

The Effect of A Training Program Based on Action Oriented Learning Approach in Developing Change Agency Skills of the Vocational Training Corporation Trainers in Jordan

Sawsan Mohammed Jaber*

Prof. Abdul Rahman A. Alhashmi**

Received 10/5/2020

Accepted 11/7/2020

Abstract:

This study aimed to investigate the effect of training program based on action oriented learning approach in developing the change agency skills of vocational training corporation trainers in Jordan. The Middle Region Training Directorate was selected intentionally. The study was implemented on a sample consisting of (40) trainers, the control and experimental groups were randomly assigned, each consists (20) trainers. The experimental group was trained by training program based on an action oriented learning approach and the controlled group was trained by the regular program before. The researchers prepared a training program based on action oriented learning approach and developed a change agency skills scale that was verified for its validity and stability. The scale consisted from(36) items, within three experiences: expertise collaborative (community membership and empowerment), expertise problem solving (risk taking and motivation), and expertise contextual (mastery). (ANCOVA) and (MANCOVA) were used to analysis the results. There were statistical significant differences at the level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) in expertise problem solving and expertise contextual, in favor of the experimental group. There weren't statistical significant differences in expertise collaborative. The study recommended that the program should be used and applied in other courses and for long period of time.

Keywords: Training Program, Action Oriented Learning Approach, Change Agency Skills, VTC Trainers.

Vocational Training Corporation\ Jordan\ sawsan_turk@yahoo.com *
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ drhman@yahoo.com **

أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن

سوسن محمد جابر*

أ.د. عبد الرحمن عبد الهاشمي**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن. أُختيرت معاهد مديرية إقليم الوسط قصدياً، وتكون أفراد الدراسة من (40) مدرباً تم تعيينهم عشوائياً إلى مجموعتين: إحداهما تجريبية (20) مدرباً تدرّبوا بالبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل، والأخرى ضابطة (20) مدرباً خضعوا للتدريب بالبرنامج الاعتيادي سابقاً. أعد الباحثان برنامجاً تدريبياً قائماً على منحى التعلم الموجه بالعمل تحققاً من صدقه، وطوراً مقياساً لمهارات وكالة التغيير تحققاً من صدقه وثباته، مكوناً من (36) فقرة ضمن ثلاث خبرات: خبرة التعاون المتمثلة بمهارتي (التمكين وعضوية المجتمع)، خبرة حل المشكلات المتمثلة بمهارتي (التحفيز وتحمل المخاطر)، وخبرة السياق المتمثلة بمهارة (الإتقان)، استخدم لتحليل النتائج، التباين الأحادي والمتعدد. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في خبرة حل المشكلات والسياق، تعزى للبرنامج التدريبي لصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود دلالة إحصائية لخبرة التعاون، في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان باعتماد البرنامج وتطبيقه على دورات تدريبية أخرى ومدة أطول.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي، منحى التعلم الموجه بالعمل، مهارات وكالة التغيير، مدرب مؤسسة التدريب المهني.

* مؤسسة التدريب المهني/ الأردن/ sawsan_turk@yahoo.com

** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ drhman@yahoo.com

المقدمة

التغيير قادم واستقراء المستقبل سمة الأنظمة التدريبية الفاعلة، فإذا صُعِبَ عليها تمكين الأفراد من كفايات العمل لتغييرها المتسارع، فهي قادرة على تنمية كفايات الأفراد ليتمكنوا من متغيرات العمل، لتجاوز معضلة عدم تطابق المهارات مع متطلبات الممارسة في سوق العمل نتيجة هذا التغيير، ما يشكل تحدياً أمام مؤسسات التعليم والتدريب المهني حول العالم، والمناطق بها تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية ومعرفية ومهنية.

ففي الأردن يعد قطاع التعليم والتدريب المهني من أهم القطاعات التنموية، التي تسهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية؛ إذ تسعى مؤسسة التدريب المهني لتحقيق عدد من الأهداف الاستراتيجية، أهمها رفع كفاءة منظومة التدريب وفعاليتها وفق متطلبات سوق العمل، كما تسهم في تحقيق أهداف الخطة العشرية الحالية (2015-2025)، التي تدعو لتنفيذ أنموذج للتدريب من منظور اصحاب العمل؛ يلبي احتياجاتهم ويتصف بالاستجابة والفاعلية والمرونة (Vocational Training Corporation, 2015).

لكن المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني أكد في تقريره (2017) على اتساع الفجوة بين احتياجات سوق العمل وكفايات الخريجين (Economic and Social Council, 2017)، مما يستوجب التجديد المستمر لمؤسسات التعليم والتدريب المهني، وابتكار البرامج التعليمية التي تلبي هذه المطالب المتغيرة، والرؤى البيداغوجية والتكنولوجية الحديثة (Runhaar, Bednall,) (Sanders & Yang, 2016).

وحيث إنه لا يمكن تحسين مخرجات التدريب دون النهوض بأداء المدرب، مما يشكل تحدي آخر أمام مشاركة المؤسسة التعليمية في التغيير، ويؤدي إلى نظام من المرجح أن يحتفظ بالوضع الراهن، وقد يكون توضيح أهداف التغيير وتحديد مهارات وكالة التغيير أحد الحلول للخروج من المأزق، لأن ذلك يفضي إلى التنمية الفردية والمؤسسية معاً (Fullan, 1993).

إن وكالة التغيير تتحقق بوجود الأفراد القادرين على مواجهة التغيير، ويمكن تعرفهم من الأدوار التي يحققون بها وكالتهم للتغيير، وبما أنها أدوار موجهة ومتنوعة، يتطلب ذلك مجموعة جديدة من المهارات القيادية والتربوية (Badley, 1986).

فمواجهة التغيير، إحدى المهمات التي تمكن مدربي التعليم والتدريب المهني، من إعداد المتدربين لعالم العمل المتغير في أنواعه ومتطلباته وكفايات العاملين فيه (Billett, 2006)،

ولإكساب المدرب المهني مهارات وكالة التغيير ليصبح وكيلاً له، تبدأ منظومة التدريب بتحديد الاحتياجات التدريبية. فقد أكد العنزى والخطيب (Al-Anzi & Al-Khatib, 2008) أن نجاح برامج التدريب في تحقيق أهدافها، يكمن في مرونتها ومخاطبتها للاحتياجات الفعلية للعاملين.

لقد قدم هايتمان (Heitmann, 2002) مسوغات التحول إلى الأنموذج البنائي الاجتماعي، منحى التعلم الموجه بالعمل، في المؤتمر الدولي للتعليم والتدريب المهني (2002) ومنها الآتي:

- منحى التعلم الموجه بالعمل أقرب لأنموذج السمة، ويعرض الكفايات (الفنية، والمنهجية، والاجتماعية، والشخصية) في فهم شامل.
- يُمكن المنحى الخريجين من المهارات الحياتية، مثل مهارة التواصل وحل المشكلات، والعمل ضمن الفريق، بالتوازي مع المعارف والمهارات المنصوص عليها.
- يتيح المنحى للمتعلمين التعامل مع متطلبات العمل المتغيرة.

إن منحى التعلم الموجه بالعمل من نماذج التعليم والتدريب المهني، التي تبنتها عديد من الدول، فقد أظهرت نتائج دراسة بارك وكانغ وفيلنسيك وتشو (Park, Kang, Valencic & Cho, 2013) أن المملكة المتحدة والدول الأوروبية الأخرى، تستخدم التعلم الموجه بالعمل، بهدف التطوير المهني والمؤسسي وطرق التعلم.

في ضوء الاطلاع والاستفادة من التجارب والدراسات السابقة، يرى الباحثان ضرورة التركيز على مؤسسة التدريب المهني بوصفها مؤسسة رائدة للتدريب المهني في الأردن، وتنمية مهارات المدربين التي تمنحهم الجاهزية والمرونة لمواجهة التغيرات المتسارعة، مثل مهارات وكالة التغيير من خلال منحى جديد يمكن أن يحقق هذا الدور، ويقلص الفجوة بين مخرجات المؤسسة ومتطلبات سوق العمل، هو منحى التعلم الموجه بالعمل؛ فالحدود المرسومة بين المعرفة والعمل ومهارات الحياة، في إطار المؤسسات التعليمية والتدريبية، حدود مصطنعة للغاية، لا يمكن رؤيتها في منحى التعلم الموجه بالعمل.

وبناء على ذلك، جاءت هذه الدراسة لتقصي أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن.

مشكلة الدراسة وسؤالها:

أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني في تقريره (Economic and Social Council, 2017)، على اتساع الفجوة بين احتياجات سوق العمل وكفايات الخريجين نتيجة

التغيير المتسارع في متطلبات العمل، أما تقرير وزارة العمل لواقع وإنجازات سوق العمل (Ministry of Labor, 2016) فقد أشار إلى أن أهم أسباب تفشي البطالة في سوق العمل الأردني، هو ضعف الموازنة بين مخرجات الأنظمة التعليمية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وبما أن كفاءة المدرب تشكل عنصرًا أساسيًا في كفايات المتدربين، يتطلب تطوره المهني تقدير احتياجاته التدريبية، فقد هدفت دراسة أبو غزال (Abu Ghazal, 2002) إلى معرفة مدى امتلاك المدربين للكفايات اللازمة للتدريب في مؤسسة التدريب المهني في الأردن، وأظهرت النتائج أن هناك ضعفًا في امتلاك كفايات التخطيط، والتنفيذ والتقييم للتدريب بشكل عام، وكفايات التواصل مع المجتمع المحلي، وتحفيز المتدرب بشكل خاص.

وبحسب عمل الباحثين في مجال التدريس والتدريب، وفي ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة يُلاحظ أن هناك ضعفًا بامتلاك مهارات وكالة التغيير لدى المدربين المهنيين في مؤسسة التدريب المهني، مما يؤثر في إسهاماتهم في مواجهة التحديات الناجمة عن الطبيعة المتغيرة باستمرار لمتطلبات الممارسة المرتبطة بالمشروعات التطويرية وسوق العمل، وأن بامتلاكها يمكن تحسين مخرجات التدريب؛ فيرى موسى وهاريس (Muijs & Harris, 2003) أن الخوف من التغيير يمكن تجاوزه عند الشعور بالتمكين، فالمدربون المُمكنون قادرون على إحداث فرق في تعلم المتدربين، ويُظهرون درجة عالية من وكالتهم للتغيير عند تحمل المخاطر، وحل المشكلات، وإتقان المعرفة التربوية والموضوعية، والتعاون مع الآخرين.

لذا جاءت هذه الدراسة لنقصي أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن.

وأجابت الدراسة عن السؤال الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء أفراد مجموعتي الدراسة (التجريبية والضابطة) على مقياس مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني تعزى إلى نوع البرنامج التدريبي (البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل والبرنامج الاعتيادي)؟

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن.

أهمية الدراسة

في حدود علم الباحثين فإن هذه الدراسة من الدراسات النادرة على المستوى العربي، وتتمثل أهميتها في الأهمية النظرية:

1. تعريف المدربين بالأسس الفلسفية والنظرية ومبادئ منحى التعلم الموجه بالعمل وعناصره.
2. التعريف بوكالة التغيير، أهميتها ونماذجها ومهاراتها.
3. يمكن أن تساعد هذه الدراسة الباحثين ومطوري المناهج في تعرف الأسس النظرية لتطوير البرامج وفق مبادئ المنحى.

الأهمية التطبيقية:

تكمن في تحديد مهارات وكالة التغيير للمدربين؛ (التمكين وعضوية المجتمع والتحفيز وتحمل المخاطر والإتقان)، ليصبحوا وكلاء للتغيير، وإفادة الباحثين في الكشف عن مظاهر هذا الدور، لما فيه من دمج حسي وأخلاقي لتحقيق تعلم مستدام.

التعريفات الإجرائية:

يمكن تعريف مصطلحات الدراسة إجرائياً على النحو الآتي:

- **البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل:** هو مجموعة الأنشطة التدريبية المخططة، المتمثلة بنتائج التعلم والمحتوى وأساليب التدريب والتقييم، التي أعدها الباحثان والقائمة على مبادئ التعلم الموجه بالعمل، وتم تطبيقها على أفراد المجموعة التجريبية من مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، بهدف تنمية مهارات وكالة التغيير لديهم.
- **مهارات وكالة التغيير:** مجموع المقدرات التي تسهم تتميتها في استجابة مدرب مؤسسة التدريب المهني في الأردن وتمكينه، لإنجاز الأنشطة المبتكرة، نتيجة التفاعل مع المصادر المتاحة والعوامل الهيكلية والسياقية، ضمن ثلاث خبرات هي: خبرة التعاون (مهارة التمكين، وعضوية المجتمع)، خبرة حل المشكلات (مهارة التحفيز، وتحمل المخاطر)، خبرة السياق (مهارة الإتقان)، وقيست بالدرجة التي حققها المدرب على مقياس مهارات وكالة التغيير الذي طوره الباحثان.

حدود الدراسة ومحدداتها: اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مدربي مؤسسة التدريب المهني.
- الحدود المكانية: مديرية إقليم الوسط.

- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2019 / 2020.
- الحدود الموضوعية: اقتصر تطبيق الدراسة على الوحدات التدريبية لتدريب المدربين (المنظور التربوي، ونماذج التخطيط، واستراتيجيات التدريب والتقييم).
- يعتمد تعميم نتائج الدراسة على أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية من صدق وثبات وعلى جدية أفراد الدراسة في الإجابة عنها.

الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة في محورين وعلى النحو الآتي:

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول منحي التعلم الموجه بالعمل

منحي التعلم الموجه بالعمل وسيلة للتنمية الفكرية والأدائية والانفعالية معاً، من خلال المشاركة المسؤولة في حل المشكلات الحقيقية المعقدة، لتحقيق التغيير المقصود، لتحسين سلوك ملاحظ في مجال المشكلة (Revans, 1983).

كما يعني التعلم الموجه بالعمل أن التعلم منظم في ست خطوات للعمل (أنموذج العمل الكامل)، على غرار تلك التي يجب اتخاذها في مكان العمل وهي (جمع المعلومات، والتخطيط، واتخاذ القرارات، والتنفيذ، ومراقبة الأداء وتقييم النتيجة) (Haase & Termath, 2015).

وغاية منحي التعلم الموجه بالعمل تمكين المتدربين من متطلبات الممارسة، وهدفه تنمية المهارات الأساسية المهنية الواسعة، من خلال مواجهة مهمات تعليمية يعد إعدادها أبرز مهمات المدربين (Lindemann, 2002).

لقد تطورت قواعد التعلم الموجه بالعمل من اتجاهين لعلم النفس؛ الأول نظرية النشاط لـ (Vygotsky)، وتفسر التدريب (بالأداء)، وتفترض أن النشاط لا يمكن فهمه إلا إذا تم تفسيره من خلال دراسة الأصل البيولوجي والاجتماعي للفرد، والثاني النظرية المعرفية لـ (Piaget)، التي تفسر التدريب (بالعمل) وتفترض أنه بدون الإدراك لا يوجد العمل (Bünning, 2007). وفي المنحى تنظم هياكل المعرفة النظرية للتعلم المعرفي، في أنظمة ووحدات أكبر (Steiner, 2012).

يستند منحي التعلم الموجه بالعمل إلى مجموعة مبادئ، وفيما يأتي أبرزها (Lindemann,)

(2002; Heitmann, 2002; Bünning, 2007):

- التعلم نتاج المعرفة المبرمجة والتساؤل حولها.
- التعلم قائم على الممارسة، تشاركي ويبدأ عندما لا يعرف أحد من مجموعة التعلم الإيجابية، ولكنهم ملزمون بالعثور عليها.
- يطور التعلم الموجه بالعمل الكفايات الفنية، والمنهجية، والاجتماعية والشخصية.
- تصمم عملية التعلم وفق البنية الأساسية للأداء البشري.
- ينبغي أن يتصرف المتعلمون بشكل مستقل.
- يحدث التعلم من خلال المشكلات التي تكافئ تجارب المتعلمين في المستقبل.
- التدريب بالمشروع من أهم استراتيجيات التدريب في المنحى، ويوفر الفرصة للمتدرب لتنظيم نفسه بشكل مستقل، بهدف تطوير التنظيم والمسؤولية الذاتية (Bünning, 2007).
- ويعد التقييم الذاتي هو التقييم الأساسي في المنحى، لتقييم التعلم والعمل معاً (Pearce, 1997)، وتعد قائمة المعايير وهيكل التأمل أمثلة على تنمية مهارة التقييم الذاتي لدى المتعلم (Weinstein, 2012).

ويتكون التعلم الموجه بالعمل من مجموعة عناصر هي (مشكلة التعلم، مجموعة العمل، الاستقصاء التأملي، الميسر، اتخاذ الإجراءات والالتزام بالتعلم) (Pearce, 1997). في ضوء ما تقدم واستناداً لمفهوم منحى التعلم الموجه بالعمل وغايته ومبادئه وعناصره، يرى الباحثان أنه منحى مرن متكامل يقدر خصائص المتعلم في سياقه الاجتماعي، ويتحدى العقل لإنتاج المعرفة، ويقدم الأدوات المبتكرة التي تضمن جودة التدريب والمدرّب معاً، في ضوء فلسفة فكرية ومنظور تربوي، يسهل ترجمتها إلى واقع حقيقي أقرب إلى تلبية متطلبات الممارسة.

مهارات وكالة التغيير

وكالة التغيير هي "مقدرة تمكن المعلم من التغيير يمكن بناؤها وتميئتها وتنظيمها ذاتياً" (Soini, Pietarinen, Toom & Pyhältö, 2015: 641).

وقد ناقش لوكاكس وجالوزو (Lukacs & Galluzzo, 2014) أنموذجين من المعلمين في ظل التغيير؛ الأول المتلقي المنفذ لمبادرات التغيير، والثاني القائد لجهود الإصلاح الموصوفة، واقترحا أنموذجاً ثالثاً: (المعلم الوكيل)، الذي يتم تمكينه من المهارات الرئيسة للتغيير، لتوليد التحسينات المرجوة.

إن الجمع بين عباءة الغرض الأخلاقي ومهارات الوكالة مثل (بناء الرؤية الشخصية، والاستقصاء، والإتقان، والتعاون)، يجعل التدريس مهنة نبيلة وفعالة، فالغرض الأخلاقي يتمثل في قرب المعلم من احتياجات طلبته، وتمثل الوكالة في تطوير مهارات واستراتيجيات أفضل لتحقيق تلك الأغراض (Fullan, 1993).

ويرى الباحثان أن التغيير في قطاع التعليم والتدريب حقيقة، والجاهزية لمواجهة حلم؛ تسعى إليه المؤسسة التعليمية، مما يتطلب وجود أفراد قادرين على تسهيل إحداثه، بحاجة إلى تنمية مهارات وكالة التغيير لديهم، تمثل الخبرات اللازمة لتأهيلهم للأدوار الناشئة عن التغيير، خبرة التعاون (مهارة التمكين وعضوية المجتمع)، خبرة حل المشكلات (مهارة التحفيز وتحمل المخاطر)، وخبرة السياق (مهارة الإتقان)، إيماناً بأن وكالة التغيير مقدره يمكن تنميتها، مقابل المنظور الذي ساد لعقود، بأنها خصيصة مقيمة في الأفراد، ليصبحوا عوناً لمؤسساتهم، في مواجهة التغيير.

ثانياً: الدراسات السابقة

في ضوء اطلاع الباحثين على الدراسات والبحوث المتعلقة بمنحى التعلم الموجه بالعمل ومهارات وكالة التغيير، تبين ندرة الدراسات العربية في موضوع الدراسة، وتوافر للدراسات الاجنبية في حدود علم الباحثين، وفيما يأتي عرض لبعض منها مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

المحور الأول: الدراسات ذات الصلة بمنحى التعلم الموجه بالعمل:

هدفت دراسة مياوب وشيانغ وهوب (Miaoab, Xiang & Hoppe, 2018) إلى التحقق من فعالية تدريب المعلمين باستخدام منحى التعلم الموجه بالعمل، وجدوى بيئة التعلم القائمة على الويب، استُخدم اختبار الاختيار من متعدد واستبانة تحقق قبلي وبعدي في جمع البيانات لأفراد الدراسة المكونة من (35) معلماً مهنيًا، من تخصصات مختلفة في مدرسة وهان التقنية في الصين. أظهرت النتائج أن هيكل البرنامج التدريبي؛ بوصفه سلسلة من ثلاثة مواقف تعليمية (إدراك، وتطبيق، ونقل) يعزز الالتزام بعملية التطوير المعرفي، ومن الفعالية تدريب المعلمين المهنيين باستخدام البرنامج في أثناء الخدمة.

كما أجرى بارك وكانغ وفيلنسيك وتشو (Park, Kang, Valencic & Cho, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة أسباب استخدام منحى التعلم الموجه بالعمل في عدد من القطاعات ومنها التعليم، والسياقات التي يوظف بها، ومعرفة أثر البرامج المصممة وفقه، تم اتباع منهج تحليل

المحتوى، لعينة الدراسة المؤلفة من (127) مقالة ذات الصلة، نُشرت في المدة (2004-2012)، أظهرت النتائج أن المنحى استُخدم للتطوير المؤسسي المتمثل في حل المشكلات التنظيمية، في سياق التغيير والثقافة التنظيمية، وللتطوير المهني وأثره في المعارف والمهارات اللازمة لتعزيز الأدوار المهنية، وللتطور الشخصي في تغيير طرق التفكير، ولتطوير طرق التعلم مما أثر في تحسين مهارة حل المشكلات، ولتطوير الفريق، مما أثر في ملكيته ومشاركته، ولتنمية المجتمع في تفعيل دور المدربين في المجتمع المحلي، ودعم قيادة الأعمال.

كذلك هدفت دراسة ستابن بيلت (Stappenbelt, 2010) إلى معرفة أثر منحى التعلم الموجه بالعمل في أداء وتصورات طلبة كلية الهندسة في جامعة (Wollongong) في أستراليا حول المنحى، طبقت الدراسة على (20) طالباً على مدى ثلاث سنوات في سياق وحدات مشروعات التخرج، تم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة القبليّة حول أساليب التعلم المفضلة للطلبة، وأخرى في نهاية المشروعات تتعلق بتصورات الطلبة لتجربة التعلم الموجه بالعمل، أظهرت النتائج تفضيل الطلبة للمنحى على أسلوب الإشراف الاعتيادي في توجيه المشروعات؛ لما له من أثر في تقليل الهفوات الفردية والتحفيز، وإن الوضع الأقل هرمية للإشراف أعطى الطلبة شعوراً متزايداً بملكية المشروع والفاعلية الذاتية.

المحور الثاني: الدراسات ذات الصلة بمهارات وكالة التغيير:

هدفت دراسة فان ديرهايدين وباي يارد وجيلدنز وبويجوس (Van der Heijden, Beijaard, Geldens & Popeijus, 2015) إلى معرفة خصائص المعلم كوكيل للتغيير، على مستوى الغرفة الصفية والمدرسة في هولندا، استخدمت المقابلة المعمقة لعينة مؤلفة من (20) فرداً من الخبراء الخارجيين والمدربين والمعلمين، توصلت الدراسة إلى أن أبرز خصائص المعلم وكيل التغيير هي: التعلم مدى الحياة كونه حريصاً على (التعلم والتأمل)، والإتقان لإعطائه (التوجيه، والإيجابية، وقبول الآخر)، وريادة الأعمال كونه (يستشعر المسؤولية ويتحمل المخاطر) والتعاون (لعمله ضمن الفريق).

وأجرى فاهاشنتانين (Vähäsantanen, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة أهمية وكالة التغيير المهنية للمعلمين المهنيين في فنلندا على المستوى الفردي والجماعي، وتوضيح مظاهرها ومواردها، بتسليط الضوء على تأثيرها في عمل الفرد، ومشاركته في الإصلاح التعليمي، وتفاوضه بشأن هويته المهنية، تزامناً مع حركة الإصلاح التعليمي. تكونت العينة القصدية من (16) معلماً

ومعلمةً من مؤسسة التعليم والتدريب المهني، استخدمت المقابلة والتحليل السرد في جمع البيانات وتحليلها، أُجريت المقابلات القبلية في عام (2006) وتم إعادتها في عام (2007) مع (14) معلمًا منهم. أظهرت الدراسة أن وكالة التغيير المهنية ظاهرة متعددة الأبعاد، ومتنوعة على المستوى الفردي، وتتأثر بالموارد الاجتماعية، وأنها ذات جدوى بعمل المعلمين والالتزام التنظيمي، وتسهم في إعادة تشكيل الممارسات الاجتماعية والهويات المهنية.

أما دراسة لوكاكس (Lukacs, 2009) هدفت إلى تطوير أداة لقياس امتلاك المعلمين للمهارات اللازمة لممارسة وكالة التغيير والتحقق منها، في الولايات المتحدة من قبل مجموعة من الخبراء، طورت الأداة بتحديد عناصر التقييم الذاتي التي تعكس الاستعداد لبدء جهود التغيير لدى المعلمين، وامتلاك مهارات وكالة التغيير في إطار ثلاث خبرات هي: خبرة السياق (مهارة الإتقان)، والخبرة التعاونية (مهارات التمكين وعضوية المجتمع)، وخبرة حل المشكلات (مهارات التحفيز وتحمل المخاطر)، وتم التحقق من الأداة بتطبيقها على (76) معلمًا ومعلمةً، أظهرت النتائج أن الأداة تمتاز بالصدق والثبات وإن امتلاك المعلمين لخبرة السياق جاءت في الرتبة الأولى وخبرة حل المشكلات في الرتبة الأخيرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة تبين أنها اجتمعت والدراسة الحالية على مجال الاهتمام وهو دراسة أثر منحى التعلم الموجه بالعمل وفعالية البرامج المصممة وفقه. لقد هدفت بعض الدراسات إلى معرفة أثر منحى التعلم الموجه بالعمل في التطوير المهني كدراسات مياوب وآخرون (Miaoab, et al, 2018)، وستابن بيلت (Stappenbelt, 2010)، وبعضها جمع بين الأثر والسياق كدراسة بارك وآخرون (Park, et al, 2013). أما في إطار مهارات وكالة التغيير فبعضها هدف إلى معرفة وكالة التغيير وأهميتها على مستوى السياق الفردي والاجتماعي كدراسة فاهاشنتانين (Vähäsantanen, 2015)، وبعضها هدف إلى معرفة خصائص وكيل التغيير ومهارات وكالة التغيير كدراسة فان ديرهايدين وآخرون (Van der Heijden, et al, 2015)، ولوكاكس (Lukacs, 2009).

ويلاحظ أن عينة بعض الدراسات السابقة تكونت من المعلمين، والمعلمين المهنيين كدراسة مياوب وآخرون (Miaoab, et al, 2018) وفاهاشنتانين (Vähäsantanen, 2015) فان ديرهايدين وآخرون (Van der Heijden, et al, 2015)، ومن الطلبة كدراسة ستابن بيلت

(Stappenbelt, 2010)، وبعض الدراسات النظرية تكونت عينتها من المقالات والبحوث المنشورة كدراسة بارك وآخرون (Park, et al, 2013)، أما هذه الدراسة فقد كان أفرادها من المدربين المهنيين.

وقد أفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في تحديد مؤشرات بناء البرنامج التدريبي وآلية تنفيذه، وكيفية إعداد الأدوات المستخدمة، لتطوير أداة الدراسة الحالية. استخدم منهج البحث الكمي ذا التصميم شبه التجريبي في الدراسة الحالية، والمستخدم في عددٍ محدودٍ من الدراسات كدراسة مياوب وآخرون (Miaoab, et al, 2018)، واستخدم منهج البحث النوعي في أغلب هذه الدراسات.

ومما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، إنها ركزت على أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، وهي من الدراسات النادرة في الوطن العربي (على حد علم الباحثين).

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة ولتحقيق أهدافها اتبعت الدراسة المنهج ذا التصميم شبه التجريبي، بمجموعتين تجريبية وضابطة.

أفراد الدراسة

اختار الباحثان مديرية إقليم الوسط قصدياً، لقربها من عمل الباحثين، إذ استقبلت المديرية (65) ترشحاً للمشاركة في البرنامج التدريبي من إدارة خمسة معاهد هي (معهد سحاب، وأبو نصير، والسياحي، والاختبارات، والقويسمة)، واستناداً لبيانات المرشحين في معهد التدريب والتطوير، تم فرز المرشحين إلى قسمين: الأول لم يخضعوا للتدريب بالبرنامج الاعتيادي سابقاً وعددهم (36) مرشحاً، والقسم الثاني بلغ عددهم (29) مرشحاً خضعوا للتدريب بالبرنامج الاعتيادي سابقاً، فاختر عشوائياً (20) مدرباً للمجموعة التجريبية ممن لم يخضعوا للتدريب بالبرنامج الاعتيادي، واختير عشوائياً (20) مدرباً للمجموعة الضابطة، ممن خضعوا للتدريب بالبرنامج الاعتيادي سابقاً، حيث طبقت أداة الدراسة على المجموعتين قبل تنفيذ البرنامج وبعده.

أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة المتمثلة في معرفة أثر برنامج تدريبي قائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، طُوِّر

الباحثان مقياس مهارات وكالة التغيير الذي أعدته لوكاكس (Lukacs, 2009)، مع تعديل الفقرات لتلائم عمل المدرب المهني والسياق المحلي، بحيث يتمكن المستجيب من تقدير درجة ممارسته لمهارات وكالة التغيير الخمسة ضمن ثلاث خبرات، خبرة التعاون (مهارة التمكين وعضوية المجتمع)، خبرة حل المشكلات (مهارة التحفيز وتحمل المخاطر)، خبرة السياق (مهارة الإتقان)، تكون مقياس الدراسة الحالية في صورته النهائية من (36) فقرة متضمناً خمسة بدائل لدرجات الممارسة الموقفية (عالية جداً= 5، عالية= 4، متوسطة= 3، منخفضة= 2، منخفضة جداً= 1).

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق مقياس مهارات وكالة التغيير المكون بصورته الأولى من (39) فقرة، تم عرضه على عشرة محكمين من أصحاب الاختصاص في المناهج والتدريس واللغة الانجليزية، وخبراء من التعليم والتدريب المهني، وأعضاء هيئة تدريس من الجامعات، وذلك للحكم على جودة محتوى المقياس ومدى ملاءمة فقراته للغة المستهدفة، وإبداء الرأي في صياغته اللغوية، ومدى صلاحية التعليمات وبدائل الاستجابة، فقد بيّن المحكمون عدداً من الملاحظات، منها تعديل مقياس الاستجابة من ليكرت الرباعي إلى الخماسي، وتعديل صياغة البدائل من الموافقة إلى درجة الممارسة وتصويب بعض الأخطاء اللغوية، وحذف (3) فقرات ليصبح مقياس مهارات وكالة التغيير مكوناً من (36) فقرة بصورته النهائية.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات مقياس مهارات وكالة التغيير، تم حساب معاملات الثبات له بطريقتين: الأولى التطبيق وإعادة التطبيق، إذ تم تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن غير أفرادها (معهد تدريب مهني عين الباشا) وعددهم (22) مدرساً، وذلك بتطبيقه مرتين بفواصل زمني مقداره أسبوعان، تم الاستفادة من سؤال المستفتين حول وضوح تعليمات الأداة وعناصرها، والوقت اللازم لاستكمالها، الذي تراوح بين (10-15) دقيقة. تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.87)، وتراوحت القيم بين (0.43-0.90). والثانية تم استخراج معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام كرونباخ ألفا، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.95)، وتراوحت القيم بين (0.94-0.95)، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة (Odeh, 2010).

الجدول (1) معاملات ثبات مقياس مهارات وكالة التغيير بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق، وطريقة**الإتساق الداخلي والدرجة الكلية للمقياس**

المجالات	معامل الارتباط بين التطبيقين	معامل الإتساق الداخلي
خبرة التعاون	0.85**	0.81
خبرة حل المشكلات	0.84**	0.92
خبرة السياق	0.67**	0.88
الثبات الكلي	0.87**	0.95

** دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.00$)**البرنامج التدريبي**

أعدَ الباحثان البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل، الذي يهدف إلى توظيف المنحى لتعرف أثره في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني. وقد تم الأعداد وفقاً للإجراءات الآتية:

1. مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بالمنحى مثل: (Bünning, 2007;) (Lindemann, 2002; Pearce, 1997) واستخلاص مؤشرات البرنامج.
2. إعداد قائمة بمبادئ منحى التعلم الموجه بالعمل.
3. مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بمهارات وكالة التغيير مثل (Lukacs , 2009; Vähäsantanen, 2015;)
4. تحديد مهارات وكالة التغيير للبحث.
5. تحليل وحدات تدريب المدربين المعتمدة في المؤسسة (المنظور التربوي، صياغة الأهداف، التخطيط، استراتيجيات التدريب والتقييم).
6. إعادة صياغة وحدات التدريب على شكل محتوى وأنشطة تدريبية وفق مبادئ وأسس منحى التعلم الموجه بالعمل.

تطبيق البرنامج

تم تنفيذ البرنامج لمدة (80) ساعة تدريبية، (70) منها تدريب مباشر وميداني وبواقع خمس ساعات في اليوم، لثلاث ايام في الاسبوع، و(10) ساعات تدريب الكتروني باستخدام منصة (Google Classroom). كما تم استخدام منحى التعلم الموجه بالعمل للتدريب على المنحى نفسه، من خلال توظيف نماذج تخطيطه مثل (أنموذج أيبلي)، واستراتيجياته التدريبية (المشروع، ولعب الأدوار)، واستراتيجية التقييم (التقييم الذاتي، والتأمل).

صدق البرنامج التدريبي

للتحقق من صدق البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل، تم عرضه على تسعة محكمين من أصحاب الاختصاص في المناهج والتدريس، وخبراء من التعليم والتدريب المهني والتقني، وأعضاء هيئة تدريس من الجامعات، وذلك للحكم على صلاحية محتوى البرنامج، وملاءمة محتواه التدريبي لتحقيق الهدف العام والنتائج الخاصة، ودقة صياغته اللغوية، وقد بين المحكمون عدداً من الملاحظات، منها تعديل صياغة بعض نتائج التعلم، وتوضيح بعض المفاهيم، وقد تم تعديل البرنامج وفقها.

إجراءات الدراسة

تمت الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة.
- إعداد البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.
- إعداد أداة الدراسة (مقياس مهارات وكالة التغيير) والتحقق من خصائصه السيكومترية.
- أخذ الموافقة اللازمة لتطبيق الدراسة في مؤسسة التدريب المهني.
- التنسيق مع مديرية إقليم الوسط لاختيار مدرب المدربين وتحديد مكان وزمان عقد الدورة التدريبية.
- تحديد أفراد الدراسة وتعيينهم عشوائياً إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.
- تدريب المدرب على تنفيذ البرنامج التدريبي.
- إجراء التطبيق القبلي لمقياس مهارات وكالة التغيير على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- جمع استجابات التطبيق القبلي، ورصد النتائج وتخزينها في الحاسب الآلي.
- الإشراف على تطبيق البرنامج والإجابة عن تساؤلات المدرب.
- إجراء التطبيق البعدي لمقياس مهارات وكالة التغيير على المجموعتين التجريبية والضابطة.
- جمع استجابات التطبيق البعدي، ورصد النتائج وتخزينها في الحاسب الآلي.
- المعالجة الإحصائية المناسبة للبيانات باستخدام برنامج (SPSS).
- الحصول على النتائج وعرضها حسب الأسئلة.
- مناقشة النتائج وتفسيرها ووضع عدد من التوصيات في ضوءها.

متغيرات الدراسة اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغير المستقل البرنامج التدريبي وله مستويان:

أ. البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

ب. البرنامج التدريبي الاعتيادي.

ثانياً: المتغيرات التابعة: مهارات وكالة التغيير.

تصميم الدراسة

استخدم في هذه الدراسة التصميم الآتي:

EG: O1 X O1

CG: O1 _ O1

حيث إنّ (EG) المجموعة التجريبية، و (CG) المجموعة الضابطة، و (O1) مقياس مهارات

وكالة التغيير، و (X) المعالجة التجريبية.

المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

لتحليل البيانات والحصول على النتائج، كما يأتي:

1. معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا.

2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3. المتوسطات الحسابية المعدلة، والأخطاء المعيارية.

4. تحليل التباين الأحادي (ANCOVA).

5. تحليل التباين المتعدد (MANCOVA).

عرض النتائج ومناقشتها

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وتم عرضها ومناقشتها وفقاً لسؤال الدراسة، على النحو

الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء

أفراد مجموعتي الدراسة (التجريبية والضابطة) على مقياس مهارات وكالة التغيير لدى مدربي

مؤسسة التدريب المهني تعزى إلى نوع البرنامج التدريبي (البرنامج التدريبي القائم على منحى

التعلم الموجه بالعمل والبرنامج الاعتيادي)؟

للإجابة عن هذا السؤال، استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية القبلية

والبعدية والمتوسطات الحسابية المعدلة لأداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي (البرنامج القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل، والبرنامج الاعتيادي)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والبعديّة والمتوسطات الحسابية المعدلة لأداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي (الدرجة الكلية=5)

المجموعة	العدد	التطبيق القبلي			التطبيق البعدي		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المعدل*	الخطأ المعياري
التجريبية	20	4.33	0.38	4.49	0.27	4.43 a	0.05
الضابطة	20	4.14	0.49	4.20	0.43	4.25 a	0.05
الكلية	40	4.24	0.44	4.34	0.38		

يتضح من الجدول (2) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لأداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي، تبعاً لنوع البرنامج التدريبي (القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل والاعتيادي)، وللكشف عن عائد هذه الفروق تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة، والأخطاء المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة، يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي بلغ (4.43a) بخطأ معياري (0.05)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة الضابطة على مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي الذي بلغ (4.25a) بخطأ معياري (0.05)، ويفارق مقداره (0.18). مما يدل على أن الفروق بين المجموعتين لصالح المتوسط الأكبر وهو المجموعة التجريبية التي تدرت وفقاً للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد الدراسة في المجموعتين التجريبية والضابطة هي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANCOVA). والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) نتائج تحليل التباين الأحادي المصاحب (ANCOVA) لإيجاد دلالة الفروق على مقياس مهارات وكالة التغيير، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة	مربع إيتا الجزئي
المصاحب (التطبيق القبلي)	2.973	1	2.973	54.675	0.000	0.596
نوع البرنامج التدريبي (البرنامج القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل،	0.310	1	0.310	5.708	0.022	0.134

مربع إيتا الجزئي	مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
						البرنامج الاعتيادي
			0.054	37	2.012	الخطأ
				39	5.859	المجموع الكلي

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (3) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي، تبعاً لنوع البرنامج التدريبي، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (5.708) بمستوى دلالة ($\alpha = 0.022$) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، فهي إذاً قيمة دالة إحصائياً، مما يؤكد وجود أثر لاستخدام البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني أفراد الدراسة. كما تُبين قيمة مربع إيتا الجزئي (η^2) أن حجم أثر البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية مهارات وكالة التغيير والبالغة (0.134) تُعد كبيرة وفقاً للحكم على مؤشر مربع إيتا (Nassar, 2006)؛ والذي يدل على أن (13.4%) من التباين في أداء أفراد الدراسة على مقياس مهارات وكالة التغيير عائد للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

كما جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة في المجالات الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير القبلي والبعدي، والمتوسطات الحسابية المعدلة تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والمعدلة والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة في المجالات

الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير القبلي والبعدي، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي

المجموعة	العدد	المجالات	التطبيق القبلي		التطبيق البعدي	
			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري
المجموعة التجريبية	20	خبرة التعاون	4.26	0.36	4.43	0.29
		خبرة حل المشكلات	4.33	0.45	4.47	0.30
		خبرة السياق	4.46	0.47	4.66	0.36
المجموعة الضابطة	20	خبرة التعاون	4.15	0.45	4.16	0.45
		خبرة حل المشكلات	4.13	0.59	4.18	0.47
		خبرة السياق	4.18	0.61	4.30	0.41

التطبيق البعدي			التطبيق القبلي			المجالات	العدد	المجموعة
الخطأ المعياري	المتوسط الحسابي المعدل *	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *			
		0.40	4.30	0.41	4.20	خبرة التعاون	40	الكلي
		0.41	4.33	0.53	4.23	خبرة حل المشكلات		
		0.43	4.48	0.55	4.32	خبرة السياق		

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد الدراسة على كل خبرة من المجالات الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير تبعاً لنوع البرنامج في المجموعتين التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي.

وللكشف عن عائد الفروق في نتائج أداء أفراد الدراسة في المجالات الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير البعدي تبعاً لمتغير نوع البرنامج؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لأداء أفراد الدراسة في المجالات الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير البعدي. يتبين من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية لخبرة التعاون على المقياس البعدي بلغ (4.379 a) بخطأ معياري (0.06)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة الضابطة للخبرة نفسها الذي بلغ (4.221 a) بخطأ معياري (0.06)، ويفارق مقداره (0.158). مما يدل على أن الفروق بين المجموعتين لصالح المتوسط الأعلى وهو المجموعة التجريبية التي تدرت وفقاً للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

كما يتبين أن المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية لخبرة حل المشكلات على المقياس البعدي بلغ (4.421 a) بخطأ معياري (0.06)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة الضابطة للخبرة نفسها الذي بلغ (4.242 a) بخطأ معياري (0.06)، ويفارق مقداره (0.179). مما يدل على أن الفروق بين المجموعتين لصالح المتوسط الأعلى وهو المجموعة التجريبية التي تدرت وفقاً للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

ويتبين أن المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة التجريبية لخبرة السياق على المقياس البعدي بلغ (4.618 a) بخطأ معياري (0.07)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي المعدل للمجموعة الضابطة للخبرة نفسها الذي بلغ (4.346 a) بخطأ معياري (0.07)، ويفارق مقداره (0.272). مما يدل على أن الفروق بين المجموعتين لصالح المتوسط الأعلى وهو المجموعة التجريبية التي تدرت وفقاً للبرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل.

ولمعرفة ما إذا كانت الفروق الظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد الدراسة في المجموعتين التجريبية والضابطة في المجالات الفرعية لمقياس مهارات وكالة التغيير هي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تم استخدام تحليل التباين المصاحب متعدد المتغيرات (MANCOVA). والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): نتائج تحليل التباين المصاحب متعدد المتغيرات (MANCOVA) لإيجاد دلالة الفروق في أداء أفراد الدراسة على مجالات مقياس مهارات وكالة التغيير البعدي، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي

مربع إيتا الجزئي	الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.232	0.00	10.544	0.74	1	0.74	خبرة التعاون	(التطبيق القبلي)
0.105	0.05	4.093	0.30	1	0.30	خبرة حل المشكلات	
0.006	0.65	0.207	0.02	1	0.02	خبرة السياق	
0.086	0.07	3.278	0.23	1	0.23	خبرة التعاون	المجموعة Hotelling's Trace
0.104	0.05	4.076	0.29	1	0.29	خبرة حل المشكلات	
0.158	0.01	6.584	0.68	1	0.68	خبرة السياق	القيمة = 0.281 = 2.403b الدلالة = 0.085
			0.07	35	2.48	خبرة التعاون	الخطأ
			0.07	35	2.56	خبرة حل المشكلات	
			0.10	35	3.65	خبرة السياق	
				39	6.36	خبرة التعاون	الكلّي المعدل
				39	6.86	خبرة حل المشكلات	
				39	7.21	خبرة السياق	

تشير النتائج في الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء أفراد الدراسة في مجال خبرة التعاون (مهارة التمكين ومهارة عضوية المجتمع) على المقياس البعدي، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة التي بلغت (3.278) بمستوى دلالة ($\alpha = 0.07$) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذه النتيجة دلالة على عدم وجود أثر للتدريب باستخدام منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة التعاون لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني، وتظهر قيمة مربع إيتا الجزئي (2) (η) أن حجم أثر البرنامج التدريبي القائم على منحى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة التعاون كان ضعيفاً، فقد فسرت ما نسبته (8.6%) من التباين المُفسر (المتبأ به) في المتغير التابع وهو مستوى خبرة التعاون لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني.

وأشارت النتائج في الجدول (5) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) في أداء أفراد الدراسة على مجال خبرة حل المشكلات (مهارة التحفيز ومهارة تحمل المخاطر) على المقياس البعدي، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة التي بلغت (4.076) بمستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) وهي قيمة دالة إحصائياً، وهذه النتيجة دلالة على وجود أثر للتدريب باستخدام منحنى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة حل المشكلات لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني، وتظهر قيمة مربع إيتا الجزئي (2) أن حجم أثر البرنامج التدريبي القائم على منحنى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة التعاون كان متوسطاً، فقد فسرت ما نسبته (10.4%) من التباين المُفسر (المنتبأ به) في المتغير التابع وهو مستوى خبرة حل المشكلات لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني.

كما أشارت النتائج في الجدول (5) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء أفراد الدراسة على مجال خبرة السياق (مهارة الإتقان) على المقياس البعدي، تبعاً لمتغير نوع البرنامج التدريبي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة التي بلغت (6.584) بمستوى دلالة ($\alpha = 0.01$) وهي قيمة دالة إحصائياً، وهذه النتيجة دلالة على وجود أثر للتدريب باستخدام منحنى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة السياق لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني، وتظهر قيمة مربع إيتا الجزئي (2) أن حجم أثر البرنامج التدريبي القائم على منحنى التعلم الموجه بالعمل في تنمية خبرة السياق كان كبيراً، فقد فسرت ما نسبته (15.8%) من التباين المُفسر (المنتبأ به) في المتغير التابع وهو مستوى خبرة السياق لدى مدربي مؤسسة التدريب المهني.

يمكن عزو هذه النتيجة إلى هيكلية بناء البرنامج التدريبي، فقد قدّم البرنامج (التعلم الموجه بالعمل) بين النظرية والتطبيق، من خلال التدريب القائم على المنحنى وباستخدامه، ودمج المعرفة الموضوعية بالمعرفة التربوية مما سمح بتطبيق المعرفة المكتسبة لدى المدربين خلال مدة التدريب الميداني في البرنامج، مما أنعكس إيجابياً على مهارات وكالة التغيير في خبرة السياق (مهارة الإتقان). فقد أكد مياوب وآخرون (Miaoab, et al, 2018) أن هيكل البرنامج التدريبي القائم على منحنى التعلم الموجه بالعمل؛ بوصفه سلسلة من ثلاثة مواقف تعليمية (إدراك، وتطبيق، ونقل) يعزز الالتزام بعملية التطوير المعرفي.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تلبية البرنامج التدريبي القائم على منحنى التعلم الموجه بالعمل للاحتياجات التدريبية للمدربين ومرونته، لقد أكد العنزي والخطيب (Al-Anzi & Al-Khatib, 2008) بأن نجاح برامج التدريب في تحقيق أهدافها، يكمن في مخاطبتها للاحتياجات الفعلية

للعاملين ومرونتها؛ فالحاجة إلى العمل بشكل مستقل ومرن يهيئ الفرصة للمبادرة والإبداع مما يزيد الثقة بالذات وتحفيزها وتنمية مقدرتها على تحمل المخاطر عند مواجهة التغيير، مما يعزز خبرة حل المشكلات (مهارة التحفيز وتحمل المخاطر)، فمن أهم مبادئ المنحى أنه ينبغي أن يتصرف المتعلمون بشكل مستقل. وهذا ما أكدته دراسة ستابن بيلت (Stappenbelt, 2010) بأن الوضع الأقل هرمية مكن الطلبة وأعطاهم شعورًا متزايدًا بملكية المشروع، والفاعلية الذاتية.

كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى مبادئ المنحى، التي تركز على التعلم بالممارسة واستبدال الموضوعات الفنية، بمجالات للتعلم أوسع تحقق الكفاية الفنية والمنهجية والاجتماعية والشخصية معاً، على شكل مهمات تعليمية واقعية تكافئ تجارب المتعلمين في المستقبل المنظور، وينمي السعي لحلها خبرة حل المشكلات بما فيها (تحمل المخاطر، والتحفيز). وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (Lukacs, 2009) ودراسة فان ديرهايدين وآخرون (Van der Heijden, et al, 2015).

كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة تصميم عملية التعلم الموجه بالعمل القائمة على أنموذج العمل الكامل من قبل المتعلم، فهو من يخطط لتعلمه، ويحدد المشكلة، ويضع البدائل، ويتخذ القرارات بعد تقييم سياق العمل، فيتمكن من التعلم من تجاربه الخاصة، وهذا قد يعزز خبرة حل المشكلات وخبرة السياق معاً. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة لوكاكس (Lukacs, 2009).

إن وكالة التغيير تتمثل في تطوير وإتقان مهارات واستراتيجيات تدريسية أفضل لتحقيق الغرض الأخلاقي المتمثل بالقرب من احتياجات المتعلمين (Fullan, 1993)، وهذا ربما يفسر نمو خبرة السياق المتمثلة في مهارة الإتيان؛ كنتيجة للتدريب القائم على المنحى، الذي ضاعف مخزون المعرفة التربوية للمدرب عن طريق تعرف خصائص المتدربين، والتخطيط للتدريب، واستراتيجيات التدريب والتقييم.

ووفقاً لبونينج (Bünning, 2007) التعلم بطريقة المشروع هو إعطاء المتدرب الفرصة لتنظيم نفسه بشكل أكثر استقلالية والإسهام بفاعلية في عملية تعلمه، بهدف تطوير التنظيم الذاتي والمسؤولية الذاتية. مما قد يسهم في تنمية مهارات وكالة التغيير في خبرة حل المشكلات نتيجة نمو المسؤولية الذاتية، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة بارك وآخرون (Park, et al, 2013).

وقد تعود هذه النتيجة إلى طبيعة عناصر المنحى، فالتعلم الموجه بالعمل يتكون من عناصر (مشكلة التعلم أثناء، ومجموعة العمل، والاستقصاء التألمي، والميسر، واتخاذ الإجراءات والالتزام

بالتعلم) (Pearce, 1997)، فمن الممكن أن تكون قد أسهمت هذه العناصر في تنمية مهارات وكالة التغيير، فوجود مشكلة للبحث قد يسهم في تنمية مهارة التحفيز واستمرار الحماس والمحاولة لحل المشكلة ومواجهة العقبات غير المتوقعة، وربما يكون الاستقصاء التأملي قد أدى إلى ابتكار طرق جديدة للحل، في سبيل تحقيق فعالية أفضل في التدريب مما قد يساعد في تنمية خبرة حل المشكلات، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة فان ديرهايدين وآخرون (Van der Heijden, et al , 2015). كما أن من مسوغات التحول إلى منحى التعلم الموجه التي قدمها (Heitmann, 2002) أن المنحى يُمكن الخريجين من المهارات الحياتية، بالتوازي مع المعارف والمهارات المنصوص عليها. في المحتوى.

ومن مبادئ التعلم الموجه بالعمل أنه تشاركي، ومن عناصره (مجموعة العمل)، كما أن استراتيجيات التدريب جماعية مثل طريقة المشروع ولعب الأدوار؛ فمن المنطق إذاً أن ينمي منحى التعلم الموجه بالعمل خبرة التعاون، على الرغم من ذلك في هذه الخبرة لم تكن هناك دلالة إحصائية، كما أن حجم الأثر جاء ضعيفاً، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة فقرات هذه الخبرة في مقياس مهارات وكالة التغيير، والتي صيغة من منطلق مقدرة المدرب على تبني وكالة التغيير، والتمكن من إحداث التغيير وهو ما يمكن أن نقيده الأنظمة المركزية إلى حدّ ما، مثل (أستطيع المشاركة في تغيير ثقافة المعهد)، و(أصر على موقفي عندما يتعلق الأمر بمساعدة المتدربين على النجاح)، وقد يعزى إلى ضعف التواصل مع المجتمع المدني والقطاع الخاص الذي قيس في فقرات مثل (أبذل جهود إضافية في سبيل زيادة فرص العمل للخريجين)، وهذا يتوافق مع دراسة أبو غزال (Abu Ghazal, 2002).

التوصيات:

بعد التوصل إلى النتائج ومناقشتها فإن الدراسة توصي بما يأتي:

1. اعتماد البرنامج الذي أعدته هذه الدراسة وتطبيقه على دورات تدريبية أخرى ومدة أطول.
2. عقد ورش عمل تعريفية بمنحى التعلم الموجه بالعمل على مستوى الإدارة العليا وصانعي القرار.
3. البحث في التحديات التنظيمية لتطبيق منحى التعلم الموجه بالعمل في الأردن.
4. الاهتمام بالبحث في تنمية خبرة التعاون المتمثلة في مهارة التمكين وعضوية المجتمع.
5. إجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة على عينة أوسع، من مدربي إقليم الشمال والجنوب،

ودراسة متغيرات جديدة، مثل تصنيفات أخرى لمهارات وكالة التغيير، ورضا أصحاب العمل.

References:

- Abu Ghazal. F. (2002). **The extent to which competencies the trainers have for training at the vocational training corporation in Jordan.** Unpublished Doctoral Dissertation. Gezira University. Wad Madani, Sudan.
- Al Anzi, A., & Al Khatib A., (2008). **Designing training programs for educational leaders.** Irbid: Modern Book World for Publishing and Distribution.
- Badley, G. (1986). The teacher as change agent, **Journal of In-Service Education**, 12(3), 151-158.
- Billett, S. (2006). **Work, change and workers.** Netherlands: Springer Science & Business Media.
- Bünning, F. (2007). **Approaches to action learning in technical and vocational education and training (TVET).** Germany: InWent.
- Economic and Social Council, (2017). **Evaluation report of the reality of vocational and technical training and training in Jordan.** Amman, Jordan.
- Fullan, M. G. (1993). Why teachers must become change agents. **Educational leadership**, 50(1), 1-12.
- Heitmann, W. (2002). The action oriented learning and teaching approach A model that lead to a learner's exemplary job performance and employability, in **Employability: new challenges for TVET**, Mauritius 23 July, 16-33.
- Lindemann, H. (2002). The principle of action-oriented learning. In GIZ (Hrsg.), **Linking German TVET with Anglo-Saxon CBET**, Berlin, Weimar ua: GTZ February, 1-7.
- Lukacs, K. S. (2009). Quantifying "the ripple in the pond": The development and initial validation of the teacher change agent scale. **International Journal of Educational & Psychological Assessment**, 3(1), 25- 37.
- Lukacs, K., & Galluzzo, G. (2014). Beyond empty vessels and bridges: Toward defining teachers as the agents of school change. **Teacher Development**, 18(1),100-106.
- Miaoab, y., xiang, l., & hoppe, h. (2018). Teachers Learn "Action-oriented Learning" by Applying "Action-oriented Learning". **Proceedings of the 26th International Conference on Computers in Education.**

- Ministry of Labor in Jordan (2016). **Report of the Ministry of Labor on the reality and achievements of the labor market**. Amman, Jordan.
- Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher leadership—Improvement through empowerment? An overview of the literature. **Educational management & administration**, 31(4), 437-448.
- Nassar, Y. (2006). Effect Size as a complementary statistical procedure of testing hypotheses. **Journal of Educational and Psychological Sciences**, 7(2), 36-60.
- Oedh, A. (2010). **Measurement and evaluation in teaching proses**. Irbid: Dar Al-Amal Publishers.
- Park, S., Kang, I., Valencic, T., & Cho, Y. (2013). Why are we using action learning and in what contexts?. **Action learning: research and practice**, 10(1), 4-24.
- Pearce, D. (1997). Getting started: An action manual. In: Pedler (ED), **Action learning in practice**. (pp.355-371),UK, Gower Publishing, Ltd.
- Revans, R. (1983) **The ABC of action learning**, Bromley: Chartwell-Bratt.
- Runhaar, P., Bednall, T., Sanders, K., & Yang, H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy. **Journal of Vocational Education & Training**, 68(4), 436-452.
- Soini, T., Pietarinen, J., Toom, A., & Pyhältö, K. (2015). What contributes to first- year student teachers' sense of professional agency in the classroom? **Teachers and Teaching**, 21(6), 641-659.
- Stappenbelt, B. (2010). The influence of action learning on student perception and performance. **Australasian Journal of Engineering Education**, 16(1), 1-12.
- Steiner, G. (2012). Educational learning theory. **Instructional design: international perspectives**, 1,(1) 79-112.
- Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. **Teaching and teacher education**, 47, (1) 1-12.
- Van der Heijden, H., Beijgaard, D., Geldens, J., & Popeijus, H. (2015). Characteristics of teachers as change agents. **Teachers and Teaching**, 21(6), 681-699.
- Vocational Training Corporation, (2015). **Annual Book**, Amman, Jordan.
- Weinstein, K. (2012). **Action learning: A practical guide**.UK: Gower Publishing, Ltd.