؤولي التدريب التقني والمهني بالمملكة
العربية السعودية

- الغريب زاهر إسماعيل (٢٠٠٩). المقررات الإلكترونية تصميمها، إنتاجها، نشرها، تطبيقها، تقويمها. القاهرة: عالم الكتب.
- فاطمة سميح أبو عليان، خالد علي السرحان (٢٠١٦)، برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية للإداريين الأكاديميين في الجامعة الأردنية في ضوء متطلبات إدارة التغيير، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (٢٦)، ص (٣ - ٣١).
- فاطمة عبد الحميد الخاجة (٢٠٠٦). أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين، دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة. رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة.
- فوزية عبد الرحمن الغامدي (٢٠١١). أثر تطبيق التعلم المدمج باستخدام نظام التعلم بلاكبود على تحصيل طالبات مقرر إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، السعودية.
- مأمون زهير صالح الزراعي (٢٠١١). تحديد درجة الحاجات التربوية للمشرفين التربويين في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظرهم ووجهة نظر المديرين. جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا. فلسطين.
- محمد ربيع زكي دسوقي (٢٠١٣)، تصميم برنامج تدريبي مدمج لإكساب أخصائي تكنولوجيا التعليم مهارات إدارة محتوى الويب، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- محمد عبد الله الزامل (٢٠١٢). اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، العدد ٢٥/٢.
- محمد عبد الله توني سليمان (٢٠١٣). فاعلية التعلم المدمج القائم على المشروعات في تنمية بعض مهارات البرمجة لدى طلاب الصف الثالث الإعدادي، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس.
- محمد عطية خميس (٢٠٠٩). تكنولوجيا التعليم والتعلم، دار السحاب للنشر والتوزيع، ط٢.
- محمود سويلم البسيوني (٢٠٠١). البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، المنصورة. دار الكتب.
- نادر الشيمي، وسامح إسماعيل (٢٠٠٨). مقدمة في تقنيات التعليم، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان.
- نبيل جاد عزمي (٢٠٠٨). تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، دار الفكر العربي، القاهرة.
- نجوان عبد الواحد القبانى (٢٠١٠). تحديات استخدام التعليم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية جامعة الإسكندرية.

-
- نواف صنت سفاح الظفيري (٢٠١٥)، أثر استراتيجيتي التدريب التعاوني والمدمج على تنمية مهارات التدريب لدى المدربين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، مجلة عالم التربية، العدد (٥٢)، ص (٥٩ - ٩٦).
 - وليد العياصرة (٢٠١٠). التربية الإسلامية واستراتيجيات تدريسها وتطبيقاتها العملية. عمان: دار المسيرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Agarwal, R.; day, A. (2004). using the internet to achieve small inter active ,work paper, university of central Florida.
- Bank & graham (2005). Hand book of Blended Learning, global, perspectives, local design.
- Bramovic, M.; Borilsk, K. & Stekolschik, A.(2004). Blended learning in product design. Education and Training. Instructional Engineering and produce education conference, 2-3.
- Fernando, A., et al (2005) : An Instructional Model for web-based elearning Education with a blended learning process approach ,
- Graham, C. (2005). Blended Learning Systems: Definition, Current Trends, and Future Directions, in Bonk, C. J. & Graham, C. R. (Eds.). (2005). Handbook of blended learning: Global Perspectives, local designs. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing, p.4 .
- Hawkins, Brian L., 2006, "Twelve habits of successful IT professionals", educause review, vol 40, No 1.
- Huang, H. & Liaw, S. (2007). Exploring Learners, Self Efficacy, Autonomy and Motivation Toward E-Learning . Perceptual and Motor Skills: Volume 105, Issue , pp. 581-586.
- Khan, B. (2005). Managing e-learning strategies. Information Science Publishing. Harshly. PA.
- Manolizadeh , H.; Biemant .H. & Mulder .M (2008) Determining Factors of The Use of E-Learning Environments by University Teachers . Computers and Education. 51(1):142-15.
- Norm Vaughan(2003). Exploring How Blended could support faculty development higher education, faculty of education.

- Picciano, A(2009). Blending with purpose: the Multimodal modl in Hooft,M()Journal of the Research center of educational Technology(RCET) Vol 5, No 1, spring 2009.
- Roy, A. and Raymond , L., 2008, meeting the Training needs of SMES: is E learning a Solutio;" The electronic Journal of e-Leaming , Vol 6, ISSUE.
- Schweizer, K., paechter, M. & Weidenmann, B. (2003). Blended Learning as a Strategy to Improve Collaborative Task Performance, Journal of Educational Media, 28(2-3), 211-224.
- So Wing-mui Cheng, May-Hung. (2004). An Impact of Teaching Practice: Perception of Teacher competence among Studentteachers, Journal of Primary Education, 6(1), 45- 56.
- Warriar, B. (2006). Bringing about a blend of e-learning and traditional methods. Article in an Online edition of India's National Newspaper, Monday, May 15.
- Wright , Pam, 2009, "Trainee teacher's e-learning experiences of computer play" , innovative journal of online education.