



WWW.mecsaj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والعشرون (كانون الثاني) 2020

ISSN: 2617-9563

أثر تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية بين المدرب والمتدرب دراسة تطبيقية على مدربي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت

أ. أفرح عبد الله مبارك الردعان
عضو هيئة تدريب
المعهد العالي للخدمات الإدارية
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

د. حمود عبد الحميد صقر القطان
عضو هيئة تدريب
المعهد العالي للطاقة
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
ha.alqattan@paaet.edu.kw

ملخص البحث

هدف البحث إلى تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم استراتيجيات التعلم النشط بصفة عامة، والتعرف على استراتيجيات التعلم التعاوني بصفة خاصة، وكذلك قياس أثر تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية بين المدرب والمتدرب وذلك من خلال التطبيق الفعلي لهذه الاستراتيجيات في القاعة التدريبية، لإحدى الدورات التدريبية المنعقدة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، و الهدف من ذلك هو استخدام مجموعة من الطرق والمهارات العقلية والفكرية في تعلم كيفية استخدام استراتيجيات التعلم النشط وخصوصا استراتيجيات التعلم التعاوني في إدارة العملية التدريبية، وفي كيفية تغيير التفكير التي تخول للمدربين والمتدربين الحصول على قدر أكبر من المعلومات والحقائق العلمية في وقت قصير وبجهد أقل وذلك يتم بالتدريب على استخدام هذه الاستراتيجيات من خلال تزويدهم بأهم الخطوات والمراحل التي تجعلهم مسؤولين عن تعلمهم وتجعلهم عناصر فاعلة ومشاركة في العملية التعليمية والتربوية والتدريبية.



WWW.mecsaj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والعشرون (كانون الثاني) 2020

ISSN: 2617-9563

كما يمكن أن نعرف استراتيجيات التعلم النشط على أنها مجموعة من الإجراءات والطرق التي يمكن للمتعلم استعمالها بهدف الرفع من مستوى الوعي لدى المتعلم حتى يتمكن من توجيه مبادراته الذاتية وتقييمها نحو تحقيق أهداف التعلم الفردي ولبناء رصيده الفكري بنفسه، كما تهدف كذلك إلى مساعدة المتعلم على تجهيز المادة التي يريد تعلمها وجعلها في متناوله ومقدرته.

حيث توصلت الدراسة إلى التالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني وأثرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرب).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية وثقافة تطبيقها بين المدرّبين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الاستراتيجية، التعلم، التدريب، التعلم النشط، التعلم التعاوني.

Abstract

The aim of the research is to provide an appropriate theoretical framework clarifying the concept of active learning strategies in general, and to identify the cooperative learning strategy in particular, as well as measuring the impact of the application of cooperative learning strategy on managing the training process between the trainers and the trainees through the actual application of this strategy in the training class, for one of the training courses held at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait, and the aim is to use a set of mental and intellectual methods and skills in learning how to use active learning strategies, especially the learning strategy of cooperation In managing the training process,



and in how to change the thinking that entitles trainers and trainees to obtain more information and scientific facts in a short time and with less effort and this is done by training on the use of these strategies by providing them with the most important steps and stages that make them responsible for their learning and make them active and participating in the process educational and training.

We can also know active learning strategies as a set of procedures and methods that the learners can use in order to raise the level of awareness for the learner so that he can direct his own initiatives and evaluate them towards achieving the goals of individual learning and to build his intellectual credit himself, as it also aims to help the learner to prepare the subject that he wants to learn and make him accessible and able.

Where the study reached the following:

- There are no statistically significant differences between the averages of the degrees of applying the cooperative learning strategy and its impact on the behavior and skills of the recipient (trainers and trainees).
- There are no statistically significant differences between the averages of the degrees of applying the cooperative learning strategy to managing the training process and the culture of its application among the trainers.
- There were no statistically significant differences between the mean scores of the experimental group.

Keywords: Management, Strategy, Learning, Training, Active learning, Cooperative learning.



1. التعريف بالبحث

1.1 المقدمة

أنشأت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بموجب قانون رقم 63 لسنة 83 و ذلك في 28 /12/ 1982 وكانت رسالة الهيئة الأولى هي تنمية الرأس المال البشري، فقد نص القانون على أن “غرض الهيئة هو توفير القوى العاملة الوطنية وتنميتها بما يكفل مواجهة القصور في القوى العاملة الفنية والوطنية وتلبية احتياجات التنمية في البلاد.” ومن أجل تحقيق رسالة الهيئة فقد كانت إحدى الأهداف الاستراتيجية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تتمثل بنشر التعليم التطبيقي والتدريب بما في ذلك التدريب أثناء الخدمة. ولقد قام الباحث بتناول موضوع استراتيجية إدارة التعلم التعاوني وذلك سعياً في نشر ثقافة تعدد وسائل توصيل المعلومة واعتبارها السبيل الرئيسي لبناء قوى عاملة وطنية كويتية تخدم السوق الكويتي، وكذلك لإثراء المعرفة النظرية في مجال الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة العملية التعليمية بشكل عام والعملية التدريبية بشكل خاص.

2.1 مشكلة البحث

تعتبر إدارة العملية التعليمية والتدريبية من الاهتمامات الأساسية على مستوى الحكومات بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص، ودولة الكويت كباقي الدول النامية بحيث معظمها يفتقر إلى رؤية واضحة لتبني مفاهيم واستراتيجيات متنوعة في إدارة العملية التعليمية والتدريبية وليس ذلك وحسب، إنما في تطبيق تلك الاستراتيجيات التعليمية الجديدة في المؤسسات والهيئات التعليمية والتدريبية، حيث أن أهمية تطبيق تلك الاستراتيجيات يساهم بإيجاد أساليب جديدة لإدارة العمليات التعليمية والتدريبية في تلك المؤسسات والهيئات حيث أن التنوع فيها مازال محدوداً.

لذا تتمثل مشكلة البحث في محاولة تحديد قياس أثر تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية بين المدرب والمتدرب وذلك من خلال التطبيق الفعلي لهذه الاستراتيجية في القاعة التدريبية، لإحدى الدورات التدريبية المنعقدة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، وكذلك قياس أثرها على تنمية المهارات لدى المدربين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت،



من ذلك ارتأى الباحث أن يكون البحث عبارة عن محورين أساسيين وهما:

1. استراتيجية التعلم التعاوني وتأثيرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرّب).
2. تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في إدارة العملية التدريبيّة وقياس أثره على المتدرّبين.

وذلك للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيسي:

1. ما أثر تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على تنمية المهارات التدريبيّة لدى المدرّبين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي استراتيجية التعلم التعاوني؟
2. ما فاعلية تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبيّة وتنمية المهارات التدريبيّة لدى المدرّبين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؟

3.1 أهداف البحث وأهميته:

يمكن توضيح أهداف البحث كما يلي:

أولاً: تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم استراتيجيات التعلم النشط بصفة عامة واستراتيجية التعلم التعاوني بصفة خاصة.

ثانياً: التعرف على استراتيجية التعلم التعاوني وكيفية تطبيقها في إدارة العملية التدريبيّة.

ثالثاً: التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبيّة وتنمية المهارات التدريبيّة لدى المدرّبين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.



4.1 فرضيات البحث

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني وأثرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرّب).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبيّة وثقافة تطبيقها بين المدرّبين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبيّة.

5.1 منهج البحث

اتباع الباحث المنهج شبه التجريبي والذي يتمثل في تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني فعليا من خلال إدارة القاعة التدريبيّة في إحدى الدورات التدريبيّة وتم استخدام استبانة الكترونية وذلك لقياس أثر هذا التطبيق على إدارة العملية التدريبيّة وعلى تنمية المهارات التدريبيّة لدى المدرّبين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. مما أعان الباحث على الوصول إلى نتائج البحث ووضع مقترحات البحث وتوصياته.

6.1 مصطلحات البحث

1. التعلم

تعريف التعلم بأنه عملية اكتساب الطالب للمعارف والمهارات والاتجاهات التي تظهر من خلال التغيير في السلوك بعد المرور بخبرات أو القيام بممارسات يؤديها لتحقيق الأهداف التعليمية. ويعني هذا أن التعلم عملية يقوم بها الطالب، وليس شيء يؤديه المعلم لطالبه أو يعلمه لهم. إن التعلم بهذه الصورة ليس عملية مشاهدة، وإنما عملية تتطلب من الطالب المشاركة الفاعلة والنشطة بالانغماس في عملية التعلم (educapsy, 2019) يعرفها الباحث على أنها: "جهد شخصي ونشاط ذاتي يصدر عن المتعلم نفسه ويمكن أن يكون بمعونة المعلم".



التعليم

يعرفها الباحث على أنها: "هو مجرد مجهود شخصي لمعونة شخص آخر على التعلم."

إدارة التعلم

قد عرفها (جيمس كويت Kwet) بأنها عبارة عن نمط لتحقيق تكامل بين الأهداف التعليمية وأنها نمط أو نموذج معين يعبر عن تدفق القرارات والتصرفات.

الاستراتيجية

أصلها اللغوي هو الكلمة اليونانية (استراتيجيوس)، ومعناها فن القيادة واختيار الأهداف. وتم استعمال هذا المصطلح لأول مرة في الميدان العسكري، وتعني استخدام الإمكانيات والمواد والوسائل المتوفرة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المرجوة، وكذلك تعتبر إطاراً موجهاً لأساليب العمل ومن ثم انتقل استخدام هذا المصطلح ليشمل مجالات عدة منها مجال التدريس والتعليم والتدريب.

جاء عن Fayol أن الاستراتيجية هي سلسلة متكاملة ومتفاوتة الطول والتعقيد من العمليات المنتقاة وفق هدف من أجل تحقيق أحسن مستوى من الأداء، فالاستراتيجية هي مجموعة العمليات والأساليب التي يتبعها الفرد من أجل الوصول إلى الهدف الذي كان قد رسمه لأدائه. وعرف مرسى (1994) الاستراتيجية على أنها علم تخطيط وتوجيه العمليات الحربية (educapsy، 2019).

استراتيجيات التعلم

استراتيجية التعلم مفهوم نعني به فن التركيب بغرض تحقيق النجاح ويقصد بها الأنماط السلوكية وعمليات التفكير التي يستخدمها التلاميذ لمعالجة مشكلات التعلم ولمعالجة سير تعلمهم، وهي تمثل الكيفية التي يتعلم بها المتعلم وتمثل كذلك قدرته وكفاءته في التعامل مع المعلومات. وتوصف بأنها مجموعة العمليات والطرق الذهنية التي يستعملها المتعلمون لاكتساب وتخزين واسترجاع أنواع مختلفة من المعرفة، فهي تعمل على تنظيم وتجميع وتخزين المعلومات في الذاكرة ودراسة المواد التعليمية وتنظيم عملية الدراسة وفهم ما تم تعلمه (الدين، 2006) ويمثل التخطيط أهم مكونات التعلم، وتوصف استراتيجيات التعلم بأنها العمليات أو الطرق الذهنية التي يستعملها المتعلمون والتي تساعدهم على اكتساب وتخزين واسترجاع أنواع مختلفة من المعرفة، فهي تساعد المتعلم على دراسة المواد التعليمية وتنظيم وتجميع وتخزين المعلومات في الذاكرة.



و تعرف كذلك بالاستراتيجيات المعرفية أو استراتيجيات التعلم المعرفية التي تمثل عمليات ذهنية معقدة تساعد المتعلم على إدراك وتخزين والاحتفاظ والاسترجاع لأشكال مختلفة من المعرفة والأداء فهي مهارات ذهنية يمكن أن يتحول أثرها لأنها مصممة من أجل تدريس وتدريب المتعلمين كيف يتعلمون وتمثل تصميمًا نموذجيًا للمواد التعليمية (دانيه، 1993) وقد عرفها (مرعي، 2002) على أنها الوسيلة أو الطريقة التي تتكون من الإجراءات لكل إجراء هدف معين ، تسعى لتحقيق هدف معين أو غاية إذن فاستراتيجية التعلم حسبها تمثل مجموعة من التنظيمات والطرق التي تساعد المتعلم على أداء أفضل وعلى تحقيق غاية التعلم. ويعرفها الباحث على أنها: "مجموعة من الطرق والأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بالتعلم وكسب المعارف والتي تؤثر بشكل فاعل في تنمية القدرات والمهارات العلمية والعملية بما ينعكس بالإيجاب على تحقيق أهداف المؤسسة التربوية."

التعلم النشط

عرّف الباحثان بولسون وفوست التعلم النشط بأنه: "أي وسيلة تعليمية أو نشاط يكون داخل القاعة الصفية غير الأسلوب التقليدي بين المعلم والطالب، كما يشمل الإصغاء الجيد للمعلم وفهم ما يقوله وتدوينه والتعقيب عليه، بالإضافة إلى تطبيق ما يتعلمه الطالب في حياته اليومية (خليل، 2018)

استراتيجيات التعلم النشط

هي تلك الخطة العامة للعمل التي وضعت لتحقيق أهداف معينة، ولهذه الخطة مخرجات تتمثل في قرارات تنعكس في أنماط يقوم بها المدرس والطالب أثناء التعلم.

التعاون

التعاون فيقصد به عمل يقوم به الطلاب مع بعضهم عبر تقديم يد المساعدة والمؤازرة بصورة متبادلة وباستخدام أدوات الاتصال اللفظية وغير اللفظية مثل الكتابة أو الإشارة.

التعلم التعاوني

يطلق مفهوم التعلم التعاوني على مختلف الأنشطة التعليمية التفاعلية في المجموعات الصغيرة، حيث يعمل الطلاب مع بعضهم البعض على تنفيذ الأنشطة والمهام المشتركة في المجموعة لتطوير أنفسهم ومساعدة زملائهم في التعلم، وتحتوي كل مجموعة على طالبين إلى خمسة طلاب، إذ يسهل العمل في مجموعات إنجاز الأنشطة التعليمية (خليل، 2018).



التدريب

يعرف التدريب بأنه: "منهج لاكتساب المهارات والقواعد والمفاهيم والمواقف التي تؤدي إلى تحسين الأداء في أماكن العمل (Tight، 2002) ويعرفه الباحث على أنه " تحسين الأداء من خلال نقل معلومة معينة لإكتساب مهارة أو تنميتها. "

التدريب التعاوني

يعرف التدريب التعاوني بأنه: جهد مشترك بين الوحدات التدريبية بالمؤسسة أو الهيئة العامة للتعليم وقطاع العمل، بحيث يتم إتاحة الفرصة للمتدرب قبل التخرج لمعيشة بيئة العمل الحقيقية والإلمام بالواقع العملي لتخصصه وتدريبه على مواجهة الحياة العملية وممارستها على أرض الواقع.

الإدارة

وصف (Wehrich & Koontz) الإدارة بأنها: العملية الخاصة بتصميم وصيانة بيئة معينة يعمل فيها الأفراد كفريق بكفاءة وذلك لإنجاز أهداف مختارة. كما يعرفها (Taylor) على أنها: تحديد ما هو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح ثم التأكد من أنهم يؤدون ما هو مطلوب منهم بأفضل الطرق وأقل التكاليف (الظفيري، 2016)

الدورة التدريبية:

عبارة عن برنامج تعليمي مكثف مكمل وليس برنامج أساسي، أي أنه يُبنى على خبرات تأسيسية سابقة، ويستهدف فئات معينة وتكون على دراية بالسياق التعليمي ولديهم الرغبة في مواصلة البناء التراكمي للخبرة العلمية والتعليمية السابقة، وقد يكون حضور الدورة التدريبية بدافع شخصي بحث من المتدرب، أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها المتدرب.



7.1 الدراسات السابقة

تعد استراتيجية التعلم التعاوني أحد نماذج التعلم غير المألوفة في مدارسنا وجامعاتنا ، مع أن التعلم التعاوني يكفل رفع مستوى التعلم لدى المتلقي وينمي مهاراته ويكسبه الاتجاهات والقيم الايجابية ، كما أنه يزيد من روح الجماعة والمشاركة ، عن طريق ممارسة العصف الذهني والمناقشات الحية بين المتلقين والمحاضر ولقد لقي التعلم التعاوني اهتماما متزايدا من منتصف القرن الماضي حتى وقتنا الحاضر ، بل إن بعض الجامعات المتقدمة أنشأت مراكز متخصصة لدراسة التعلم التعاوني ، والسبب في ذلك يعود إلى أهميته في تطوير كثير من أوجه النمو المختلفة لدى المتلقي .

استعرض الباحث بوريو ، 2011 مجموعة من الدراسات السابقة بشكل تفصيلي بحيث وجد أن بعض الدراسات تناولت استراتيجية التعلم التعاوني وتأثيره على التحصيل والاتجاهات في المواد العلمية، ودراسات أخرى تناولت تأثيره على نفس المتغيرات في المواد الأدبية، والبعض الآخر حاول معرفة تأثيرها على التحصيل الجامعي، وبعضها أيضا اهتم بتأثيرها في إدارة القاعات التعليمية. واهتمت بعض الدراسات بتأثير استراتيجية التعلم التعاوني على التحصيل والاحتفاظ بالتعلم.

ويلاحظ أن هذا الأسلوب قد طبق على عينات متنوعة، تلاميذ المرحلة الابتدائية والمتوسط والثانوي وحتى الجامعي وكذلك طبقت على الموظفين في القاعات التدريسية. واستخدمت كل الدراسات المنهج شبه التجريبي القائم على التصميم القبلي والبعدي لعينتين واحدة تجريبية والأخرى ضابطة. وقد تباينت العينات المستخدمة في كل دراسة من حيث العدد فهناك من استخدم عينات صغيرة الحجم وهناك من استخدم عينات كبيرة الحجم. أما من حيث المعالجة الإحصائية فتنوعت بين اختبارات لدراسة الفروق بين المتوسطات وكذلك تحليل التباين المصاحب، واستخدمت بعض الدراسات معادلة حساب حجم الأثر لمعرفة حجم تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات ما يلي:

دراسة محمد محمود الحيلة أوضحت النتائج التي توصل إليها إلى فاعلية التعلم القائم على مجموعات الخبراء وجنس الطلبة وتفوقه على التعلم التعاوني العادي في التحصيل وبقاء أثر التعلم لدى طلبة كلية علوم التربية.



وتوضح النتائج التي توصل إليها جونسون وجونسون، وبوكمأن أن التلاميذ الذين درسوا باستخدام طريقة التعلم التعاوني كان تقدير الذات الأكاديمي لديهم مرتفع، كما ازداد إدراكهم للاعتماد المتبادل الإيجابي وهو أحد مسلمات استراتيجية التعلم التعاوني. وتعود هذه النتائج الإيجابية إلى الوقت الطويل الذي استغرقتة التجربة مما سمح للتلاميذ بأن يكونوا الخبراء والمهارات الضرورية للتعلم التعاوني. وكما توصلت دراسة كل من جونسون وجونسون وسكوت إلى أن استخدام استراتيجية التعلم التعاوني، جعل التلاميذ يحبون العمل في جماعات غير متجانسة وكانوا أكثر انضباطا وزيادة تحصيلهم ودافعيتهم للتعلم. ويمكن القول أن نتائج الدراسات تؤكد بكل وضوح فاعلية التعلم التعاوني وتأثيره الإيجابي على التحصيل لدى الطلبة في جميع المواد الدراسية، وفي كل المستويات و المراحل، كما أنه يؤدي إلى تطوير اتجاهات إيجابية نحو المواد الدراسية ونحو زملاء الفصل والمعلمين، كما ينمي بعض المفاهيم الأخرى في الشخصية كتقدير الذات الأكاديمي والشخصي والثقة بالنفس.

1.7.1 استراتيجيات التعلم النشط

استراتيجيات التعلم النشط إن التعلم النشط هو عبارة عن فلسفة تربوية، وهي تعتمد على تفعيل دور المعلم، وجعل دوره دورا ايجابيا، وذلك من خلال عمل المعلم على ذاته لاكتساب المهارات، ولتكوين الاتجاهات والقيم، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، والسعي لتنمية مهارة التفكير والتدبر، وخلق نوع من التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة. إن فلسفة التعلم النشط تنادي بنقل محور الاهتمام من المعلم الى المتعلم ، وذلك بجعل المتعلم هو محور العملية التعليمية ، وهذه الفلسفة تواكب التطور العلمي للتعليم المعاصر. وتعمل هذه الفلسفة على: ربط التعليم باحتياجات الطالب وكذا اهتماماته، والتعلم من خلال تفاعل الطالب مع البيئة المحيطة به. ويحدث هذا النوع من التعلم في كافة الاماكن (المدرسة -المنزل- النادي- حي) (خليل، 2018) من خلال استراتيجيات التعلم النشط يشترك كافة الطلبة في اختيار نظام العمل وكذلك قواعده، ويشترك الطلاب في تحديد الأهداف التعليمية تنوع مصادر التعلم. كما يستخدم المعلم استراتيجيات تعليمية تركز على الطالب، حيث يقوم الطلاب بتقييم انفسهم وكذلك تقييم زملائهم.



وهذه الاستراتيجيات تعمل على توفير كافة وسائل الاتصال بين المعلم والطالب، كما يقوم الطالب بإدارة ذاته، والاعتماد على تنمية مهاراته واستخدام عقله وحواسه وقدراته، من خلال توفير جو من المرح والتعاون والطمأنينة بين المعلم والطلاب. كما تمنح هذه الاستراتيجية الفرصة لكل طالب أن يتعلم على حسب قدراته الذاتية، وذلك يساعد المعلم في كشف جوانب القوة والضعف لكل طالب من طلابه. ولاستراتيجيات التعلم النشط العديد من المميزات يمكن أن نلخصها بما يلي:

1. يرفع من اندماج الطلاب في أثناء عملية التعلم.
 2. يرفع من حافز الطلاب وانتاجيته.
 3. يزيد من ثقة الطالب بنفسه.
 4. يرفع رغبة الطالب في التعلم حد الاتقان.
 5. يزيد من قدرة الطالب في التفكير والبحث.
 6. ينمي ايجابية الطالب.
 7. يرفع من تفاعل الطالب مع المعلم.
 8. يعزز قيم المسؤولية لدي الطالب.
 9. يخلق نوع من المنافسة الشريفة بين الطلبة.
- ومن أهم سمات الاستراتيجيات الجديدة ما يلي:
1. الشمولية: تتميز هذه الاستراتيجيات بانها شاملة اي تغطي كافة الاحتمالات.
 2. ذات اهداف تربوية : حيث ترتبط ارتباط وثيق بالأهداف التربوية والاقتصادية والتعليمية.
 3. الاستراتيجية طويلة المدى.
 4. مرنة وقابلة للتطوير.
 5. جذابة للمعلم والطالب.
 6. المشاركة الايجابية بين الطالب والمعلم.



ومن انواع استراتيجيات التعلم النشط ما يلي:

1. الحوار والنقاش.

عرّف هذا الأسلوب منذ عهد “سقراط” الفيلسوف المعروف، وتدور هذه الطريقة حول مشاركات الطلاب في حلقة نقاش، حيث يقوم كل طالب بتقديم وجهه نظره ورأيه بشكل منظم ومتحضر، حيث يحترم كل طالب الرأي والرأي الاخر ويتعلم تقبله، ويساعد هذا النقاش علي تنمية شخصية الطالب.

2. العصف الذهني.

هي واحدة من الأساليب التي تحفز الطالب على التفكير وكذا الابداع، ويطبق بكثرة هذا الأسلوب في الولايات المتحدة الأمريكية، ويسمى BRAIN STORM، وهو ما يعرف بالعصف الذهني، حيث يقوم العقل بالعصف بالمشكلة ويتفحصها لإيجاد حلول، وهو أيضا بمعنى تصدي العقل لأي مشكلة.

3. حل المشكلات.

ويقصد بحل المشكلات استخدام الفرد للمعلومات، والمهارات التي تعلمها، لكي يتغلب على موقف معين، وبشكل غير مألوف.

4. الاكتشاف والاستقصاء.

مفهوم الاستقصاء: وهو طريقة منطقية للتعلم الذاتي، لتطوير القدرات الفكرية لدي الفرد، وتوليد الافكار واستنتاج على مواقف جديدة.

5. التعليم التعاوني.

هو اسلوب يعلم حيث يتم تقسيم الطلاب لمجموعات، كل مجموعة تتكون من 4-6 أفراد حيث يتعاون الطلاب لتحقيق الأهداف المشتركة.

6. تعلم الاقران.

وهو نظام تدريس يساعد الطلاب في فهم بعضهم، وفيه يندمج الطلاب ويقوموا بتعليم بعضهم البعض.

7. التعلم الذاتي.

وهو عبارة عن نشاط تعليمي يقوم به الطالب برغبته، لتنمية قدراته وامكانياته ليحقق تنمية شخصيته، ويعتمد على نفسه ويعزز ثقته بذاته.



8. مسرحية المنهج.

تقوم فكرة المسرح على ركيزة الأنشطة التربوية، والتي تعمل على ربط مواقف الطالب الحياتية بالواقع العملي.

9. لعب الأدوار.

تقوم استراتيجية تمثيل الأدوار "لعب الدور Role Playing Learning Strategy" علي افتراض أن للطلاب دورا يجب أن يقوم به معبرا عن نفسه أو عن أحد آخر في موقف محدد، بحيث يتم ذلك في بيئة آمنة وظروف يكون فيها الطلاب متعاونين ومتسامحين وميالين إلى اللعب، ويطور الطلاب في ممارسة هذا النشاط من قدراتهم علي التعبير والتفاعل مع الآخرين، تنمية سلوكيات جيّدة مرغوب فيها، وتطوير شخصياتهم بأبعادها المختلفة (خليل، 2018)

10. الخرائط الذهنية.

الخرائط الذهنية: استراتيجية من أقوى استراتيجيات التعلم النشط، وهي تعتمد على توظيف الذاكرة البصرية؛ لحفظ وتخزين البيانات، وربطها بمعلومات سابقة في ذهن المتعلم، وكما تستخدم في التعلم والتعليم، فهي أيضاً من أساسيات الإدارة والتطوير، ويستخدمها الكثير بشكل عام، لتلخيص كتاب، أو فكرة، أو حتى توزيع المهام. وتعتمد الخرائط الذهنية على توظيف الذاكرة البصرية؛ لحفظ وتخزين البيانات، وربطها بمعلومات سابقة في ذهن المتعلم، وكما تستخدم في التعلم والتعليم، فهي أيضاً من أساسيات الإدارة والتطوير.

11. التدريس التبادلي.

هو نشاط تعليمي يتخذ شكل الحوار بين المعلمين والطلاب، والتدريس التبادلي يعد أسلوباً للقراءة يُعتقد أنه يعزز من عملية التدريس، حيث يقدم للطلاب أربع استراتيجيات محددة للقراءة تُستخدم بفاعلية وبوعي لدعم الفهم وهي: التساؤل والتوضيح والتلخيص والتنبؤ، ويعتقد بالينسر (1986) أن الغرض من التدريس التبادلي تسهيل الجهد الجماعي بين المعلم والطلاب وكذلك بين الطلاب بعضهم البعض لفهم معنى الدرس. ويتم تقديم التدريس التبادلي في أفضل صورته كحوار بين المعلمين والطلاب حيث يأخذ كل مشارك دوره في تولي دور المعلم حيث يكون التدريس التبادلي أكثر فاعلية في سياق التقصي والتعاون لمجموعة صغيرة يديرها المعلم.



12. القبعات الستة للتفكير.

يوجد ست قبعات خيالية للتفكير، ولكل منها لون مختلف وتمثل كل قبعة أسلوب من أساليب التفكير،

فمثلاً:

القبعة البيضاء: ترمز للحيادية، القبعة الحمراء: التفكير العاطفي، القبعة السوداء: التفكير السلبي، القبعة الصفراء: التفكير الإيجابي، القبعة الخضراء: التفكير الابداعي، لقبعة الزرقاء: التفكير الموجه. وما يهمننا في الجانب التربوي وفي إدارة العملية التدريسية فإن الدور المهني للمعلم يتمثل بقيامه بالعمل على تنظيم وتنسيق الأنشطة التعليمية لمجموعة الطلاب الذين يسعون لتحقيق الهدف التعليمي باستخدام استراتيجيات التعلم التعاوني وهي الاستراتيجية محل الدراسة، عن طريق تنظيم المتدربين على شكل مجموعات تسعى كل منها لتحقيق الهدف المطلوب.

والتعلم التعاوني هو واحد من بدائل التعامل الصفي الجماعي، التي يمكن تطبيقها لكل الفئات العمرية والمستويات المعرفية المتباينة بالمعارف والمهارات والقدرات، إضافة الى أن البديل الأنسب لتوفير الوقت والجهد والانفاق، إلا أن ذلك كله ممكن أن يعيبه بأن يكون على حساب الفروق الفردية في القدرات والميول والذكاء والدافعية وغيرها من امكانات وقدرات مثل القدرة على التعبير والفهم، واختلاف الرؤى في التفسير وطرق التفكير والفروقات الاجتماعية والثقافية، ولكن رغم كل هذا إلا ان هناك اتفاق بين المختصين على أن التعلم التعاوني يجعل المتعلم اكثر اهتماما وادراكا وتفاعلا مع أفراد مجموعته، كما تصبح الاتجاهات نحو التعلم اكثر ايجابية (خليل، 2018)

2.7.1 نشأة وتطور التعلم التعاوني

أدى تطور التعليم في مناهجه وأهدافه إلى الاهتمام أكثر بشخصية المتعلم وتمكينه من الكيفيات التي تساعده من تحقيق تعلم أفضل وتجاوز الاستراتيجيات التقليدية التي تركز على التلقين دون مشاركة المتعلم في بناء المعرفة، فظهرت في الميدان التربوي مقاربات تدعو إلى منح المتعلم المكانة المستحقة ومشاركته الفعالة في العملية التعليمية.



إن بؤادر هذا التوجه العالمي الذي جاءت به الحركة التربوية الحديثة واكب حركة عالمية تنادي بمزيد الاهتمام بحقوق و وضع الطفل في العالم، وبالتالي بات على المؤسسة التعليمية أن تتكيف وتفتح لمسايرة هذا الوضع الدولي الجديد وأن تصبح المحيط الملائم لنمو شخصية المتلقي وصقل مواهبه ومنحه تعليماً وتدريباً ينمي لديه الفكر الناقد والابتكاري، فبهذا المنظور أصبح ينظر إلى المتعلم على أنه مواطن في طور البناء باستطاعته أن يتحمل المسؤوليات وله الحرية في أخذ المبادرات وتقديم المساعدة لأقرانه الذين يعانون صعوبات تعليمه والسلوك الديموقراطي، وبالموازاة مع ذلك يجب أيضاً تغيير وضع المعلم في المؤسسة التعليمية. وقد ظهرت في الميدان التربوي استراتيجيات تعليمية تجعل من الأنشطة التعليمية تتمحور حول شخصية المتعلم مثل أسلوب حل المشكلات واستراتيجية التعلم التعاوني، وأحد مسلمات استراتيجية التعلم التعاوني أن تدع المتلقين يعلم بعضهم بعضاً والمشاركة الجماعية في بناء أنشطة التعلم وممارسة هذا الأسلوب في المؤسسات التعليمية لديه ما يدعمه من الناحية النظرية والتجريبية.

2. الإطار النظري

إن الحديث عن استراتيجيات التعلم والتدريب الحديثة لا يعني تناوُلها في مقابل استراتيجيات قديمة أو تقليدية أو كلاسيكية، على اعتبار أن العديد من استراتيجيات التعلم الحديثة ما هي إلا اقتباس أو تطوير لاستراتيجيات قائمة وسابقة، وعلى اعتبار أيضاً أن استراتيجيات التعلم والتدريب القديمة أو التقليدية ليس معناه أنها استراتيجية لم تعد صالحة للاستعمال، وإنما هي إشارة ومحاولة لتنويع اختيارات الملقى و المتلقي سواء كان معلماً أو مدرساً أو تلميذاً أو متدرباً، حيث تجعلهم يأخذون منها ويُطبقون ما يرونه مناسباً لإدارة القاعات أو الفصول.

1.2 التدريب والتعليم

من المهم جداً عند الحديث عن التعلم والتعليم إن نبيّن الفرق بينه وبين التدريب حيث أن أغلب الأفراد العاملين في بيئات التعليم والتدريب يعتقدون بأن التعليم مختص لإكتساب المعلومات والمعارف النظرية فقط، وأن التدريب مختص فقط لاكتساب المهارات العملية وأنه لا وجود مطلقاً للمعارف النظرية أو المواقف والاتجاهات الشعورية في بيئات التدريب وهذا فهم خاطئ (المطيري، 2012)



فبصورة عامة يُعرف التعلم بأنه التغيير الثابت نسبياً في سلوك الفرد نتيجة مروره بخبرة معينة، وبذلك يرتبط التدريب عضوياً بالتعلم حيث أن الهدف النهائي لأية عملية تدريبية هو التغيير في سلوك المتدرب نتيجة الخبرة التي يمر بها، سواء كنا نقصد معلومات أو معارف كانت خافية عليه أو لم يكن يعرفها أو مهارات لم يكن يتقنها قبل التحاقه بتلك العملية. (تقي، 1997).

2.2 أهمية التعلم التعاوني

يعرف وليم عبيد التعلم التعاوني بأنه "تقسيم تلاميذ الفصل إلى مجموعات صغيرة (4-5) بقصد أن يتم تعلمهم تعاونياً، بمعنى أن تتعاون المجموعة معا في تعلم خبرة رياضية أو اكتساب مهارة أو الإجابة عن سؤال أو اكتشاف علاقة أو البرهنة على صحة نظرية، حيث يسهم كل فرد في المجموعة بما يمتلكه من قدرات أو بما يحتفظ في مخزونه التذكري من معلومات في التوصل إلى حل المشكلة (مرعي، 2002)

ونعرف إجرائياً التعلم التعاوني بأنه طريقة في التدريس تعتمد على المجموعات الصغيرة التي لا يتعدى حجم المجموعة الواحدة منها على خمسة- 5 أفراد، و تتميز الطريقة بجعل المتلقين يتعلمون من بعضهم البعض من خلال مناقشة وتوضيح مضمون المادة التعليمية وهذا عبر توزيع الأدوار فيما بينهم ويكون دور المعلم التوجيه والإشراف على طريقة العمل وتقديم المساعدة اللازمة عند الضرورة.

تعتبر استراتيجية التعلم التعاوني من أحدث الاستراتيجيات التعليمية التي جاءت بها الحركة التربوية الحديثة، حيث جاءت كرد فعل على واقع تربوي هيمن زماً طويلاً وجعل من المتلقي مجرد متلق سلبي للمعلومة دون المساهمة في بناءها، والبحث عن مصادرها. وتتمثل بيداغوجيا التعلم التعاوني في أن المتعلم يشارك في عملية التعلم. وتبنى على مبادئ تهدف في مجملها إلى تطوير العلاقات الإنسانية والإيجابية لدى المتعلم من خلال الأجواء التي يمكن خلقها عند ممارسة هذا النمط من التعلم، وهي أجواء تتسم بالديمقراطية وحرية الفكر والتعبير. والتعلم التعاوني هو أحد أوجه الاستراتيجيات النشطة التي ظهرت بوادرها الأولى في أمريكا ثم أوروبا.

ونحن في هذه الدراسة سنتعرض إلى هذه الاستراتيجيات ومقارنتها مع بعض الاستراتيجيات الأخرى في إدارة القاعات أو الفصول التدريسية أو التعليمية. ويورد كل من جونسون وجونسون مجموعة من الفروق الجوهرية بين ثلاث أنواع التعلم:



جدول رقم 1 : الفرق بين التعلم التعاوني والتعلم التنافسي و التعلم الفردي.

| وجه المقارنة | التعاوني | التنافسي | الفردي |
|----------------------|--|---|---|
| التفاعل | إيجابي | سلبي | لا يوجد |
| نمط النشاط التعليمي | أية مهمة تعليمية وخاصة المهام المرتبطة بالمفاهيم والمهام المعقدة. | مهام تحدد قواعد عملها في ضوء التنافس وتختص بممارسة المهارة و إستدعاء المعلومات. | مهم محددة وواضحة السلوك لتجنب الارتباك ومهام تركز على المهارات البسيطة و إكتساب المعرفة. |
| وضوح أهمية الهدف | يدرك الهدف التعاوني على أنه هام. | يقبل الطلاب الفوز أو الهزيمة، و لا يدركون أهمية هدف التعلم التنافسي | يدرك الفرد أن غرض التعلم الفردي هام، و أن المهام الفردية ذات قيمة ويتوقع أن يحصل الهدف ويمارس المهام. |
| تفاعل المعلم/الطالب | يثير المعلم عملية التعلم التعاوني، ويتدخل فيه لتدريس المهارات التعاونية. | المعلم هو مصدر التعزيز و المساعدة والتدعيم وهو جاهز للأسئلة والتعليقات. | المعلم هو المصدر الأساسي للمساعدة والتغذية الراجعة، و التدعيم. |
| دور المعلم | يمكنك أن تسأل المعلم عندما تتشاور مع جميع أعضاء المجموعة للإجابة. | من الذي حصل على الدرجة الأعلى؟ مالذي تحتاج إليه لتكسب في المرة القادمة؟ | لا تزعج زميلك أثناء عمله - إرفع يدك عندما تطلب الإجابة - دعني أعرف عندما تنتهي عملك. |
| تفاعل الطالب/الأدوات | يتم ترتيب الأدوات طبقاً للغرض من الدرس. | توجد مجموعة من الأدوات لكل طالب. | يتم تحديد مجموعة المواد والتعليمات لكل تلميذ - كما يحدد له حيز وقواعد العمل. |
| تفاعل الطالب/الطالب | يمتد تفاعل الطالب/ الطالب طوال فترة التعلم. ويهدف إلى إثارة المشاركة والمساعدة والتعلم الجماعي | يشجع تفاعل الطالب/الطالب داخل مجموعة ثلاثية ويقسم الطلاب إلى مجموعات متجانسة ثلاثية الأفراد لتأكيد فرص متساوية للفوز. | يعمل الطالب في ضوء قدرته الخاصة -ومن ثم لا يوجد تفاعل الطالب/الطالب هنا. |
| توقعات الطالب | يشارك جميع أعضاء المجموعة في العمل | يحصل كل متعلم على فرص متساوية للمكسب ويتمتع | يترك الطالب بمفرده ليعمل في ضوء معدله الخاص - |



وكما نرى في جدول المقارنات ويتضح لنا أن التعلم التعاوني يتفوق على النوعين الأخرتين من التعلم في عدة جوانب كالتفاعل، الأدوار الموزعة، والمنوطة بالمتعلمين، والموارد المعرفية، والوسائل ... الخ، ولكن بالرغم من هذه الاختلافات إلا أن استخدام هذه الأنواع مع بعضها البعض ضروري لتحقيق نتائج أفضل من العملية التعليمية أو التدريبية ككل.

وبالنسبة للأساليب المستخدمة في إدارة العملية التعليمية والتدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت نجد أن الأكثر شيوعاً هو أسلوب المحاضرة ويتم بتلقيق المدربين المعلومات على المتدربين في عدد معين من المحاضرات طبقاً لمنهج معين في فترة زمنية محددة، وكذلك يتم استخدام أسلوب ورش العمل وهو شائع الاستخدام في المعاهد الفنية والمهنية بصفة خاصة كذلك تستخدم بعض الأساليب النادرة مثل الحلقات النقاشية والمشاريع والأدوار التمثيلية (بهباني، 1993).

3.2 إعداد الاستبانة

1.3.2 صياغة فقرات الاستبانة.

قام الباحث بصياغة فقرات أسئلة الاستبانة بحيث تغطي الدورة المختارة، وتكون الاستبانة عبارة عن (40) سؤال موزعة على محورين أساسيين وقد روعي فيها التنوع في الصياغة وكذلك روعي عند صياغة المفردات وضوح المطلوب، وبساطة التعبير، وسلامة الصياغة اللغوية.

2.3.2 وضع تعليمات الإجابة على الاستبانة.

قام الباحث بعرض التعليمات عن كيفية الإجابة عن كل محور من محاور الاستبانات، وقد تم شرح التعليمات بلغة واضحة ومحددة، تبين عدد الأسئلة، والزمن المحدد للاستبانة.

3.3.2 تصميم الإجابة عن أسئلة الاستبانة.

لضمان موضوعية الاستبانة، فقد عمد الباحث إلى إعداد الاستبانة من نوع الاختيار من متعدد كونه يعتمد على مقياس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات مستعمل في الاختبارات النفسية استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات. وقد اعتمد الباحث على المقياس الثنائي والثلاثي ليعكس هذا المقياس ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما.



4.3.2 حساب الصدق الظاهري للاستبانة.

الصدق الظاهري هو المظهر العام للاستبانة من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها، ومدى وضوح هذه المفردات، ويشير هذا النوع من الصدق إلى مدى مناسبة الاسئلة للغرض الذي وضعت من أجله. وللتحقق من صدق الاختبار تم حساب صدق الاختبار باستخدام طريقة الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، حيث عرض الباحث الاستبيان بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين وهم متخصصين بالإدارة التعليمية والتدريبية، وقد طلب منهم قراءة الاستبيان وإبداء الرأي فيه من حيث:

مدى وضوح العبارات والمصطلحات المستخدمة ومدى مناسبة كل سؤال من الأسئلة مع المحور الأساسي للاستبيان، وذلك من خلال قيامهم بحذف أو إضافة أو تعديل أي سؤال يرون عدم مناسبته مع المطلوب، وأية ملاحظات أخرى. وفي ضوء الملاحظات والآراء التي أبداها المحكمون، قام الباحث بالأخذ بكافة الملاحظات التي أبداها السادة المحكمين على الاستبيان، وبهذا فقد أصبح العدد الكلي لأسئلة الاستبيان (40) سؤال موزعة على استبانتين، وبذلك يكون الاستبيان قد حقق الصدق الظاهري.

5.3.2 حساب ثبات الاستبيان

قام الباحث بتطبيق الاستبيان، على عينة مؤلفة من عدد (22) مدرب من مدربي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت وذلك خلال دورة تدريبية متخصصة في استراتيجيات التعلم التعاوني في إدارة العملية التدريبية، وقد تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) قام الباحث بحساب معامل ألفا لكل مقياس مستخدم في الدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات المقاييس، و تتراوح قيمة معامل ألف بين (0) و (1) وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عالي وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات، ويبين الجدول رقم (2) معاملات الثبات لمقاييس الدراسة.

جدول رقم (2) معاملات الثبات لمقاييس الدراسة (من إعداد الباحث)

| المتغيرات | عدد العبارات | معامل ألفا |
|---|--------------|------------|
| استراتيجية التعلم التعاوني | 20 | 0.469 |
| تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في التدريب | 20 | 0.748 |
| الإجمالي | 40 | 0.491 |



تشير النتائج الظاهرة في الجدول رقم (2) إلى أن قيم معامل ألفا للمقاييس المستخدمة في الدراسة كانت جميعها أكبر من (0.4) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا، وبالتالي يمكن القول بأن المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات الداخلي.

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق، غير موافق، لا أعلم) مقياس ترتيبي و الأرقام التي تدخل في برنامج التحليل تعبر عن الأوزان وهي (موافق=1 ، غير موافق=2 ، لا أعلم=3) فيمكننا احتساب المتوسطات الحسابية كالتالي:

الجدول رقم (3) قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكارت الثلاثي (من إعداد الباحث)

| المتوسط المرجح | المستوى |
|------------------|-----------|
| من 1 إلى 1.67 | موافق |
| من 1.77 إلى 2.34 | غير موافق |
| من 2.35 إلى 3 | لا أعلم |

6.3.2 اختبار فرضيات البحث

الجدول رقم (4) المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات المدربين على العبارات المكونة لمحور استراتيجية التعلم التعاوني وتأثيرها على إدارة العملية التدريسية وسلوك ومهارات المتلقي. (من إعداد الباحث)

| عبارات المحور الأول استراتيجية إدارة التعلم التعاوني وتأثيرها على سلوك ومهارات المتلقي. | المقياس | موافق | غير موافق | لا أعلم | المتوسط | الانحراف المعياري | النتيجة |
|--|----------|-------|-----------|---------|---------|-------------------|---------|
| تعد استراتيجية التعلم التعاوني أحد نماذج التدريس التي ترفع مستوى الطالب وتنمي مهاراته وتكسبه الاتجاهات والقيم الإيجابية. | تكرار | 22 | 0 | 0 | 1 | 0 | موافق |
| | نسبة (%) | 100 | 0 | 0 | | | |
| تزيد استراتيجية التعلم التعاوني من روح | تكرار | 22 | 0 | 0 | 1 | 0 | موافق |
| | نسبة (%) | 100 | 0 | 0 | | | |



| | | | | | | | |
|-----------|-------|------|------|-----|------|----------|---|
| | | | | | | | الجماعة والمشاركة عن طريق ممارسة العصف الذهني والمناقشات الحية بين الطلاب. |
| نعم | 0.426 | 1.09 | 1 | 0 | 21 | تكرار | تساعد استراتيجية التعلم التعاوني في زيادة أوجه النمو المختلفة لدى الطلاب. |
| | | | 4.5 | 0 | 95.5 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.703 | 1.27 | 3 | 0 | 19 | تكرار | عند تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني يتمكن المعلم من تغيير سلوك الطلاب بعد ممارستهم لخبرات معينة من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة. |
| | | | 13.6 | 0 | 86.4 | نسبة (%) | |
| غير موافق | 0.598 | 1.57 | 1 | 11 | 10 | تكرار | إن التعلم عن طريق هذه الاستراتيجية ليست عملية مشاهدة إنما عملية المشاركة الفعالة والنشطة للطلاب والانغماس في عملية التعلم. |
| | | | 4.5 | 50 | 45.5 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.426 | 1.09 | 0 | 1 | 21 | تكرار | إن التعلم عن طريق هذه الاستراتيجية ليست عملية مشاهدة إنما عملية المشاركة الفعالة والنشطة للطلاب والانغماس في عملية التعلم. |
| | | | 0 | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.796 | 1.41 | 4 | 1 | 17 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن تقليل درجة الأناية لدى الطلاب. |
| | | | 18.2 | 4.5 | 77.3 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن بناء علاقات جيدة بين الطلاب كأفراد. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن اكساب |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |



| | | | | | | | |
|-----------|-------|------|------|------|------|----------|--|
| | | | | | | | الطلاب مهارة التعاون والاتصال والتفاوض. |
| موافق | 0.426 | 1.09 | 0 | 1 | 21 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن صقل المهارات القيادية الفعالة لدى الطلاب. |
| | | | 0 | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.873 | 1.52 | 2 | 5 | 15 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن غرس فكرة تبني العمل التطوعي خارج محل الدراسة. |
| | | | 9.1 | 22.7 | 68.2 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.426 | 1.09 | 0 | 1 | 21 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الآخرين. |
| | | | 0 | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن تشجيع الطلاب الخجولين على التحدث وتبادل الأفكار والمنافسة الفعالة. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | من خلال هذه الاستراتيجية يمكن زيادة قوة الترابط بين أفراد المجموعة. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.588 | 1.18 | 0 | 2 | 20 | تكرار | استراتيجية التعلم التعاوني تعزز ثقة الطلاب بقدراتهم العقلية من خلال اكتسابهم المعلومات والمهارات عند تعاونهم مع زملائهم. |
| | | | 0 | 9.1 | 90.9 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | إن الاحتكاك والحوار أثناء تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني يجعل الفصل الدراسي بيئة منتجة للأفكار والحلول المبتكرة. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| غير موافق | 0.831 | 1.90 | 7 | 8 | 7 | تكرار | استراتيجية التعلم التعاوني هي نفسها استراتيجية التعليم التعاوني. |
| | | | 31.8 | 36.4 | 31.8 | نسبة (%) | |



| | | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|------|----------|---|
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | تساعد استراتيجية التعلم التعاوني على التفكير الابداعي وحل المشكلات. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| موافق | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | تكرار | تساعد استراتيجية التعلم التعاوني على احترام الذات والآخرين. |
| | | | 0 | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| موافق | 0.796 | 1.41 | 4 | 1 | 17 | تكرار | تساعد استراتيجية التعلم التعاوني على زيادة دافعية الطلاب وتحفيزهم لرفع مستواهم في التحصيل العلمي. |
| | | | 18.2 | 4.5 | 77.3 | نسبة (%) | |

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (نعم، لا) مقياس ترتيبي و الأرقام التي تدخل في برنامج التحليل تعبر عن الاوزان وهي (نعم=1 ، لا=2) فيمكننا احتساب المتوسطات الحسابية كالتالي:

الجدول رقم (5) قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكارت الثنائي (من إعداد الباحث)

| المتوسط المرجح | المستوى |
|----------------|---------|
| من 1 إلى 1.5 | نعم |
| من 1.51 إلى 2 | لا |



الجدول رقم (6) المتوسطات المرجحة و الانحرافات المعيارية لاستجابات المدربين على العبارات المكونة لمحور تطبيق استراتيجيات إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المتدربين. (من إعداد الباحث)

| النتيجة | الانحراف المعياري | المتوسط | لا | نعم | المقياس | عبارات المحور الثاني تطبيق استراتيجيات إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المدربين. |
|---------|-------------------|---------|------|------|----------|---|
| نعم | 0.351 | 1.14 | 3 | 19 | تكرار | هل سبق وطبقت استراتيجيات التعلم التعاوني في التدريب؟ |
| | | | 13.6 | 86.4 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل تفضل التعلم التعاوني على التعلم التقليدي؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل يسهل التعلم التعاوني لك الفهم وإتقان المفاهيم الأساسية؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل يزيد التعلم التعاوني دافعية التعلم لديك؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل نَمَى التعلم التعاوني مهارة التعاون بينك وبين زملائك أثناء التدريب؟ |
| | | | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.395 | 1.18 | 4 | 18 | تكرار | هل حسن التعلم التعاوني مهاراتك اللغوية والقدرة على التعبير أثناء التمارين؟ |
| | | | 12.8 | 81.8 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل زاد التعلم التعاوني قدرتك على التذكر والتفكير عند ممارسة الألعاب التدريبية؟ |
| | | | 18.2 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل ساعدك التعلم التعاوني على تحسين مزاجك ونفسيتك أثناء مشاركتك في الدورة؟ |
| | | | 18.2 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.294 | 1.09 | 2 | 20 | تكرار | هل نَمَى التعلم التعاوني مهاراتك الاجتماعية كالتنظيم والتخطيط من خلال العمل كمجموعة وفريق؟ |
| | | | 9.1 | 90.9 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل تم تطبيق الأدوار في المجموعة من خلال الفريق أثناء القيام بالتمارين التدريبية؟ |
| | | | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.294 | 1.09 | 2 | 20 | تكرار | هل تم استخدام مهارة إدارة الوقت بطريقة فعالة خلال التدريب؟ |
| | | | 9.1 | 90.9 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل التعلم التعاوني يساعد على تنمية المهارات والسلوك وتغيير الاتجاهات؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل استمتعت من خلال التطبيق الفعلي لاستراتيجيات التعلم التعاوني في التدريب أثناء هذه الدورة التدريبية؟ |
| | | | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل يعتبر تطبيق استراتيجيات التعلم التعاوني في التدريب عامل محفز للمتدربين ممكن أن ينمي مهاراتهم وقدراتهم؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |



| | | | | | | |
|-----|-------|------|------|------|----------|---|
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل من الممكن أن يرتفع التحصيل العلمي للمتدربين عند تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في التدريب؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل من الممكن أن يدفع التعلم التعاوني الطلاب لتقديم أفضل ما لديهم عند تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في التدريب؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0 | 1 | 0 | 22 | تكرار | هل يحافظ تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في التدريب على العلاقات الطيبة بين المتدربين؟ |
| | | | 0 | 100 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.351 | 1.14 | 3 | 19 | تكرار | هل استراتيجية التعلم التعاوني يمكن تطبيقها في مختلف التخصصات العلمية للمتدربين؟ |
| | | | 13.6 | 86.4 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل اكتسبت خبرات ومهارات جديدة يمكنك الاستفادة منها كمدرّب وذلك من خلال التطبيق الفعلي لهذه الاستراتيجية أثناء الدورة التدريبية؟ |
| | | | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |
| نعم | 0.213 | 1.05 | 1 | 21 | تكرار | هل ترى أن التعلم التعاوني من أنجح الاستراتيجيات في التعلم الحديث ويمكن تطبيقها في الساعة التدريبية؟ |
| | | | 4.5 | 95.5 | نسبة (%) | |

و قام الباحث كذلك بحساب معدلات الارتباط واختبار الفروض و الموضحة من خلال الجدوا التالية:

جدول رقم (7) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة (المحورين الأساسيين) (إعداد الباحث)

| استراتيجية إدارة التعلم التعاوني وتأثيرها على سلوك ومهارات المتلقي | | تطبيق استراتيجية إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المتدربين. |
|--|----------------|--|
| العامل المؤثر على السلوك و المهارة | معامل الارتباط | |
| 0.561 | -0.131 | |

يتضح من الجدول رقم (7) أن معامل الارتباط بين المتغيرين لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى 0.01

حيث جاءت النتيجة -0.131 و تدل على عدم وجود علاقة ارتباط



جدول رقم (8) مصفوفة اختبار جودة النموذج و اختبار تأثير النموذج بين متغيرات الدراسة (المحورين الأساسيين)
(إعداد الباحث)

| استراتيجية إدارة التعلم التعاوني وتأثيرها على سلوك ومهارات المتلقي | | | |
|---|---------------------|----------------|----------------|
| اختبار الارتباط | اختبار جودة النموذج | معامل التحديد | اختبار التأثير |
| | F-test | R ² | T-test |
| -0.131 | 0.350 | -0.032 | 0.592 |
| تطبيق استراتيجية إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المدربين. | | | |

بعد أن قمنا بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات (المحاور الرئيسية) ثم اختبار جودة نموذج العلاقة باستخدام F ثم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير في التغيير الحاصل في درجة استراتيجية إدارة التعلم التعاوني وتأثيرها على سلوك ومهارات المتلقي كمتغير تابع وذلك باستخدام R² ، ثم التأكد من معنوية تأثير المتغير تطبيق استراتيجية إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المدربين باستخدام اختبار T-test.

و يبين الجدول رقم (8) معاملات الارتباط بين المتغيرين مصفوفة اختبار جودة النموذج و اختبار تأثير النموذج بين متغيرات الدراسة (المحورين الأساسيين).

فيما يلي سنقوم باختبار فروض الدراسة المتعلقة المتعلقة بتطبيق استراتيجية إدارة التعلم التعاوني في التدريب و قياس أثره على المدربين، بالنظر في الجدول رقم (8) يتضح التالي:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 على وجود ارتباط بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني وأثرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرّب) حيث كان معامل الارتباط = -0.131 وهو غير دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية تبين المحاور الرئيسية في الدراسة و بالتالي لا يمكن قبول صحة الفرض الأول:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني وأثرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرّب).



بالنظر في الجدول رقم (8) يتضح التالي:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 على وجود ارتباط بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية وثقافة تطبيقها بين المدربين، حيث كان معامل الارتباط = -0.131 وهو غير دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية تبين المحاور الرئيسية في الدراسة و بالتالي لا يمكن قبول صحة الفرض الثاني:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية وثقافة تطبيقها بين المدربين.

بالنظر في الجدول رقم (8) يتضح التالي:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 على وجود ارتباط بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية، حيث كان معامل الارتباط = 0.561 وهو غير دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية تبين الفروق بين متوسطات المجموعة التجريبية في الدراسة و بالتالي لا يمكن قبول صحة الفرض الثالث:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية.

ومما سبق نرفض الفروض الصفرية المتعلقة بتطبيق استراتيجية إدارة التدريب بعدياً، ونقبل الفروض البديلة كما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني وأثرها على سلوك ومهارات المتلقي (المدرّب والمتدرب).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني على إدارة العملية التدريبية وثقافة تطبيقها بين المدربين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية.



3. توصيات البحث

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي:

1. الاهتمام باستخدام استراتيجيات التدريب التعاوني في إدارة الدورات التدريبية المختلفة التي يتم تنظيمها في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
2. الاهتمام بالتنوع في طريقة إدارة العملية التدريبية وذلك لتطوير وتنمية المهارات التدريبية سواء للمدرب أو المتدرب.
3. ضرورة الاهتمام بتطوير وتدريب المدربين في مجال إدارة العملية التدريبية.
4. السعي نحو نشر ثقافة تنوع الاستراتيجيات المستخدمة في العملية التعليمية والتدريبية.

المراجع

المراجع العربية

- أبوشيخة, ن. أ. (2000). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع.
- الخوالده, م. (1997). *أساليب التدريس والتدريب في إطار التعليم التطبيقي المستمر*. الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب, مجلد 7.
- الديحاني, م. ص. فبراير 2000. *(العمالة الوافدة دراسة تحليلية)*. الكويت: ورقة عمل مقدمه إلى مركز الدراسات بمجلس الأمة الكويتي.
- الدين, ب. أ. (2006). *التخطيط التربوي والتنمية البشرية*. العين: دار الكتاب الجامعي.
- الرشيد, ن. إ. (1997). *بور الحاسب الآلي في التعليم والتدريب*. الكويت: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- الطالب, ه. ي. (2006). *دليل التدريب القيادي*. الكويت: ط3، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، دار العلوم العربية.
- الطراونة, ع. ا. (2008). *استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية*. الأردن: الهيئة العامة للصناعة.



WWW.mecsj.com/ar

- الظفيري, ن. ص. (2016). *أثر استراتيجيات التدريب التعاوني والمدمج على تنمية مهارات التدريب لدى المدربين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت*. الكويت: مجلة أكاديميا.
- العباسي, م. ص. (2013). *الاحتياجات التدريبية للمدربين في مركز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة*. السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- العمار, ر. و. (1997). *مجالات وأساليب التدريب لعمال البيع والتسويق*. الكويت: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- المطيري, ح. م. (2012). *متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين*. السعودية: رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- بهباني, ع. ا. (1993). *التعليم في الكويت من الألف إلى الياء*. الكويت: مكتبة الفلاح.
- تشارني ساي و كونواي كاثس. (2001). *وسائل المدرب الناجح*. السعودية: بت. عبد الكريم العقيل، ط1، مكتبة جرير.
- تقي, ع. غ. (1997). *تنمية العنصر البشري: أبعاد تربوية ونفسية*. مؤتمر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت بعنوان "فاعلية التدريب والعوامل المؤثرة عليه". الكويت: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- جونسون, د. و. (1998). *التعلم الجماعي والفردي، التعاون والتنافس والفرديّة*. القاهرة: ترجمة رفعت محمود بهجت، عالم الكتب، ص33.
- حطب, آ. ص. (1994). *علم النفس التربوي*. القاهرة: ط4، الأنجلو المصرية.
- خليل, إ- <https://www.yallanzaker.net/explanation-all-active-learning-strategies-pdf/>. (2018, 12 15). Retrieved from <https://www.yallanzaker.net/explanation-all-active-learning-strategies-pdf/>



WWW.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والعشرون (كانون الثاني) 2020

ISSN: 2617-9563

- دانيه, أ. ب. (1993). *علم النفس التربوي : نموذج عمل لتحسين فهم قراءة النصوص*. الكويت: دائرة البحوث التربوية بوزارة التربية.
- شاهين, ع. ا. (2010). *استراتيجيات التدريس المتقدمة واستراتيجيات التعلم وأنماط التعلم*. الاسكندرية: جامعة الاسكندرية.
- مرعي, م. م. (2002). *طرائق التدريس العامة*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- نابتي, س. (2009). *دور برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين نوعية الخدمة بالمؤسسة، محاولة دراسة حالة بالمركز الاستشفائي الجامعي*. الجزائر :رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينة، .

المراجع الإنجليزية

- Atwood, C. G. (2007). *Presentation Skills Training*. United States: Published By ASTD.
- Derek L. Milne, H. R. (2002). *An Educational And Organizational Needs Assessment For Staff Training, Behavioral and Cognitive Psychotherapy* . UK: Cambridge University.
- Educapsy. (2019, 2 22). <http://educapsy.com/services/strategi-apprentissage-464>. Retrieved from <http://educapsy.com/services/strategi-apprentissage-464>: <http://educapsy.com/services/strategi-apprentissage-464>
- Frances McGinnity. (2004). *Welfare for the Unemployed in Britain and Germany: Who Benefits?* Edward Elgar Publishing.
- J.Downs, L. (2008). *Listening Skills Training*. United States: ASTD Press.
- Mcloughlin, F. (1997). *The Training and Development Function-Future Directions*. *Journal of training planning ,design, and implementation,* , V 2.



WWW.mecsj.com/ar

- Rae, L. (2001). *Develop your training Skills*. London: Kogan Page limited.
- Tight, M. (2002). *Key Concepts in Adult Education and Training*. USA: Psychology Press.
- Tight, M. (2002). *Key Concepts in Adult Education and Training*. USA: Routledge.