



جامعة الأزهر - غزة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية التربية
برنامج ماجستير أصول التربية

تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس
وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية
" دراسة مقارنة "

إعداد الطالبة

غادة رفيق حمدي الفرا

إشراف

الدكتور/ فايز علي الأسود

أستاذ أصول التربية وعلم النفس المشارك
رئيس قسم أصول التربية
جامعة الأزهر - غزة

الدكتور/ محمد إبراهيم سلمان

أستاذ أصول التربية المشارك
جامعة الأقصى - غزة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص أصول تربية
من كلية التربية جامعة الأزهر

غزة- دولة فلسطين

1435هـ - 2013م



(قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ)

(سورة البقرة، الآية: ٣٢)

الإهداء

إلى أعلى الحبايب و أعز الغاليين إلى من يسكن قلبي بحبه وحنانه و ينير طريقي برضاه ودعائه
الصالح .. إليك والدي الحبيب الغالي متعك الله بالصحة والعافية

إلى أعلى من في العمر إلى مهجتي إلى من قدمت رحيقاً من قلبها وعمرها لحياتنا وحولت مملكتنا سنابلاً
وعطاءً متجدداً .. إليك والدي الحبيبة الغالية رعاك الله وحماك

إلى زوجي الحبيب الذي يفيض علي بحبه فيمنحني الثقة .. فهو نعم الزوج و خير الصديق متعك الله
بالصحة والعافية

إلى إخوتي و أخواتي .. قلبي و فرحتي .. وأبنائي وبناتي .. الذين تكتمل بهم سعادتني

إلى البعيدة بجسدها القريبة بروحها أختي الحبيبة غدير .. رحمك الله و أسكنك فسيح جناته

إلى من زرع الطموح بنفسي وسقاه بعلمه الواسع إلى روحك الغالية

على قلوبنا عمي المرحوم بإذن الله الحبيب أ. د. فاروق حمدي الفرا

إلى كل من أحبهم في الله و هم كُثر أهديهم هذا العمل المتواضع

غادة رفيق الفرا

شكر وتقدير

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي دُرِّيَّتِي ۖ إِنَِّّي نَبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ " [الأحقاف: ١٥]

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على من اصطفى نبينا وحبينا محمد صلوات الله وسلامه عليه الحمد لله الذي يسر إتمام هذا الجهد المتواضع و الذي لولا أصحاب الفضل ما كان لينجز، وهم الذين أفاضوا عليّ بعلمهم، ودمعوني بنصائحهم، فنهلت من علمهم الزاخر و رؤيتهم الثاقبة.

و انطلاقاً من أسمى المعاني ومن إرجاع الفضل لأصحاب الفضل فإنني أتشرف بتقديم جزيل الشكر و العرفان إلى كل من ساهم و لو بكلمة بسيطة في إتمام هذا العمل و أخص بالشكر و التقدير رئاسة جامعة الأزهر متمثلة بالدكتور عبد الخالق الفرا ونائبه للشئون الإدارية والمالية الدكتور علي النجار وإدارتها و عمادة الدراسات العليا ممثلة بالدكتور أمين توفيق حمد و عميد كلية التربية الدكتور محمد عليان والأساتذة الأفاضل بكلية التربية وأخص بالشكر الدكتور سفيان أبو نجيلة عميد كلية التربية السابق والذي قدم لي الكثير من الدعم لمواصلة طريقي إلى النجاح كما أقدم جزيل شكري وعظيم امتناني لأساتذة أصول التربية وأخص منهم كلاً من الدكتور الفاضل محمد إبراهيم سلمان، أستاذ أصول التربية المشارك بجامعة الأقصى والذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة والدكتور الفاضل فايز علي الأسود، أستاذ أصول التربية وعلم النفس المشارك ورئيس قسم أصول التربية بجامعة الأزهر و الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة والذين كانت لتوجيهاتهم الأثر الطيب فكانوا نعم الأساتذة والموجهين في رحلة البحث العلمي. كما أتوجه بالشكر و التقدير للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة:

- الدكتور محمد هاشم آغا

- الدكتور عصام حسن اللوح

والذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة وكلي يقين بأن ملاحظاتهم سيكون لها بالغ الأثر في إثراء هذا العمل فجزأهم الله عنا كل خير.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للمشرف الأستاذ عماد عابدين والذي قام بالمراجعة الإملائية و اللغوية للدراسة.

و بالشكر للأخ محمود على مطر و الأخت سمية إبراهيم سلام الشيخ عيد والأخت نادية رفيق الفرا على مساعدتهم لي بالطباعة و التنسيق .

كما أتقدم بالشكر للأساتذة الأفاضل الذين شرفوني بتحكيم أداة الدراسة ، والإخوة المعلمين و المعلمات الذين تفضلوا علي بتعبئة الاستبانة بكل حرص ودقة ،كذلك وزارة التربية و التعليم ووكالة الغوث قسم التعليم الذين أبدوا كل تعاون وقاموا بتسهيل مهمتي ووفروا كل المعلومات التي ساعدتني في إجراء دراستي.

غادة رفيق الفرا

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية " دراسة مقارنة ". استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها ، و تكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً و معلمة بواقع (١٢١) ذكور، و (٣٢٩) إناث بواقع (١٨٩) حكومة ، (٢٦١) وكالة من معلمي المدارس التابعة لوزارة التربية و التعليم و وكالة الغوث الدولية بمحافظة خان يونس ممن خضعوا للتدريب خلال الفترة من [٢٠١٢/٢٠٠٧م] وقامت الباحثة ببناء أداة الدراسة و هي عبارة عن استبانة تقيس سبع مجالات لتقويم برامج التدريب تكونت (٧٥) فقرة بعد التحقق من صدقها و ثباتها وأظهرت نتائج الدراسة التالي :-

١. جاء مستوي برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر التعليم الأساسي بوزارة التربية والتعليم في مجال الأهداف بوزن نسبي وقدرة (٧٤.٨٠%)، وفي مجال التخطيط بوزن نسبي (٦٨.١٠%)، في مجال بيئة التدريب بوزن نسبي وقدره (٦٢.٥٥%)، وفي مجال محتوى البرنامج التدريبي بوزن نسبي وقدره (٧١.٤٢%)، وفي مجال المدربين بوزن نسبي وقدره (٧٥.٥٠%)، وفي مجال الأساليب والأنشطة بوزن نسبي وقدره (٧٢.٣٥%)، في مجال التقويم بوزن نسبي وقدره (٦٧.٦٧%).
٢. جاء مستوي برامج التدريب أثناء الخدمة في مدارس وكالة الغوث الدولية في مجال الأهداف بوزن نسبي قدره (٧٧.٥١%)، وفي مجال التخطيط بوزن نسبي وقدره (٧٢.٨٩%)، وفي مجال بيئة التدريب بوزن نسبي (٧١.٥٨%)، وفي مجال محتوى البرنامج التدريبي بوزن نسبي وقدره (٧٧.٠٩%)، وفي مجال المدربين بوزن نسبي (٧٩.٢٧%)، وفي مجال الأساليب والأنشطة بوزن نسبي وقدره (٧٧.٨١%)، وفي مجال التقويم بوزن نسبي وقدره (٧٤.١٦%).
٣. عدم وجود فروق داله إحصائياً في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
٤. وجود فروق داله إحصائياً في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي الجامعي.
٥. عدم وجود فروق داله إحصائياً في تقديرات عينة الدراسة تعزى لسنوات الخدمة.
٦. وجود فروق داله إحصائياً في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمكان العمل (حكومة، وكالة) لصالح الوكالة.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بما يلي :

١. ضرورة صياغة الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .
٢. إنشاء مراكز تدريبية متخصصة في كافة مناطق وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة على غرار مراكز التدريب الحكومية .
٣. ضرورة اعتماد نتائج التقويم للتدريب كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم .
٤. توظيف المتدربين للأساليب التي تنمي الشغف بالمطالعة و تصفح الانترنت و البحث المستمر .

Abstract

This study aimed to identify the level of training programs for in-service teacher education in primary schools and the Ministry of Education schools and international relief agency UNRWA , "A Comparative Study "

The researcher used the descriptive analytical method which is based on the collection of data on the phenomenon and its interpretation , and study sample consisted of 450 teachers(121) males and(329) females , and the rate of (189) Governmental , (261) UNRWA school Khan Younis governorate , who are submitted to training during courses the period of [2007/2012 AD] and the researcher has built a study tool and is a questionnaire measuring seven areas to assess the training programs were formed (75) , paragraph after verification of sincerity and persistence showed results of the study follows :

1. The level of service training programs from the standpoint of basic education at the Ministry of Education in the field of targets and abilities are at the average of (74.80 %) , and in the field of planning at the average of (68.10 %) , in the training environment averaged at (62.55 %) , and in the field of Content the training program averaged at (71.42 %) , and in the field of trainers averaged at (75.50 %) , and in the area of methods and activities averaged at (72.35 %),in the field of Calendar averaged at (67.67%).
2. The level of service training programs in schools and the UNRWA in the field of targets averaged at (77.51 %) , and in the field of planning averaged at (72.89 %) , and in the training environment averaged at (71.58 %) , and in the content of the training program averaged at (77.09 %) , and in the field of trainers averaged at (79.27 %) , and in the area of methods and activities averaged at (77.81 %) , and in Calendar averaged at (74.16 %) .
- 3 . Lack of statistically significant differences in the estimates of the sample due to the variable sex.
- 4 . And statistically significant differences in the estimates of sample school due to the variable Qualification university .
- 5 . Lack of statistically significant differences in the estimates of the study sample is attributable to years of service .
- 6 . And statistically significant differences in the estimates of the sample attributed to the work place (governmental and UNRWA) for the benefit of the UNRWA.

In light of the findings the study recommended the following :

1. Need to formulate goals through a survey of the real needs of the trainees.
2. Establishment of specialized training centers in all regions of the international relief agency in the Gaza Strip along the lines of government training centers .
3. The need to adopt the results of evaluation of the training as one of the tools the annual calendar for the teacher .
4. Recruit trainees for methods that develop a passion for reading and surfing the internet and constant research .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	م
ب	آية قرآنية	١
ج	الإهداء	٢
د	شكر و تقدير	٣
و	ملخص الدراسة باللغة العربية	٤
ز	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	٥
ح	قائمة المحتويات	٦
ك	قائمة الجداول	٧
ن	قائمة الأشكال	٨
س	قائمة الملاحق	٩
الفصل الأول : خلفية الدراسة		
٢	مقدمة الدراسة	١٠
٤	مشكلة الدراسة و تساؤلاتها	١١
٥	أهداف الدراسة	١٢
٥	أهمية الدراسة	١٣
٦	حدود الدراسة	١٤
٦	مصطلحات الدراسة	١٥
الفصل الثاني : الإطار النظري		
١٠	المقدمة	١٦
١١	أولاً / المحور الأول :برامج التدريب أثناء الخدمة	١٧
١١	مفهوم التدريب	١٨
١٢	مفهوم التدريب أثناء الخدمة	١٩
١٣	فلسفة التدريب أثناء الخدمة	٢٠
١٥	أهمية التدريب أثناء الخدمة	٢١
١٧	أهداف التدريب	٢٢
٢٠	مراحل إعداد برامج التدريب	٢٣
٢١	تصميم البرامج التدريبية	٢٤
٢٢	أنواع البرامج التدريبية	٢٥
٢٤	أنواع الأساليب التدريبية	٢٦

٢٥	تقويم البرامج التدريبية	٢٧
٢٩	المحور الثاني / واقع برامج التدريب أثناء الخدمة في فلسطين	٢٨
٢٩	مقدمة	٢٩
٢٩	تطور التدريب في السلطة الفلسطينية في وكالة الغوث الدولية بغزة خلال العقد السابق	٣٠
٣٠	محاوّر التدريب في فلسطين	٣١
٣٤	البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية و التعليم الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية	٣٢
٣٧	أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية و التعليم ووكالة الغوث الدولية	٣٣
	الفصل الثالث : الدراسات السابقة	
٤٢	مقدمة	٣٤
٤٢	أولاً / الدراسات المحلية الفلسطينية	٣٥
٥١	ثانياً/ الدراسات العربية	٣٦
٥٦	ثالثاً/ الدراسات الأجنبية	٣٧
٥٩	التعقيب على الدراسات السابقة	٣٨
	الفصل الرابع : الطريقة و الإجراءات	
٦٢	مقدمة	٣٩
٦٢	أولاً / منهج الدراسة	٤٠
٦٢	ثانياً / مجتمع الدراسة	٤١
٦٢	ثالثاً / عينة الدراسة	٤٢
٦٧	رابعاً/ أداة الدراسة	٤٣
٦٨	خامساً / صدق الاستبانة	٤٤
٧٧	سادساً/ ثبات الاستبانة	٤٥
٧٩	سابعاً/ إجراءات تطبيق أدوات الاستبانة	٤٦
٨٠	ثامناً/ المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	٤٧
	الفصل الخامس :نتائج الدراسة و تفسيرها	
٨١	مقدمة	٤٨
٨٢	الإجابة على التساؤل الأول	٤٩
٩٦	الإجابة عن التساؤل الثاني	٥٠
١١٢	الإجابة عن التساؤل الثالث	٥١
١١٤	الإجابة عن التساؤل الرابع	٥٢
١١٨	الإجابة عن التساؤل الخامس	٥٣

١٢٣	الإجابة عن التساؤل السادس	.٥٤
١٢٨	توصيات الدراسة	.٥٥
١٢٩	مراجع الدراسة	.٥٦
١٣٩	الملاحق	.٥٧

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٦٣	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(١)
٦٤	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(٢)
٦٥	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	(٣)
٦٦	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل	(٤)
٧٠	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي " مع الدرجة الكلية للمجال	(٥)
٧١	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثاني: تخطيط البرامج " مع الدرجة الكلية للمجال	(٦)
٧٢	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث: بيئة التدريب " مع الدرجة الكلية للمجال	(٧)
٧٣	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي " مع الدرجة الكلية للمجال	(٨)
٧٤	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الخامس: المدربون مع الدرجة الكلية للمجال	(٩)
٧٥	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب مع الدرجة الكلية للمجال	(١٠)
٧٦	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال السابع: التقويم مع الدرجة الكلية للمجال	(١١)
٧٧	مصفوفة معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية.	(١٢)
٧٨	يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل	(١٣)
٧٩	يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل	(١٤)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٨١	مقياس ليكرت الخماسي	(١٥)
٨٢	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال أهداف البرنامج التدريبي عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم	(١٦)
٨٤	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال تخطيط البرامج عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم .	(١٧)
٨٧	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال بيئة التدريب عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم.	(١٨)
٨٨	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال محتوى البرنامج التدريبي عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم .	(١٩)
٩٠	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال المدربون عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم .	(٢٠)
٩٢	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال أساليب و أنشطة التدريب عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم .	(٢١)
٩٤	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال التقويم عينة معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم .	(٢٢)
٩٦	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال أهداف البرنامج التدريبي عينة معلمي الوكالة	(٢٣)
٩٨	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال تخطيط البرامج عينة معلمي الوكالة	(٢٤)
١٠١	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات	(٢٥)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	المجال بيئة التدريب عينة معلمي الوكالة	
١٠٢	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال محتوى البرنامج التدريبي عينة معلمي الوكالة	(٢٦)
١٠٥	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال المدربون عينة معلمي الوكالة	(٢٧)
١٠٧	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال أساليب و أنشطة عينة معلمي الوكالة.	(٢٨)
١٠٩	التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال التقويم عينة معلمي الوكالة	(٢٩)
١١١	المقارنة في مجالات الدراسة لوزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية	(٣٠)
١١٢	المتوسطات والانحرافات بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية	(٣١)
١١٤	تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) والجنس (ذكور . إناث) على أبعاد الإستهانة والدرجة الكلية للاستبانة	(٣٢)
١١٧	المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات	(٣٣)
١١٨	تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) المؤهل العلمي(أقل من جامعي، جامعي تربيوي، ماجستير)على أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	(٣٤)
١٢١	المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات	(٣٥)
١٢٣	تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) وعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) على أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	(٣٦)
١٢٦	المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات	(٣٧)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	موضوع الشكل	م
٦٣	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(١)
٦٤	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(٢)
٦٥	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	(٣)
٦٦	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل	(٤)

قائمة الملحق

رقم الصفحة	موضوع الملحق	م
١٣٩	الاستبانة في صورتها الأولية	(١)
١٤٧	أسماء المحكمين للاستبانة	(٢)
١٤٨	الاستبانة في صورتها النهائية	(٣)
١٥٣	إذن تطبيق الاستبانة بوزارة التربية والتعليم	(٤)
١٥٤	إذن تطبيق الاستبانة بوكالة الغوث الدولية	(٥)

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة الدراسة
- مشكله الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة

مقدمة الدراسة

يتسم العصر الحالي بالتغير الكيفي و الكمي السريع في كافة مجالات المعرفة وأصبح حجم المعرفة يتضاعف في فترات قصيرة ومن الطبيعي ألا يختزن الإنسان في عقله كل هذه المعارف وحيث تنبؤ التربية موقعاً مهماً في بناء المجتمعات و تطويرها ذلك لأنها تهدف لإحداث تغييرات في سلوك الإنسان و تنمية شخصيته و توجيهه نحو خدمة مجتمعه، فهي العملية التي تؤدي إلى إحداث تغير شامل في سلوك الفرد الفكري و الوجداني و الأدائي ، و هي عملية مستمرة تبدأ من السنين الأولى في حياة الكائن البشري إلى آخر أيامه.

وحيث أبرز تقرير جاك ديبلور ١٩٩٦ تطور دعائم التربية وأساسياتها من مجرد التعلم من أجل المعرفة Learning to Know إلى التعلم من أجل العمل Learning to Do ثم التعلم من أجل أن يتعايش مع الآخرين Learning to Live with Others و أخيراً إلى التعلم من أجل أن تكون (تعلم لتكون) Learning to Be مما ينعكس على تربية أبنائنا في شتى مناحي حياتهم لاسيما فكرهم ونهجهم وثقافتهم ومع ازدياد المعارف وتسارع الانفجار المعرفي عبر نظم متعددة ومختلفة نجد أنفسنا أمام تحد كبير في تربية النشء داخل مدارسنا، وفي ظل مجتمع المعرفة تغيرت أدوار المعلم من مجرد حافظ للنظام وناقل للمعرفة باعتباره المالك للمعلومات والمعارف، إلى كونه مرشد وميسر ومنظم لبيئة التعلم، وتغير من ملقن ومحاضر إلى مهندس للتعلم وواضع لخطط البحث ويقوم بدور القدوة أمام تلاميذه، ويقوم بدور الباحث ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تراعي التباين بين التلاميذ ، ويصبح مسئولاً عن تنمية مهاراته الشخصية والمهنية والتربوية بما يحقق مبدأ التعلم مدى الحياة.(حسين، ٢٠١٢: ٦)

ولقد حظي موضوع إعداد العاملين وتدريبهم أثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام لدى المسؤولين والمدربين في الأقطار المتقدمة والناثية على السواء خاصة في مجال التربية والتعليم كونها تنشئ العقول وتكسب المهارات المختلفة التي تصقل شخصية المتعلم من خلال المعلم الذي نهتم بإعداده وتطوير قدراته وإمكاناته ، ولذلك أصبح النمو المهني والتدريب المستمر له أمراً لازماً لتجديد خبرات المعلمين وزيادة فاعليتهم، لأن المناهج المتطورة والمتجددة ويلزم لها معلم متطور ومتجدد (الفر، ١٩٨٥: ٢٨٧).

يعتبر التدريب ظاهرة طبيعية يتميز بها المجتمع الإنساني وضرورة حتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانه المناسب في المجتمع، فهو عملية هدفها نجاح واستمرارية المنظمة من خلال تنمية مواردها البشرية وكوادرها المختلفة ، كما أن التدريب عملية ملازمة للفرد في حركته الرأسية والأفقية في العمل. (عبد الرحيم، ٢٠٠٣: ٢٢٣)

إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة من ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع ذلك أن تدريب المعلمين المستمر والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية لإشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم و ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي إذ ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية، كما أن الحاجة إلى التدريب تعد مطلباً طبيعياً نتيجة للفترة الزمنية بين الإعداد و ممارسة العمل الذي يؤديه المدرس فالنظريات التربوية و النفسية أظهرت أن المعلومات التي يحصل عليها المدرس أثناء مرحلة الإعداد تتناقص تدريجياً كلما ابتعدنا عن سنة الأساس "التخرج" فالإنسان ينسى ٥٠% من معلوماته بعد سنة واحدة من تخرجه و تتناقص المعلومات حتى تصل نسبة النسيان إلى ٨٠% بعد عدة سنوات.

(البيرماني، و عبد الخالق، ٢٠٠٨: ٩)

ويقصد بالتدريب التربوي "هو أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم" (الزنبقي، ب ت : ١٨٢)

هذا وقد انعكست أهمية التدريب أثناء الخدمة على توصيات العديد من المؤتمرات التي عقدت في فلسطين والتي اهتمت بإعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة ومنها:

١. مؤتمر التعليم في الأراضي المحتلة من أين يبدأ؟ (غزة ، جامعة الأزهر ١٩٩٣)
٢. مؤتمر التربية الأول في فلسطين التربوية ومتغيرات العصر. (غزة، الجامعة الإسلامية ٢٠٠٤)
٣. المؤتمر العلمي الثالث عشر للتربية العلمية، المعلم، المنهج، الكتاب. (مصر، القاهرة ٢٠٠٩)
٤. تعزيز التربية المدنية في النظام التربوي الفلسطيني. (غزة ، مركز إبداع الفلسطيني ٢٠١٠)

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

من خلال ممارسة الباحثة لعملها في الإشراف في الميدان التربوي و ملاحظتها لكثرة الشكوى من التدريب و الامتعاظ الشديد لدى الكثيرين منهم مع ضعف تحصيل الطلبة في الميدان و انخفاض المستوى العلمي و الذي أحد أسبابه النقص في إعداد المعلمين المهني و العلمي رغم وجود دورات تدريبية متتالية .

وهذا ما أكدته دراسة (العاجز ، اللوح ، الأشقر ، ٢٠١١) ودراسة (صبح ، ٢٠٠٦)، دراسة (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٦) ودراسة (جبر ، ٢٠٠٢)

و مع تنوع وتطور أدوار المعلم من كونه ملقناً و مرسلأ للمعلومات إلى مرشدٍ و ميسرٍ و مساعدٍ على التفكير لدى المتعلمين مما يحقق تعلمأ و اكتسابأ للمعلومات و المهارات بأنفسهم، و ممارسة كاملة لعمليات التفكير نوعأ و مستوى.

و عليه فلا بد من تطور برامج الإعداد و التدريب بشكل يتوافق و المتطلبات الجديدة في عملية التدريس و لذلك تبرز الحاجة لتقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس الأساسية بمحافظة خان يونس.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي.

ما مستوى تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس تساؤلات الدراسة التالية:

١. ما مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي التابعيين لوزارة التربية والتعليم؟

٢. ما مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي التابعيين لوكالة الغوث الدولية؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (أقل من جامعي، جامعي، جامعي تربيوي، ماجستير)؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، ٥ - ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين استجابات المعلمين ترجع إلى متغير مكان العمل (حكومة - وكالة) في محافظة خان يونس؟

أهداف الدراسة:

١. دراسة تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية . " دراسة مقارنة "
٢. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس).
٣. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي).
٤. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة).
٥. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (مكان العمل).
٦. تقديم مقترح للنهوض ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس التعليم الأساسي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

١. العمل على تحسين البرامج التدريبية والإسهام في تطويرها وتوجيهها نحو تحقيق فهم أفضل للأدوار الجديدة للمعلمين.
٢. العمل على تقديم استجابات موضوعية لمراجعة وتطوير برامج متقدمة ومتطورة للتدريب.
٣. مساعدة مخططي برامج تدريب المعلمين في مجالات تخطيط وتنفيذ وتقييم وتطوير ومتابعة برامج التدريب، مما يجعل أثرها فعال في الإسهام في تطوير وتحسين العملية التربوية.

٤. تقديم دليل عمل لتقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وعليه تسعى الباحثة إلى أن يكون الهدف من التقويم ليس مجرد التشخيص والمقارنة بل يتعداه إلى الآثار المتنوعة المترتبة على التدريب في مستوى المعلم والمدرسة والمجتمع وتحصيل الطلبة والسعي لتطويرها وتحسينها بما يتناسب مع الآمال المنوط بها العملية التربوية والوصول لجودة التعليم.

حدود الدراسة:

١. الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية "دراسة مقارنة".
٢. الحد المؤسسي : اقتصرت الدراسة على مدارس التعليم الأساسي التابعة لوزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية.
٣. الحد البشري : اقتصر تطبيق الدراسة على عينه ممثله لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية بواقع (٤٥٠) معلم من أصل (٢٠٠٠) معلم خضعوا للتدريب وهي عينه عشوائية قصديه
٤. الحد المكاني: جرت الدراسة في المدارس الأساسية التابعة لمحافظة خان يونس.
٥. الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠١١-٢٠١٢م).

مصطلحات الدراسة:

• التقويم: Evaluation:

هو عملية تشخيصيه تعاونية مستمرة تهدف إلى إصدار الأحكام لمعرفة قدره التعلم التربوي على تحقيق الأهداف لدي التلاميذ. (نشوان، ١٩٩١: ٣٦٠)

ويعرف التقويم بأنه العملية التي تحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف (الأغا وعبد المنعم ، ١٩٩٩: ٢١)

كما ويعرف التقويم بأنه عملية يتم فيها التخطيط والحصول على المعلومات الوصفية والحكمية حول قيمة ومزايا البرامج من حيث الأهداف، والتصميم، والتنفيذ والتأثير وذلك بهدف تحسين البرامج وتعزيز فهم جوانب البرنامج . (السر، ٢٠٠١: ٢٥)

وتعرف الباحثة التقييم تعريفاً إجرائياً بأنه:

إصدار حكم شامل على البرنامج التدريبي من حيث الأهداف والتخطيط وبيئة التدريب ومحتوى البرنامج وأساليبه بهدف تحسينها وتطويرها.

• برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة In – Service Education :

تعرف على أنها " العملية المخططة والمنظمة والمقصودة التي يقوم بتنفيذها وتقييمها ومتابعتها وتطويرها قسم الإشراف مع قسم التدريب في وزارة التربية والتعليم أو مكتب وكالة الغوث الدولية الخاص بالتعليم، بهدف تطوير ورفع كفايات المعلمين وتحسين أدائهم مما يجعلهم أكثر فاعلية وخبرة في مجال عملهم المهني والأكاديمي وإطلاعهم على المستجدات والمستحدثات في مجالات التخصص". (الفرأ، ١٩٩٠: ١٥)

كما تعرف بأنها تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في الدراسة أو مجموعة من المدارس تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين لتحسين وتطوير تدريبهم وتعليمهم ونموهم أثناء خدمتهم. (الفتي ١٩٩٤: ٤٥٥)

ويعتبر التدريب في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية أحد أنشطة قسم الإشراف التربوي ويقوم عليها رئيس قسم الإشراف ومشرف التدريب بتنفيذ المشرفين .

وتتبنى الباحثة التعريف الإجرائي التالي:

البرنامج التدريبي هو: "المخطط الشامل الفعال القادر على تزويد معلمي وزارة التربية والتعليم و كاله الغوث الدولية بكافة المهارات والمعارف لزيادة وتنمية قدراتهم المهنية و التي تحدث تغييرات ايجابية ومستمرة يعدهم إعدادا جيدا ينعكس على أداء طلابهم و زيادة تحصيلهم الدراسي.

*التعليم الأساسي Basic Education :

" يمثل صيغة تعليم ذات فكر تربوية معاصر، بما يتضمن من مقومات ومفاهيم ومبادئ تسعى إلى توفير النمو المتكامل للمتعلمين، واكتسابهم المهارات الأساسية للتعلم وتزويدهم بالقدر الضروري من المعارف والمهارات الأساسية الملائمة لخصائص نموهم وإعدادهم للحياة والمواطنة (الفرأ، ١٩٩٥: ١٠٩).

ويقصد بها: " الصفوف من الأول الأساسي وحتى العاشر الأساسي حسب السلم التعليمي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني".

*وكالة الغوث الدولية للاجئين (UNWRA):

منظمة دولية منبثقة عن هيئة الأمم المتحدة تهدف إلى إغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في مناطق تجمعاتهم الكبرى (الأردن، لبنان، الضفة الغربية، قطاع غزة، سوريا)، في مجال الصحة والتعليم والخدمات الصحية وخلق فرص العمل المؤقتة. (www.unrwa.org)

*مدارس وزارة التربية والتعليم :

هي أي مؤسسه تعليمية تديرها وزارة التربية والتعليم ، أو أي وزارة أو سلطة تعليمية. (الكتاب الإحصائي للتعليم، ٢٠١٢/٢٠١٣)

*مدارس وكالة الغوث:

أي مؤسسة تعليمية غير حكومية أو خاصة تديرها أو تشرف عليها وكالة الغوث لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. (الكتاب الإحصائي للتعليم، ٢٠١٢/٢٠١٣)

الفصل الثاني

المقدمة

أولاً : المحور الأول / برامج التدريب أثناء الخدمة

- ١- تعريف التدريب
- ٢- مفهوم التدريب أثناء الخدمة
- ٣- فلسفة التدريب أثناء الخدمة
- ٤- أهمية التدريب أثناء الخدمة
- ٥- أهداف التدريب أثناء الخدمة
- ٦- مراحل إعداد برامج التدريب
- ٧- تصميم البرامج التدريبية
- ٨- أنواع البرامج التدريبية
- ٩- أنواع الأساليب التدريبية
- ١٠- تقويم البرامج التدريبية

ثانياً : واقع برامج التدريب أثناء الخدمة في فلسطين

- تطور التدريب في السلطة الوطنية ووكالة الغوث الدولية بغزه خلال العقد السابق
- محاور التدريب في فلسطين
- البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية .

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

تعد المرحلة الأساسية أولى مراحل السلم التعليمي عادةً تبدأ من سن السادسة وحتى السادسة عشر، ولهذه المرحلة أهمية كبيرة في بناء الأجيال والارتقاء بها لذا نجد أن المعلم يتحمل جزءاً كبيراً من المهام لبناء هذه الأجيال وتطويرها بما يتكيف وحاجات المجتمع وعاداته وتقاليده وطموحاته، ولأن المعلم صاحب رسالة مقدسه وأمانة كبيرة فلا بد من إعداده وتطوير كفايته بشكل مستمر ودائم حتى يتسنى له تأدية رسالته لمجتمع متجدد ولأجيال نبتغى منها التقدم والرفق.

"ومن الطبيعي أن الأهمية التي تعطى لهذه المرحلة يجب أن تتسحب أيضاً على معلمها، فهو القدوة والمرشد والرائد الذي يضع اللبنات في تشكيل هذه الشخصية الإنسانية التي يتولى تربيتها ومن ثم فهو الذي يبدأ بتحديد مسار نموها من جميع جوانبها ومن هنا كانت أهمية المرحلة، وأهمية مؤسسها، وأهميتها معلمها". (عبود و آخرون، 1994: 73).

"ويعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل، وزيادة الإنتاج والإنتاجية، لذا يعد التدريب إنفاقاً استثمارياً يحقق عائداً ملموساً يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن كونه، وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي". (الطعاني، 2002: 14)

ويعتبر "التدريب ظاهره طبيعية يتميز بها المجتمع الإنساني وضرورة حتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانه المناسب في المجتمع فهو عملية هدفها نجاح وديمومة المنظمة من خلال تنميته مواردها البشرية كما أنه عملية ملازمة للفرد في حركته الرأسية والأفقية في العمل". (الهييتي، 2003: 223)

ولقد ساعدت الثورة الهائلة في المعلومات والتدفق المعرفي غير المحدود إلى ظهور توجهات تربوية جديدة في مجال إعداد المعلم وتدريبه فمنها ما يركز على السمات الشخصية وحسن التواصل للمعلم الجيد ومنها ما يركز على السلوك التدريسي الحديث لدى المعلم ومنها ما يركز على توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ومنها ما يركز على الكفايات التدريسية للمعلم

وغيرها الكثير مما يرتقي بمستوى المعلم وتطوير أدائه ، وبالتالي فإن التدريب ينال اهتماما "بالغا" في معظم دول العالم " ففي الولايات المتحدة الأمريكية ، نجد اهتماما "كبيراً" ببرامج التدريب، وأن ما ينفق من أموال على هذه البرامج أعلى من أي دولة أخرى، كما يعتبر التدريب في كثير من الولايات إجبارياً"، وأحياناً "تتوقف زيادة المرتب على النجاح في البرامج التدريبية، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية بمرتب لمدته عام، يلتحقون فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين". (مرسى، ١٩٩٣ : ٣٢٤)

أولاً: المحور الأول/ برامج التدريب أثناء الخدمة

١. تعريف التدريب Training Definition

و يعرف قاموس المنجد في اللغة و الأعلام أن التدريب أصلها :

دَرَّبَ بالشيء و فيه و عليه: عوده إياه.

تدَرَّبَ بالشيء و فيه و عليه: تَعَوَّده (المنجد، ١٩٨٦: ٢١٠).

كلمه تدريب مشتقه من كلمة درب والدرب هو الطريق، فان ذلك يعنى وضع الأفراد والجماعات المستهدفة على الطريق السليم في العمل كي يسيروا فيه ويتعودوا عليه. (هلال، ٢٠٠١ : ١٣)

وقد عرف التدريب على أنه "عملية هادفة تسعى لتطوير المورد البشرى بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته وذلك من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة". (الحمادي، ١٩٩٩ : ١٣)

كذلك عرف التدريب على أنه "العملية المخططة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم كما أنه " الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفه جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محده". (السالم وصالح، ٢٠٠٢ : ١٣٠)

وعرف على أنه "عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة". (زويلف، ٢٠٠٣ : ١٣)

٢. مفهوم التدريب أثناء الخدمة: In service Training concept

ويعرف التدريب أثناء الخدمة بأنه " كافة العمليات والأنشطة والبرامج التي ينخرط فيها المهنيون بهدف التنمية المهنية ورفع كفاءتهم الشخصية والمهنية والإنتاجية بشكل عام وذلك أثناء تواجدهم في الخدمة ". (حسنين و الخولي، ٢٠٠١ : ٣٦)

وعرف (جبر، ٢٠٠٢) التدريب أثناء الخدمة بأنه "عبارة عن نشاط مقصود ومخطط ومستمر يتعرض له المعلم طيلة حياته الوظيفية، بقصد تنميته من الناحية العلمية والمهنية عن طريق مخاطبه العقل لاكتسابه المعارف والمعلومات والأفكار الحديثة ذات الصلة بتخصصه، وعن طريق مخاطبة الحواس لإكساب المعلم المهارات لتحسين مستوى أدائه كمعلم، وعن طريق مخاطبة الوجدان لإكسابه الاتجاهات والسلوكيات المرغوبة، وذلك بطريقه متكاملة تجعله شخصيه عصريه متوازنة متفاعلة مع متغيرات المجتمع للنهوض بمستوى تلاميذه".

(جبر، ٢٠٠٢ : ٥٤)

وعرفه (سمور، ٢٠٠٦) بأنه "المعارف والأنشطة والاحتياجات التي تسهم في تطوير أداء المعلمين وتحسين مستواهم المهني بالاعتماد على برنامج المدرسة وحده التدريب".

(سمور، ٢٠٠٦ : ٤٦٩)

وعرفه (Good، ١٩٧٣) " هي جميع أنواع الأنشطة التي يقوم بها المعلمون وتؤدي إلى تأهيلهم ونموهم المهني كالاشتراك في مختلف البرامج التدريبية وحضور الدورات التدريبية الصيفية ، والإسهام في الاجتماعات التربوية والقراءات المهنية والإفادة من توجيهات الإشراف الفني والقيام بمختلف الرحلات المهنية". (Good، ١٩٧٣ : ٤٢٨)

وبأنه "الأنشطة المنظمة الموجهة أساسا لتحسين الأداء المهني" (Henderson، ١٩٧٨ : ١٢)

وتعرف الباحثة التدريب أثناء الخدمة **تعريفا** " إجرائيا" بأنه مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المخطط لها بناء على احتياجات معلمي التعليم الأساسي بمدارس التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث وفق أهداف واضحة وبأساليب متطورة تثري اللقاءات التربوية مما ينعكس على زيادة فاعليتهم التعليمية، ويقاس بالدرجة التي سيحصل عليها المفحوص على الاستبانة التي أعدتها الباحثة لذلك.

٣. فلسفة التدريب أثناء الخدمة: In service Training Philosophy

"يحتاج التدريب إلى فلسفة واضحة تأخذ في الاعتبار بعض الأفكار الأساسية والاتجاهات الحديثة التي تعي جيدا أن النظام التربوي القائم على التدريب سيكون له القدرة على تطوير الأداء والذي يؤدي بدوره إلى تحسين النمو المهني للمعلم ومن ثم الارتقاء بالمنظومة التعليمية". (مجلة، ٢٠٠١: ٣٧٥)

هذا ويمكن تحديد أهم أسس هذه الفلسفة على النحو التالي :

أ- استمرارية التدريب:

شهد هذا العصر رواج مصطلح حديث هو مصطلح التربية المستدامة ومن هنا وجب النظر إلى التدريب بصفته عملية مستدامة، وهذا ما أشارت إليه التوصية رقم (٣٢) لوثيقة "مكانة المعلم" الصادر عن اليونسكو وعملت بها دول العالم أجمع (اليونسكو، ١٩٩٤: ٤٣).

ففي اليابان على سبيل المثال حرصت الجهات المتخصصة على إنشاء نظام للتدريب قبل وأثناء الخدمة للمعلمين تدعما لفلسفة التربية المستمرة فالحرص على استمرارية التدريب دون شك يضمن الخروج من بؤرة التدريب الرسمي التقليدي إلى المستمر كقضية ذات أهمية خاصة في تكوين معلمين من ذوي المرونة والقابلية للتكيف، متعلمين يتعلمون باستمرار في بيئة ثقافية تسعى لإكسابهم مهارات وقدرات جديدة بصفة مستمرة (عبيد، ١٩٩٢: ١١).

ب- التطور والتجديد:

يجب أن يكون التدريب متطورا ومتجددا" في مبادئه وأساليبه ومستحدث للمتدربين من أجل مسايرة ركب الحضارة والتقدم فالبرامج التدريبية لا تتجمد في قوالب محددة وإنما يجب أن تتصف في التغيير والتجديد والتطوير فالمعلم الذي يتلقى التدريب عرضه للتغيير في عاداته وسلوكه واتجاهاته ومهاراته ومن ثم فلا بد أن يتغير محتوى البرامج التدريبية ومضمونها لتواجه كل هذه التغيرات سواء كانت خاصة بالمتدربين أو بالظروف المحيطة بهم . (جبر، ٢٠٠٢: ٦٥)

"ويشتمل تناسب محتوى البرنامج التعليمي التدريبي مع ثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة في التعليم والتدريب، فالشبكة العنكبوتية (Internet) والوسائط المتعددة (Multimedia) في التعليم والتدريب، وأساليب التعلم عن بعد (Distant learning Techniques) تلعب دورا

رئيسا في توفير المعرفة والتواصل عبر العالم، لذا فنحن بحاجة لأن نتواصل معها ونستخدمها في ممارساتنا التعليمية والتدريبية". (عاشور، ١٩٩٧: ٣٣)

ت- التناسب مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين :

"ويتطلب ذلك تحديد مستوى أداء المعلم وما لديه من إمكانيات في مجال عمله بالإضافة إلى ما يتطلبه العمل من قدرات ومهارات" (سليمان، ١٩٩١: ٢٣٤)

هذا وقد حدد الباحثون في الإدارة ثلاثة أنواع من الاحتياجات

١. التعليم : ويوجه أساسا إلى المعارف والاتجاهات.

٢. التدريب: ويوجه أساسا إلى المهارات.

٣. التنمية : وهي المستهدفة من توفير الخبرات الجديدة. (سليمان، ١٩٩١: ٥١)

ث- وضوح الهدف:

إذا كانت الاحتياجات التدريبية الفعلية للأفراد هي المؤشر الذي يوجه برامج التدريب في الاتجاه الصحيح فإن وضوح أهداف برامج التدريب هو المعيار الحقيقي الأول لنجاح أو فشل هذه البرامج وذلك انطلاقا من تحديد هذه الأهداف بدقة ووضوح، يتم تحديد محتوى التدريب، وطرق تنفيذه، وأساليبه، وخطة تقويمه، وكذلك مدة وزمن التدريب. (السر، ٢٠٠١: ٦٦)

ج - العلمية والعملية:

فمن الطبيعي أن يكون التدريب عمليا حتى يستفيد المعلم بصورة أفضل عند القيام بالعمل تحت توجيه وإرشاد المدرب (سليمان، ١٩٩١: ٢٣٥).

وترى الباحثة انه من الطبيعي أن يتم التدريب في الميدان الطبيعي وهو المدرسة أو الفصل حيث نجد التلاميذ في فصولهم نطبق عليهم ما يناسبهم من مستحدثات تربوية، وحيث المعلم متواجد في مدرسة يكتسب المهارات الأدائية فمعاينة الموقف التعليمي العملي أجدى في اكتساب وثبات الخبرة المستهدفة من عملية التدريب ويتم ذلك من خلال الدروس التوضيحية .

ويرى (الخطيب ، ٢٠٠٦) أن لفلسفه التدريب عناصر متعددة منها:

١. لا بد من تخطيط وإدارة التدريب ذلك أنه لا يحدث عرضا .

٢. التدريب يمثل التكنولوجيا، ولدى المدرب فهم عن كيفية تعلم الكبار ولديه أيضا المعرفة والمقدرة على الاعتماد على مجموعة واسعة من الطرق الفنية والتمارين الملائمة للتدريب .
٣. ينبغي للتدريب أن يحدث تغيرا ، والتدريب الفعال هو الذي يوجد الفرق.
٤. يجب تحديد تلك التغيرات سلفا في أهداف التعلم.
٥. على المدربين أن يكون لديهم مدخل في تخطيط تدريبهم الخاص.
٦. يجب أن يكون التدريب موجها للعمل وأن يكون شاملا وهذا يفرض الملائمة ويجعل التعلم مفيدا.
٧. يجب أن يجعل التدريب فرديا لأن كل شخص يتعلم بطرق مختلفة ولأن مهارات مستوى الدخول وكفاءاته متفاوتة إلى حد كبير.
٨. على المدربين أن يعملوا بصفة مسهلي أعمال ومستشارين ومرشدين ومشجعين.
(الخطيب، ٢٠٠٦: ٣١٦)

٤. أهمية التدريب أثناء الخدمة In service Training Important

يحتل موضوع تدريب المعلمين والعاملين أثناء الخدمة أهمية كبيرة على الصعيد المحلي والعالمي وذلك مواكبة للتغيير المتجدد ويمكن القول أن هذه التغيرات أدت إلى ما يشبه الثورة في المفاهيم والمعتقدات والأفكار والاستراتيجيات العامة وجعلت من تدريب المعلم ركنا مهما من أركان عملية التعليم والتعلم ، و رغم تطور المناهج ودعمه بالتقنيات الحديثة إلا أن المعلم كان وما زال هو عنصر نجاح هذا التطور لأنه يحمل في عاتقه تحقيق الأهداف التربوية.

وتكمن أهمية التدريب في مجتمعنا الفلسطيني في أنها تعود إلى أنه سبب رئيس في رفع مستوى العملية التعليمية ورفع مستوى الطلاب الذي شهد تدنيا " ملحوظا" في السنوات الأخيرة خاصة عند تطبيق المنهاج الفلسطيني الجديد (أبو عطوان ، ٢٠٠٨ : ١٤)

"إن إحداث أي تطور تربوي أو تغيير هادف لا يتم إلا بمعلم على درجة عالية من الكفاية تمكنه من إحداث هذا التغيير ومن هنا تبرز أهمية إعداد المعلم بصفة عامة ومعلم الرياضيات بصفة خاصة مثل الخدمة وأثنائها حتى يتمكن من القيام بالأداء المطلوب منه على أحسن حال ."
(حساين ، ١٩٩٣ : ٨٢٨)

وترى الباحثة من خلال خبرتها أن أهميه التدريب أثناء الخدمة تكمن في عدة مناحي منها:

- ١- استكمال تأهيل المعلمين في مواد تعليمية مختلفة.
- ٢- الوقوف على ربط التعليم النظري قبل الخدمة بالتطبيق العملي أثناء الخدمة.
- ٣- رفع مستوى المعلم للحد الذي يساعده على تحقيق أهداف المرحلة التي يعمل بها.
- ٤- تقبل المعلم لعمله ومكانته داخل المدرسة خاصة عند انخراطه بالتدريب مع المعلمين آخرين وفي ظروف مختلفة.
- ٥- إعداد المعلم للقيادة التربوية وحسن تدريبه علي الإدارة نظريا وعمليا مما يفتح المجال نحو الترقية والتقدم.
- ٦- توعية المعلم بكل ما هو جديد في البحوث والمراجع الحديثة في فروع التخصص المختلفة مما ينعكس على تحسين مهاراتهم التعليمية.
- ٧- مساعدة المعلم علي حسن اتخاذ القرار والقدرة علي حل المشكلات.
- ٨- مساندة المعلم التغلب علي حالات القلق والتوتر والاعتراب عن العملية التعليمية.
- ٩- المساهمة في تكوين مهارات جيدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.
- ١٠- تكمن أهمية التدريب أثناء الخدمة في انه أداه التنمية .
- ١١- أداة لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم
- ١٢- عملية إنسانية تمكن المعلم من عمله بكفاءة واقتدار .
- ١٣- هو أحد أجنحة إعداد المعلم .
- ١٤- هو السبيل لتحقيق النمو المهني للمعلمين لتحسين أدائهم ورفع مستواهم .

١- أهداف التدريب أثناء الخدمة In service Training Objectives

تتنوع مدخلات العملية التعليمية ما بين التخطيط والطرائق التدريسية المتنوعة وإعداد الاختبارات بأنواعها وأساليب التواصل الفعال والإدارة الصفية ومستويات التفكير وأنواعه إضافة إلى أمور عدة تتعلق بالطالب والمنهاج والمستجدات التربوية الحديثة... كل ذلك بالطبع له تأثيره على أهداف التدريب أثناء الخدمة. (الفرأ، ١٩٨٥: ٢٨)

وسأتناول هنا بعض الأهداف من وجهة نظر بعض المفكرين التربويين.

فلقد حدد (الفرأ ، ١٩٨٥) أهداف التدريب أثناء الخدمة بأنها:

١. النمو المهني والتعليم المستمر وتزويد المعلمين بالخبرات والمعارف والمهارات العلمية التي تساعدهم على توسيع معلوماتهم ومواجهة التفاوت في مستويات إعدادهم.
٢. مواجهه الأدوار المتغيرة للمعلمين والنااتجة عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
٣. تطبيق منهجية منظمة في تأهيل المعلمين وتدريبهم من حيث تحديد الأهداف والمحتوى وقياس السلوك القبلي واختيار الإستراتيجية التعليمية والمصادر التعليمية المناسبة وتقييم الأداء وتحليل التغذية الراجعة، والعمل على تحقيق التكامل والترابط بين جميع هذه الخطوات.
٤. الوقوف على التقنيات الحديثة في التعليم ووسائلها وطرقها وإكساب المعلمين مهارات استخدامها وما تحته على المخططين من إعادة النظر في البناء التربوي القائم و وسائله.
٥. عرض بعض المشكلات الميدانية التي تواجه المعلمين، ومناقشه وسائل حلها وتمكينهم من الإسهام في حل المشكلات التي تواجههم في المدارس.
٦. الإسهام في زيادة فهم المعلمين لطلابهم وخصائصهم ووسائل مساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم. (الفرأ، ١٩٨٥ : ٣٠)

ولقد أضاف (الخطيب ، ١٩٩٦) حول أهداف التدريب أثناء الخدمة بأنه:

١. إعداد المعلم الكفاء الذي يؤدي عمله في سرعة وإتقان وهدوء وارتياح.
٢. زيادة قدره المعلم على التفكير الناقد بصوره تمكنه من التكيف في عمله من ناحية ومواجهة المشاكل التي تواجهه والتغلب عليها من جهة أخرى.

٣. تحسين أداء المعلم عن طريق إلمامه بالمهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في العملية التربوية.

٤. مرونة الإعداد لمواصفات المعلم بحيث يسهل توجيهه وتدريبه على ما يستحدث من أعباء جديدة في مجال تهيئه التعليم والتربية وفقا للتطور والنمو في حياه التغيير والتجديد.

٥. من المستحسن أن يحاط المعلم المتدرب علما بأهمية العمل الذي يقوم به لان ذلك يحفزه على أجاده العمل بدوافع ذاتيه ويمنح المعلم القدرة على تحمل المسئوليات وذلك بتدريبهم على أعمال أعلى.

٦. ترغيب المعلم في العمل الذي اسند له ليزيد من كفاءته وتحسن أداءه.

(الخطيب، ١٩٩٦ : ٣٥)

وتناول (بشارة ، ١٩٩٦) أهداف تدريب المعلمين في الوطن العربي:

١. جعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وفي مجال التقنيات والطرائق تتطور بتطور العلم.

٢. رفع مستوى أداء المعلم مهنيا ولذلك لتلافى ما قد يواجهه إعداده قبل الخدمة من قصور وتدريبه على أساليب التعليم الذاتي.

٣. تغيير سلوك المعلم واتجاهاته بقصد تحسين العلاقات الإنسانية في الوسط التعليمي أو تنميته القدرة على الابتكار لديه، أو تقبل مهنة التعليم، إلى غير ذلك من الاتجاهات التي يمكن تتميتها أثناء التدريب.

٤. مساعده المعلمين الجدد على التكيف مع الأجواء المحيطة.

٥. تحسين جو العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية بين المعلمين بها.

٦. إعداد المعلمين للوظائف القيادية مثل المدرس الأول أو وكيل مدرسة. (بشارة، ١٩٩٦ : ٣٩)

ولخص (جبر ، ٢٠٠٢) أهداف التدريب أثناء الخدمة في:

١. زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه عن طريق اكتساب المهارات والخبرات المهنية والفنية والشخصية وفق معايير مخطط لها من الجهات التربوية المسؤولة.
٢. تنمية قدرات المعلم على التفكير العلمي ورغبته في استخدام تلك القدرات استخداما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهه مشكلاته من ناحية أخرى.
٣. تنميه اهتمام المعلم بعمله التعليمي وأن ذلك يجعله دون شك في عمله مهتما به راضيا عنه.
٤. يجعل المعلم على علم بما يستجد من معلومات في مجال تخصصه وكذلك في مجال طرق التدريس المستخدمة وتقنيات التعليم المستخدمة في التدريس بصفه عامه.
٥. تحسين العمل في المؤسسات التعليمية عن طريق رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.
٦. رفع مستوى أداء المعلم مهنيا مما يساعد على الأداء الجيد بروح مملوءة بالثقة والتجديد في مجال عمله. (جبر ، ٢٠٠٢ : ٤١)

وترى الباحثة مما سبق ومن خلال عملها الميداني بالإشراف والتدريب الحكومي أن أهداف التدريب أثناء الخدمة يتمركز فيما يلي :

- ١- بناء جسور الثقة بين المشرفين والمعلمين.
- ٢- الوقوف على كل ما هو جديد في طرائق التدريس وأساليبها.
- ٣- آليات توظيف التكنولوجيا الحديثة في وسائل التعلم.
- ٤- تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد والقدامى والمعلمين من غير الاختصاص.
- ٥- اقتراح حلول لمشكلات قد يتعرض لها المعلمين أثناء عملهم.
- ٦- إعداد المعلمين لترقيات مختلفة مثل نواب مديري المدارس ومديريها.

٦. مراحل إعداد برامج التدريب Stages of Preparing Training Program

تشتمل مراحل إعداد برامج التدريب كما يراها (ديسلر ،Dessler:2003) علي خمس خطوات هي :

١. تحليل الاحتياجات التدريبية.
٢. تصميم برنامج التدريب.
٣. اختبار مدى صحة البرنامج التدريبي.
٤. تنفيذ البرنامج التدريبي باستخدام العديد من الأساليب .
٥. تقييم برامج التدريب للتأكد من تحقيق الغرض للحكم علي مدى نجاحه أو فشله.
(ديسلر ، Dessler :2003: 188)

ويرى (الفرأ، ١٩٩٠) أن مراحل إعداد برامج التدريب تتمثل في عدة نقاط :

أ- التخطيط للبرنامج وإعداده :

١- إعداد البرنامج في ضوء الاحتياجات للمعلمين

٢- تحديد أهداف البرنامج

٣- اختيار محتوى البرنامج.

٤- تحديد الزمان والمكان.

٢- أنواع المتدربين. اختيار المتدربين .

ب - إجراءات تنفيذ البرنامج .

ج - العمليات والأساليب .

د - تقويم البرنامج.

هـ - توافر التغذية الراجعة .

و - متابعة المتدربين.

ي - تطوير البرنامج . (الفرا، ١٩٩٠ : ٥٠)

تؤكد الباحثة مما سبق أن مراحل إعداد برامج التدريب من وجهة نظر (الفرا، ١٩٩٠) هو الأكثر قربا لمطابقة الواقع لذا تتبنى الباحثة هذه المراحل وقد استعانت بها في بناء استبانتها وذلك لتقويم التدريب .

٧. تصميم البرامج التدريبية Training Programs Design

عند تصميم البرامج التدريبية تأخذ بعين الاعتبار العوامل الآتية :

١. تحديد الاحتياجات التدريبية

٢. وضع الأهداف

٣. اختيار المشاركين

٤. تحديد الجداول الزمنية

٥. اختيار التسهيلات

٦. اختيار المدربين

٧. اختيار معينات التدريب

٨. تقييم البرنامج التدريبي (Kirkpatrick , " 1998 : 3)

هذا وقد أورد (الحمامي ، ١٩٩٩) خطوات تصميم البرامج التدريبية التالية :

١. تحديد الموضوعات التدريبية

٢. تحديد مدى العمق والشمول في شتى الموضوعات

٣. إعداد المادة التدريبية في صورتها النهائية

٤. تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي

٥. تحديد أساليب التدريب

٦. توفير وتجهيز المعدات والمستلزمات التدريبية .

٧. اختيار المدربين
 ٨. تحديد الأفراد المستهدفين من البرامج أو المراد تدريبهم وذلك وفقا للاحتياجات التدريبية .
 ٩. تحديد أهداف التدريب والحاجة إليه بواسطة عملية التحليل الوظيفي والوصف الوظيفي
 ١٠. تحديد محتوى البرنامج في ضوء المبادئ والنظريات ذات العلاقة بموضوعات التدريب .
 ١١. التقييم الفعال للنتائج للحكم على درجة تحقيق البرنامج لأهدافه الموجودة والمحدودة بنوعيتها (الحمامي، ١٩٩٩، : ٦٨)
- وتتبنى الباحثة هذا النمط من التصميم نظرا لشموليته كافة العناصر التي تحقق تدريباً فعالاً.

٨. أنواع البرامج التدريبية Training Programs Kinds

تتعدد أنواع البرامج التدريبية لتلبي احتياجات المعلمين ومنها ...

١. التدريب التكميلي:

تستهدف هذه البرامج استكمال النقص الناتج عن مرحلة إعداد المعلم في مؤسسات إعداد المعلمين، وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المسلكي حيث تنقصهم بعض النواحي التي تتطلبها طبيعة الأعمال التي يقومون بها ، مما يستدعي تدريباً سريعاً في قسم من المواد الدراسية تتطلب درجة من التخصص . (جبر ، ٢٠٠٢ : ٧١)

٢. التدريب التجديدي:

وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية ، وتهدف إلى متابعة التطور في ميادين العلوم والفنون وأساليب التربية وطرق التدريس والوسائل التعليمية والتوجيه الفني كما تستهدف دفع المعلم إلى النمو الذاتي بالدراسة والقراءة والبحوث . (أبو عطوان ، ٢٠٠٨ : ٢٨)

٣. التدريب العلاجي:

وذلك لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم وقد تحتاج لدروس توضيحية أو ورش تعاونية وذلك لمعالجة الضعف في مهارة معينة لدى المعلم .

٤. التدريب للأعمال والمهام الجديدة:

كأن يدرّب المعلم للعمل في وظيفة جديدة كنائب مدير أو مدرب لمجموعه من المعلمين ويكون الهدف من هذه البرامج التدريبية تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعدهم على فهم مهام وظائفهم الجديدة للقيام بواجباتهم على أكمل وجه . (البديوي ، ٩٥ : ٢٦)

٥. التدريب الإنعاشي:

وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة الإنعاشية بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي . (الأحمّد ، 2005 : 26)

ولو قارنا هذه البرامج مع برامج التدريب التي تقدمها وزارة التربية والتعليم وقسم التعليم في وكالة الغوث الدولية لوجدنا تطابقا بين هذه البرامج وما تقدمه المؤسسات...

فمثلا التدريب التكميلي يواكبه دورة التهيئة للمعلم الجديد في الجانبين بينما التدريب التجديدي يتطابق مع دورة التعليم التكاملية والتحفيز الذهني في وزارة التربية والتعليم ودورات المبادرات والإرشاد في وكالة الغوث الدولية.

وبأتى التدريب الإنعاشي في إطار دورة تدريب المعلمين القدامى والتي تتمحور في ثلاثة محاور وهي:

١. التعليم المتمركز حول الطفل

٢. الإدارة الصفية

٣. إثارة التفكير

بينما تأتي الدروس التوضيحية ضمن التدريب العلاجي ...

هذا وتتناول الوزارة والوكالة في برامجها التدريبية عدة أنماط منها ..

١. دورات التأهيل التربوي .

٢. دورات القيادة التربوية .

٣. دورات الحاجات الخاصة للمعلمين ذوي الاحتياجات.

٤. دورات التعليم النوعي (المواد المتخصصة) بالوزارة والوكالة

٥. دورات الإرشاد والتوجيه بالوكالة

٦. دورات الصحة العامة بالوكالة

٩. أنواع الأساليب التدريبية : Training Methods Kinds

من أساليب التدريب التي تناولها (حسين ، ١٩٩٦) ضمن التنمية المهنية للمعلمين

١- التدريب في موقف العمل

٢- التعلم من الآخرين عن طريق تبادل الخبرات

٣- القراءة الذاتية الموجهة

٤- استخدام مواد التعلم عن بعد

٥- العضوية في مجموعات عمل أو فريق مهمات

٦- تحمل مسئوليات مختلفة (حسين ، ١٩٩٦ : ٨٤)

وهناك أساليب يتبناها (شقيقة، ٢٠١٠) منها :

١- المشاركة في دورات وحلقات نقاش

٢- ملاحظه عمليه التعليم / التعلم وملاحظه الأداء التعليمي للآخرين

٣- البحث الإجرائي وتقديم المعلومات الجديدة بواسطة المحاضرة والمناقشة

٤- توظيف العروض العملية والأشرطة التلفازية

٥- تطبيق أسلوب لعب الأدوار في تدريب العاملين . (شقيقة ، ٢٠١٠ : ٢٥)

هذا وتتبنى الباحثة العديد من الأساليب التي تمارسها وتطبقها في تدريب المعلمين على مدار

سنوات عملها كمشرفه تربوية ومدرية

أ- أساليب التدريب أثناء العمل وتنوع إلي

١- أسلوب الورش العملية التدريبية.

- ٢- التدريب على رأس العمل.
- ٣- التدريب التعاوني.
- ٤- أسلوب المحاضرة والندوات .
- ٥- أسلوب المناقشة.
- ٦- العصف الذهني.
- ٧- أسلوب تمثيل الأدوار.
- ٨- أسلوب الجلسات العلمية.
- ٩- أسلوب التدريس المصغر.
- ١٠- أسلوب الدروس التوضيحية واللقاءات الزميرية .

ب- أساليب التدريب خارج العمل ومنها ...

- ١- الزيارات الميدانية والملاحظة المباشرة للأداء.
- ٢- الرحلات التعليمية.
- ٣- التدريب بالتعليم المبرمج.
- ٤- أسلوب دراسة الحالة.
- ٥- البحوث الإجرائية.

١٠ - تقويم البرامج التدريبية Training Programs Evaluation

"يعتبر تقييم البرنامج التدريبي من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية ، وهو جزء متمم لعملية التدريب ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم ومن ثم كفاءة المدربين أنفسهم الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي ". (نصر الله ، 2002 : 237)

إن التقييم الفعال يجب أن يكون مستمرا ، وبذلك يمكن اعتباره الوسيلة التي من خلالها يمكن معرفه مدى التطور الحاصل على المعلم المتدرب ..

فالتقويم يعتبر جزءا مهما من البرنامج التدريبي أثناء الخدمة ، فكلما كان التقويم ناجحا وفعالا كلما تقدم البرنامج التدريبي بشكل أفضل لتطوير المهارات و الكفايات لدى المعلمين .

ومن المجالات التدريبية التي يشملها البرنامج التقويمي :

١ . مرحله ما قبل التنفيذ.

٢ . مرحله التنفيذ.

٣ . مرحله ما بعد التنفيذ.

ولذلك فان عمليات التقويم يجب أن تكون مصاحبه وملازمه لهذه المراحل.

ومن خلال التقييم نستطيع الوقوف على ما يلي:

١ . الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على مسبباتها من اجل تلافيها.

٢ . تحديد ومعرفه مدى نجاح المدرسين في قيامهم بعملية التدريب.

٣ . إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب. (شاويش، 2005 :

(251

ويمكن تقويم التدريب من خلال عدة محاور قامت الباحثة بتناولها من خلال الإستبانة التي أعدتها وطبقتها والتي تشتمل على سبع مجالات وهى:

١ . أهداف البرامج التدريبية.

٢ . تخطيط البرامج التدريبية.

٣ . محتوى البرامج التدريبية.

٤. بيئة التدريب.
٥. المدربون والمشرفون.
٦. أساليب التدريب.
٧. التقويم.

مواصفات البرنامج التقويمي الجيد عند (أبوسالم ، ٢٠٠٨)

١. الاتساق مع الأهداف.
٢. الشمولية.
٣. التوازن.
٤. التعاونية.
٥. الاستمرارية.
٦. الديناميكية.
٧. إعداد المناخ الملائم.
٨. اختيار الوقت المناسب للتقويم.
٩. الإفادة.
١٠. التنوع.
١١. القابلية للتطبيق.
١٢. الاعتماد على أسس علمية. (أبو سالم ، ٢٠٠٨، ١٢٨)

ويتميز التقويم الجيد بخصائص علمية وهي:

- ١- الموضوعية وتتمثل في الدقة.
- ٢- الشمولية بمعنى أن يشمل برنامج التقويم جميع جوانب التدريب.
- ٣- الاستمرار أن عملية التقويم عملية مستمرة لأنها في الواقع عملية لها طابع تشخيصي.
- ٤- الصدق أي أن أدوات التقويم تقيس ما وضعت من أجله.

٥- الثبات بمعنى إذا أعيد تطبيق الاختبار على المعلمين أو المتعلمين بعد فترة يعطى نفس النتائج.

٦- التميز يقصد به قدرة وسيلة التقويم على إظهار الظروف.

٧- السلوكية بمعنى أن يتخذ التقويم السلوك الإنساني للمتعم أساسا له.

٨- الشمول البشرى أي لا تقتصر على المتعلم وحده بل يشترك فيه كل من يهمهم أمر المتعلم.

٩- التنوع أي تنوع الأساليب المستخدمة في التقويم. (ابو هرجه وآخرون ، ٢٠٠٢ : ١٢٧)

مما سبق ترى الباحثة أن البرنامج التدريبي الفعال هو البرنامج الذي يحتوى علي كافة العناصر الأساسية للتدريب فإذا كان مفهوم التدريب أثناء الخدمة واضحا جليا في أذهان مخططي ومصممي البرامج فإنها سنتسم بفلسفة تدريب فعال وبأهداف محددة واضحة يمكن تحقيقها وفق زمن محدد تنعكس من خلالها أهمية التدريب أثناء الخدمة وتتميز بمراحل إعداد فعالة ضمن تصميم قوى للمادة المقدمة للمتدربين حيث تكمل ما لديهم من نقص في المادة العلمية والمهارية وتعالج ضعفهم في أي مدخل من مدخلات العملية التعليمية وتنعش عملهم بكل ما هو جديد يستجد حولهم وذلك من خلال أساليب متطورة وشيقة تضيف للمتدربين نهج جديد يزيدهم حبا في عملهم وتعلقا بالإبداع فيه ثم يتوج بتقييم حقيقي يعكس تقويما صادقا لتدريبهم ونتاجا تهم المرغوب فيها .

المحور الثاني

واقع برامج التدريب أثناء الخدمة في فلسطين

مقدمة :

في هذا المحور عرض لمحاور التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية قسم التعليم بقطاع غزة، مع حصر لأهداف التدريب، والدورات التي نفذتها وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وأنواع البرامج التدريبية، و أساليب التدريب ، و القائمون على التدريب.

تقوم الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي وهي إحدى دوائر وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية بتطوير العملية التربوية من خلال تطوير أداء المعلمين والإدارة من مشرفين مديري ونواب مديري بكافة مستوياتها والإشراف على عقد الدورات والمشاركة في الدورات التدريبية والندوات المحلية والإقليمية والدولية ومتابعة عمل المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم والمناطق التعليمية ووضع برامج ومشاريع التدريب وتنفيذها.

تطور التدريب في السلطة الوطنية ووكالة الغوث الدولية بغزة خلال العقد السابق :

بعد اتفاق أوسلو ودخول السلطة الفلسطينية الأراضي الفلسطينية في العام ١٩٩٤م انتقلت صلاحيات النظام التعليمي من أيدي سلطات الاحتلال إلى السلطة الفلسطينية الوطنية وذلك لأول مرة في تاريخ التعليم الفلسطيني يصبح هذا النظام تحت إشراف السلطة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ومن هنا فإن مهمة وزارة التربية والتعليم لم تكن سهلة وخاصة بعد ما عاناه التعليم في فترة الاحتلال وغياب السلطة الفلسطينية مما أثر في جودة التعليم والتدريب أثناء الخدمة.

ومنذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية وتشكيل أول وزارة تربية وتعليم فلسطينية وضعت نصب أعينها النهوض بعملية التعليم وتم الاستعانة بالدول العربية والدول الصديقة، وتم توقيع العديد من الاتفاقيات مع الدول العربية والدول الأجنبية، ولا شك أن وزارة التربية والتعليم اهتمت بشكل كبير في فلسطين بتدريب المعلمين والإداريين في الوزارة والمدارس الحكومية حيث تمكنت الوزارة خلال الفترة ما بين العام (١٩٩٥-١٩٩٨م) من تدريب قرابة (٢٨٣٦٠) معلما

ومعلمة و إداريا من خلال (١٢٤١) دورة ومن هذه الدورات كانت (٢٥٦) دورة خارج فلسطين (الخواج والممنسي، ٢٠٠١ : ٤٤).

أما الوكالة فقد استمرت بتقديم خدماتها في مجال تنمية معلمي مدارسها وتطوير كلياتها بما يتلاءم مع متطلبات المرحلة وقامت بما يلي:

١. تفعيل آليات التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة بما يتلاءم وفلسفة التعليم في دائرة التعليم بالوكالة.

٢. تطوير مجلة المعلم /الطالب لتصبح مجلة تربوية محكمة، تعتمد على بحوثها لأغراض الترقية بين أعضاء هيئة تدريس كليات التربية.

٣. عقد الندوات واللقاءات السنوية لمتابعة وتطوير آليات جديدة لتنمية المعلم في معهد التربية بعمان ولجميع مديري مراكز التطوير التربوي وعمداء كليات التربية في مناطق عمليات الوكالة التي تضم سوريا، لبنان، غزة، الأردن، والضفة الغربية.

(Unrwa، ١٩٩٩)

ولقد قامت دائرة التربية والتعليم في الوكالة في السنوات السابقة بإعداد خطة تربوية تطويرية خمسية هدفت إلى النهوض في التعليم وتحسين نوعيته ومواءمته مع حاجات الشعب الفلسطيني بخاصة والعربي عامة في ظل التسارع الكبير في المعرفة والنظريات التربوية والاتجاهات والتكنولوجيا، ولقد أسهم معهد التربية -الموجود بالأردن- بصورة فعالة في إبراز الهوية الثقافية للشعب الفلسطيني وانطلق معهد التربية نحو هذه الغاية من منطلق علمي، تربوي نفسي وأولى اهتماما للحاجة وللظروف الخاصة بأبناء الفلسطينيين في مواقعهم ومدارسهم المنتشرة في الأقطار الخمسة. (محمد، طرخان، ١٩٩٩ : ٤)

محاوَر التدرِيب في فلسطين :

في بداية الأمر قررت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية إجراء تدريب شامل فاعتمدت فلسفة التكامل ما بين احتياجات عامة لجميع العاملين واحتياجات خاصة، و يتركز محتوى التدريب حسب خطة الوزارة على تحقيق الأهداف في أربعة محاور رئيسة هي:

(١) المحور التربوي الخاص (المبحث الواحد):

ويعني بتدريب معلمي المبحث الواحد ويتناول النواحي الأكاديمية وأساليب التدريس بواقع (٦٠) ساعة تدريبية لكل مبحث.

٢) المحور التربوي العام:

ويعني التدريب بتناول قضايا تربوية وتطبيقاتها العملية لجميع المعلمين داخل المدرسة من

خلال برنامج المدرسة وحدة تدريب ،فتقوم المدرسة بتحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المدرب بواقع (٣٠) ساعة تدريبية، ومن أمثلة موضوعاتها تقنيات التدريس الفعال كالتخطيط الصفّي، وإدارة الصف وإثارة دافعية المتعلمين، والتقويم الذاتي، ومهارات الاتصال والتفاعل، والتعليم الموجه نحو التلميذ، الأهداف التربوية، علاج صعوبات التعلم.....

٣ - المحور المتخصص بالمنهاج الجديد :

ويعني بموضوعات تدريبية خاصة بأساليب تدريس المبحث ونماذج تدريبية متكاملة ،ويركز على تدريب المعلمين حسب الاختصاص والمرحلة التعليمية، وقد شارك جميع معلمي المدارس الحكومية في هذا البرنامج حتى نهاية العام الدراسي (٢٠٠٦-٢٠٠٧ م).

٤ - محور المعلمين الجدد :

ويعني بتدريب جميع المعلمين الجدد " تهيئة المعلم الجديد " ويتضمن هذا البرنامج موضوعات رسالة المعلم ومهنته ،التخطيط ، طرائق التدريس ، الإدارة الصفية ، القياس والتقويم ، والوسائل التعليمية وهذا ما يتناسب مع أنواع البرامج التدريبية التكميلية والتي سبق التطرق إليها

أما بالنسبة لمحاور التدريب بالوكالة:

تنبثق من مركز التطوير التربوي التابع لمعهد التربية بالأردن والذي يسعى إلى التغيير وتحسين العملية التعليمية بكل مكوناتها لإيجاد مناخ تربوي ينعم في ظلّه المربون والطلاب والإداريون بهدف أن تكون مخرجاته على المستوى الذي يخدم المجتمع مباشرة و يهتم بتدريب المشرفين التربويين ، و مديري المدارس ومساعدتهم و المرشدين المدرسيين والمعلمين النظاميين والمعلمين الجدد والمعلمين المساندين والمعلمين على نظام المياومة (Unrwa,2012)

لقد ارتكزت فلسفة معهد التدريب على المحاور التالية :

- ١- تنظيم البرامج التدريبية لتدريب المعلمين والمعلمات على أداء المهمات التعليمية التي ترتبط بوظائفهم ومهامهم التعليمية .
- ٢- استجابة برامج التدريب للتغيرات التي تطرأ على المناهج التربوية والتعليمية .
- ٣- اتصاف برامج التدريب بالشمول والتكامل لتشمل جميع الجوانب و الكفايات ذات الصلة بعمل المتدربين .
- ٤- التكامل بين برامج التدريب في أثناء الخدمة مع برامج التدريب قبل الخدمة في الوقت
- ٥- اتصاف التدريب بالاستمرار لمواكبة التغيرات والمستجدات .
- ٦- اتصاف محتوى البرامج التدريبية بالتنوع حتى تلبي البرامج الحاجات المتنوعة للمتدربين والمتدربات .
- ٧- اتصاف برامج التدريب بالمرونة والانفتاح .
- ٨- استخدام التقييم باعتباره عملية رئيسة وحيوية في عملية التدريب .
- ٩- إعداد موارد التدريب المقروءة والمسموعة والمرئية في ضوء أهداف التدريب وطبيعة الفئات المستهدفة ووفق معايير إعداد مواد التعلم الذاتي والدراسة عن بعد .
- ١٠- تنوع الأساليب والإجراءات بتنوع الأهداف وطبيعة محتواها وخصائص الفئة المستهدفة.
- ١١- الربط والتكامل الحقيقي بين النظرية والتطبيق أثناء عملية التدريب. (محمد، طرخان، ١٩٩٩ : ٩)

أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية

تتبنى وزارة التربية والتعليم استراتيجيات التدريب للمعلمين وفق احتياجات المراحل حسب الصفوف : (1-4) و (5-7) و (8-10) و (11-12) ، وتهدف البرامج التدريبية التي تبنتها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة إلى تطوير جودة التعليم كالتالي:

- (١) تطوير كفاءة المعلمين في أساليب التدريس والتخصص ومحتوى المنهاج الفلسطيني .
- (٢) تأهيل المعلمين للتعامل مع الأزمات والظرف الطارئة .

- ٣) إكساب المعلمين المهارات الإدارية و المهنية و الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات.
- ٤) تمكين المعلمين من مهارات القياس و التقويم.(وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٧ : ٨١) .

أهداف التدريب التربوي بمركز التطوير بالوكالة :

يتبنى مركز التطوير استراتيجيات التدريب للمعلمين وفق منهجية مبرمجة تتركز في عمومها على تدريب المعلمين الجدد وذلك بالمركز الرئيس بغزة بينما الدورات الخاصة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين في المناطق التعليمية المختلفة (مقابلة ، السلول ، ٢٠١٢)

وتهدف هذه البرامج إلى :

١. تحقيق النمو المهني المستمر لكافة العاملين في ميدان الوظائف التعليمية .
٢. تطوير أداء المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية .
٣. إعداد وتأهيل الكوادر المدربة في شتي التخصصات التربوية.
٤. -توظيف الدورات التدريبية الخاصة مثل دورة صحة للمعلمين ودورات توجيه وإرشاد.
٥. تطوير الكوادر المهنية من خلال التدريب سواء للمعلمين أو المعلمين المرشدين
٦. -توظيف الدورات العامة في شتى المباحث المختلفة حسب احتياجات المعلمين أو حسب مستوى تحصيل الطلاب المتدني . . (unrwa ، ٢٠١٢)

ومن المهام الأساسية لمركز التطوير التربوي :

- ١- متابعة تنفيذ خطط وبرامج التدريب التربوي .
- ٢- الإشراف على عملية التدريب التربوي للوظائف التعليمية .
- ٣- توفير البيئة التدريبية الملائمة لعملية التدريب.
- ٤- القيام بإجراءات اختيار وترشيح المدربين ذو الخبرة في مجال التدريب لتأهيل الكوادر التعليمية.

- ٥- تطبيق الأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالتدريب التربوي.
- ٦- المتابعة والإشراف على الحلقات والبرامج التدريبية للمتدربين وفق معايير الجودة ، وتقييمها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- ٧- تقديم استشارات تدريبية للمدارس فيما يتعلق بالتدريب التربوي على مستوى المدرسة ، وتقديم البرامج التربوية لمنسوبيها داخل المدرسة.
- ٨- تحديد الاحتياجات التدريبية للوظائف التعليمية بدائرة التربية والتعليم وفق الآليات الحديثة.
- ٩- تقييم البرامج التدريبية التربوية المقدمة من الجهات التدريبية الخارجية أو المدربين .
- ١٠- إعداد التقارير الدورية عن البرامج التدريبية المنفذة. (Unrwa، ٢٠١٢)

وتوضح الباحثة أن هذه الأهداف تشتمل على مجالات تخص عمل المعلم ومنها مجال المحتوى الدراسي ،ومجال القياس و التقييم، و مجال الإدارة الصفية، ومجال طرائق التدريس، ومجال مصادر التعلم، ومجال النمو المهني للمعلم.

البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية ووكالة الغوث الدولية:

هناك العديد من البرامج التدريبية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم ومنها:

- (١) **البرامج التدريبية للمعلم الجديد:** تأهيل المعلم على عدة برامج وهي : التهيئة للمعلم، والتربية العامة والقياس والتقييم.
- (٢) **البرامج الإلزامية:** تأهيل المعلمين على المنهاج الفلسطيني ، والمحتوى والأساليب ، والتربية العامة والقياس والتقييم.
- (٣) **البرامج التطويرية:** وتساهم في تنمية قدرات المعلمين التعليمية ، لتطوير أدائهم من خلال برامج تدريبية مثل: الحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات، والوسائل التعليمية، واستراتيجيات تغيير المفاهيم، وأساسيات في اللغة العربية، والمهارات الحياتية، والتعامل مع الظروف الطارئة، والاحتياجات الذاتية للمعلم والمدرسة، والمشاريع التطويرية، والبحث الإجرائي ونظريات التعلم ومهارات التفكير، وتوظيف مفاهيم التربية المدنية في الحد من آثار العنف.

٤) **البرامج الاختيارية:** تطرح هذه البرامج للمعلمين للالتحاق بها حسب رغبتهم، لتنمية مهاراتهم الذاتية وهي الثقافة العلمية والتراث، والخط العربي، والمحادثة باللغة الإنجليزية وفلسفة التعلم، والتجويد، ومواضيع متجددة في التخصص.

٥) **البرامج الطارئة:** والتي تنشأ من الظروف المستجدة كما هو الحال في احتياجات المنهاج أو طرق التدريس الجديدة، أو برنامج التعليم العلاجي التمكيني للمدارس القريبة من مناطق التماس مع عمليات جيش الاحتلال.

٦) **مشاريع رياضية وبرامج تطويرية:** تقوم الوزارة بتنفيذ مشاريع رياضية في التدريب بدعم من الممولين في المدارس لتكون بمثابة تجربة رياضية، يتم تعميمها على كل المدارس في حالة نجاحها، وتهدف إلى تطوير استراتيجيات في مجالات متعددة مثل: استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في التعليم، واستخدام التكنولوجيا في الغرف الصفية، وتطوير قدرة المعلمين على استخدام أساليب تدريس اللغة الإنجليزية.

وتضيف الباحثة أن هناك أيضا بعض البرامج الرياضية التي يتم تدريب المعلمين عليها، وهي بدأت كبرامج رياضية تجريبية في مدارس مختارة ثم أصبحت بعض هذه البرامج نهجا معمم على جميع المدارس مثل:

- ١) برنامج التعليم الجامع .
- ٢) برنامج التعلم التكاملي .
- ٣) برنامج تطوير الأداء الفردي للمعلم .
- ٤) برنامج التحفيز الذهني .
- ٥) برنامج أدب الأطفال .
- ٦) برنامج الصحة المدرسية وسلامة المياه .
- ٧) برنامج المدرسة صديقة الطفل .
- ٨) برنامج السلامة على الطرق .
- ٩) برنامج الأندية البيئية .

يلحظ أن آلية اختيار نوعية المعلمين للمشاركة في هذه البرامج محددة سلفا بناء على مواضيع هذه البرامج التدريبية والتي تتصف بالعمومية، وكذلك رؤية معدي البرامج من مشرفين تربويين للفئة المستهدفة ، أيضا رؤية مدير المدرسة بناء على القدرات الشخصية التي يمتلكها المعلم والاستعداد لتنفيذ مخرجات البرنامج خاصة البرامج الرياضية المذكورة ، ولا يؤخذ برأي المعلم فيها ، باستثناء البرامج الاختيارية وهي محدودة. (الإشراف التربوي، وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢)

أما بالنسبة للوكالة فهي تتبنى الأنواع التالية من التدريب تحت برنامج تدريب وتنمية الموارد البشرية:

١. تدريب فني:

يعرف التدريب الفني على أنه تدريب مرتبط بمهام فنية تتعلق بمنطقة أو مدرسة يهدف لتزويد الموظف بالمهارات الفنية الضرورية للقيام بالمهام التشغيلية ومواكبة التغير التكنولوجي، وتقع مسؤولية تحديد الاحتياجات الفنية على مدير المدرسة، ويحتوي على:

- طرائق التدريس الفعالة.
- صناعة الوسائل التعليمية .
- إعداد الخطط العلاجية والإثرائية.
- توظيف التقنيات الحديثة مثل السبورة الذكية.
- الإدارة الصفية.

٢. تدريب عام:

ويعرف على أنه ذات طابع عام على غالبية الدوائر والأقسام والوحدات ولا يندرج تحت تدريب فني ويحتوي على:

- الإعداد والتهيئة للموظفين الجدد.
- تدريب اللغة.
- تنمية المهارات الإدارية والإشرافية والقيادية.
- تدريب تكنولوجيا المعلومات.
- الوعي بكيفية السلامة والأمن الشخصي.

أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية:

تبنت وزارة التربية والتعليم خلال الخطة الخمسية الأولى ثلاثة أنماط عامة من أساليب التدريب:

أسلوب النموذج التعاقبي (Cascade model) الذي يكون فعالا في تدريب عدد كبير من المستهدفين من خلال تنفيذ تدريب مركزي لتدريب فريق مدربين من كل مديرية، ثم يعقبه قيام كل فريق بتدريب المعلمين في مديرياتهم ، لتسهيل عملية التدريب والتخفيف من التدريب المركزي في ظل الظروف الأمنية الصعبة والإغلاق التي استدعت إعطاء صلاحيات للمدرييات والمدارس . والأسلوبان الآخران هما: التدريب المنطقي والمركزي.(وزارة التربية والتعليم العالي، 83:2007)

و يبين حجو آلية تدريب المعلمين عبر هذه البرامج أنها تتم وفق النسق التالي :

- تحدد الفئة المستهدفة غالبا من قبل المشرف التربوي الذي يرسل للمدارس لاستدعاء المعلمين المشاركين في البرنامج من خلال إشارة رسمية محددًا مكان ووقت التدريب.
- يقوم المدرب في بداية اللقاء بنشاط تعارف بين المتدربين ثم بتعريف البرنامج. بأهداف البرنامج التدريبي.
- قد تبدأ الدورة باختبار للمشاركين لقياس ما يمتلكونه من أهداف هذا البرنامج .
- تبدأ الفعاليات بتحفيز المشاركين لعرض كل ما يمتلكونه من مهارات حول الموضوع من خلال استقصاء معلوماتهم وبشكل فردي أو من خلال العمل الجماعي .
- يعرض في النهاية المدرب ما يحتويه البرنامج من معلومات لتحقيق الهدف .
- يوزع على المشاركين مادة إثرائية مطبوعة تشتمل محتوى اللقاء القادم.
- يكلف المشاركون غالبا بتحضير معلومات تخص أهداف اللقاء القادم .
- قد يختتم البرنامج التدريبي باختبار يقيس ما تم تحقيقه من أهداف .
- تستغرق هذه البرامج أكثر من يوم تدريبي و في هذه الحالة ويكون عدد المشاركين كبيرا يصل بين (٢٠ إلى ٣٠) مشاركا لكل برنامج تدريبي. (مقابلة ، حجو، ٢٠١٢).

ويضيف حماد أن هناك بعض أدوات الإشراف التربوي وتعتبر من الأساليب المستخدمة في تنفيذ تدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين ويذكر منها :

- (١) الزيارات الصفية (المشرف التربوي ومدير المدرسة) .
- (٢) الزيارات التبادلية. (توجيه الأقران).
- (٣) الدروس التوضيحية.
- (٤) الورش الدراسية.
- (٥) المحاضرة و الأيام الدراسية..(اجتماعات الدورية واجتماعات لجان المباحث .
- (٦) البحوث الإجرائية (الفعلية) .

وهذه الأساليب تتم خلال يوم واحد أو لقاء واحد وقد أضاف حماد أن الوزارة لم تمنح أي شهادة على الدورات سابقا ولكن حديثا أصبحت تمنح بعض الدورات شهادة مثل دورة الرخصة الدولية للحاسوب والتي يتبناها المعهد الوطني للتدريب .(مقابلة ،حماد، ٢٠١٢).

وتتشابه أساليب التدريب في الوزارة مع أساليب التدريب في وكالة الغوث الدولية وفي لقاء مع رئيس مركز التطوير بوكالة الغوث أكد على أن التدريب في الوكالة من مهامهم الإدارية وأنه يتمركز حول تدريب المعلمين الجدد والمعلمين ذوي الاحتياجات وتكون مدة الدورة سنة كاملة بواقع ساعتين أسبوعيا في مركز الوكالة بغزة ومنذ حوالي ثلاث سنوات اعتمدت الوكالة مشرفيها للتدريب كونهم حملة دراسات جامعية عليا كما أنهم هم من سيتابعون المعلمين بالميدان ، وتتمركز الدورات للمعلمين الجدد حول الجانب الفني والإداري للمعلم .

ويمنح كل معلم شهادة في نهاية هذه الدورة ومن يتغيب أكثر من ثلاث لقاءات يحرم من الشهادة ويعتبر راسبا وتعاد له الدورة ، وأكدت أبو هيبه نائبه رئيس مركز التطوير على أن كافة المواد التدريبية المقدمة من إعداد قسم التطوير بمساعدة مشرفي المواد المختلفة ونخبة من الإداريين ومعلمي الحاسوب ممن لديهم خبرات فائقة في إعداد المواد وتنسيقها.

القائمون على التدريب أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم :

قامت الوزارة بإعداد كادر تدريبي من بين العاملين في وزارة التربية والتعليم ، وقامت بتعيين مشرفا للتدريب لكل مديرية من مديريات التربية والتعليم (شمال غزة ، غرب غزة ، شرق غزة ، الوسطى ، خان يونس ، رفح) ويشارك في التدريب مشرفون تربويون ورؤساء أقسام معظمهم من حملة الشهادات العليا .

المتدربون (الفئة المستهدفة) بالوزارة :

تتم عملية اختيار فئة المتدربين من خلال تحديد أهداف التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ثم الملاحظة أو المقابلة والاستبانة ومقابلة ومراجعة السجلات والتقارير الخاصة بالمعلمين ، ويكون ذلك من قبل المشرفين التربويين وأحيانا يكون التدريب لجميع معلمي المبحث أو جميع المعلمين الجدد دون استثناء وتختلف الفئة المستهدفة للتدريب ما بين

- المشرفون التربويون
- مدراء المدارس
- نواب المدراء
- المعلمون الجدد
- المعلمون المستجدون على الفصول الدراسية
- المعلمون القدامى (مقابلة ، حجو ، ٢٠١٢) .

أوقات التدريب بالوزارة :

بسؤال المدهون عن أوقات التدريب فلقد وضح أن يتم التدريب أحيانا في الإجازات (العطلة الصيفية وإجازة نصف العام) أو يتم التنفيذ أثناء الدوام المدرسي بواقع ساعتين أسبوعيا ، فيتم تفريغ المعلمين بعد الاستراحة لمعلمي الفترة الصباحية وقبلها لمعلمي الفترة المسائية حسب التخصصات . (مقابلة ، المدهون، ٢٠١٢) .

أماكن التدريب بالوزارة:

وفي تصريح له حول أماكن التدريب وضح أن عملية التدريب كانت تتم إلى عهد قريب في المدارس التابعة للوزارة والمديريات التابعة ، ثم أنشأ المعهد الوطني للتدريب وذلك في العام (٢٠٠٥)، وتم إنشاء مركز تدريبي في مديرية شمال غزة ومديرية غرب غزة ومديرية الوسطى ومديرية وآخر في مديرية رفح ، ولا زالت باقي المديريات تنظم التدريب من خلال تفريغ غرف صفية في مدارسها. (مقابلة ، المدهون، ٢٠١٢)

القائمون على التدريب أثناء الخدمة بوكالة الغوث الدولية :

يقوم المشرفون التربويون بالتدريب خاصة وأن معظمهم يحملون للشهادات العليا.(مقابلة ، عواد، ٢٠١٢)

المتدربون (الفئة المستهدفة) بالوكالة:

- مديرو المدارس .
- مساعو مديري المدارس.
- المرشدون المدرسيون
- المعلمون النظاميون .
- المعلمون الجدد.
- المعلمون المساندون .
- المعلمون علي نظام المياومة. (مقابلة ، أبوهيبة ، ٢٠١٢)

أوقات التدريب بالوكالة :

يتم التدريب أثناء العام الدراسي بواقع ساعتين أسبوعيا وذلك بالمركز بغزة وتستمر خلال الإجازات الصيفية، أما الدورات البحثية فإنها تكون خلال العام الدراسي فقط.(مقابلة ، عواد، ٢٠١٢)

أماكن التدريب بالوكالة:

يتم التدريب في قاعات مدرسية مجهزة بالتقنيات المختلفة ولا يوجد مراكز خاصة للتدريب.(مقابلة ، عواد، ٢٠١٢)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

أ- الدراسات المحلية الفلسطينية.

ب- الدراسات العربية.

ت- الدراسات الأجنبية.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمثابة استثمار حقيقي للموارد البشرية إذا أحسن تخطيطه وتنفيذه ومتابعته وتقويمه ولقد حظي هذا الموضوع باهتمام بالغ من قبل الدارسين وفي هذا الفصل نتناول الباحثة بعضاً من الدراسات التي لها علاقة مباشرة بالدراسة الحالية وقد تم توزيع الدراسات السابقة الي :-

أ- الدراسات المحلية الفلسطينية.

ب- الدراسات العربية.

ت- الدراسات الأجنبية.

وسوف يتم استعراضها من الأحدث إلى الأقدم

أولاً : الدراسات المحلية الفلسطينية

(١) دراسة (العاجز، اللوح، الأشقر ، ٢٠١١) بعنوان : "واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة"، وقد هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد أعدوا لهذا الغرض استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على خمسة محاور وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة موزعين على (٦) مديريات ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٨٠) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً، لأن وجود هذه الأهداف يساعد على نجاح هذه البرامج، وبالتالي تطوير أداء المعلمين والمعلمات المشاركين فيها، و حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها،

ويكون منطلقاً من واقع العملية التعليمية ومن احتياجات المتدربين المختلفة، وأهمية مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرنامج من تخطيط ومشاركة في التنفيذ ومشاركة في التقويم والمتابعة و أظهرت الدراسة أنه لكي يمكن الوصول إلى سبل تطوير البرامج التدريبية للمعلمين يجب الأخذ بعدد من الاعتبارات من أهمها تناسب الموضوعات التي تعرض على المعلمين والمعلمات، وتكامل عناصرها، ومناسبتها لمؤهلات المعلمين المختلفة، وخبراتهم، وإيجاد أنشطة اختيارية، وذلك يثير الدافعية لديهم لحضور البرامج التدريبية التي تعالج احتياجاتهم ومشكلاتهم.

٢- دراسة (حماد ، البهبهاني ، ٢٠١١) بعنوان : "اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة " حيث هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة ومثلت عينة الدراسة (٢٥%) من مجتمع الدراسة أي بواقع (٤٥٠) معلماً ومعلمة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وكذلك قام الباحثان ببناء استبانته لهذا الغرض اشتملت على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات وقد توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة إيجابية نحو محوري (محتوى البرامج التدريبية - و مدربي البرامج التدريبية) واتجاهات محايدة نحو محوري (البيئة التدريبية- ووقت تنفيذ البرامج التدريبية) والمجموع الكلي للمحاور إيجابية ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة تبعاً لمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة) ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح الأساسية فقط في المجال الثالث وهو البيئة التدريبية ، أما بقية المجالات والمجموع الكلي للمجالات فلا توجد فروق في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة ، ومن توصيات الباحثان تشخيص النظام الحالي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال رصد نتائجه بأساليب تقويم أعدت لمعرفة مدى تحقيقه للحاجات المرجوة منه والخروج عن الأنماط التقليدية في تقويم وإعطاء الدورات التدريبية والبحث عن الجديد في هذا المجال وضرورة توفير نظام التدريب الجيد الذي يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية والذي يستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المعلمين أثناء الخدمة للارتقاء بجودة التعليم وإشراك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث

يتناسب مع ظروفهم الشخصية والاجتماعية والمهنية مع إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت

٣- دراسة (جاد الله ، ٢٠١٠) بعنوان : "الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة" ، وهدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت أداة الدراسة استبانته أعدها الباحث ضمت (٦) مجالات من (٨٠) فقرة ، وشكلت عينة الدراسة (٢٠%) من مجتمع الدراسة أي (٤٠٠) معلم ومعلمة في محافظات غزة ، و قد أظهرت النتائج ترتيباً للاحتياجات التدريبية حسب الأهمية من وجهة نظر عينه الدراسة ومنها :-
بناء الخطط العلاجية و اختيار طرائق التدريس المناسبة و امتلاك المهارات كطرح الأسئلة ثم التعرف إلى محتوى مادته التخصص و من ثم إثارة دافعية الطلبة ثم التعامل مع الواجبات البيئية ومن ثم توظيف الحاسوب والانترنت في التعليم.

٤- دراسة (أبو عطوان ، ٢٠٠٨) بعنوان : "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة" ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وأعد استبانته مكونة من (٥٠) فقرة موزعه على (١٠) مجالات تتعلق بموضوع الدراسة وهي معوقات تتعلق ب (الاحتياجات التدريبية - تخطيط البرامج التدريبية - أهداف البرامج التدريبية - المحتوى - الأساليب والوسائل التعليمية - المركز التدريبي - التقويم - المدرسين - توقيت البرامج التدريبية - الحوافز المادية والمعنوية).
وقد كان من أبرز نتائج الدراسة أن أقر (٦٩.٩%) من مجتمع عينة الدراسة بوجود معوقات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظات غزة وأن المعوقات المتعلقة بالحوافز المادية والمعنوية بلغت (٨٦.٨%) كما أن معوقات الاحتياجات التدريبية وصلت إلى (٧٤.٣%) هذا وقد أوصت الدراسة بضرورة تقديم حوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتدربين وأخذ رأيي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية والتعليمية من خلال دراسة مسحية شاملة لاحتياجات المعلمين التدريبية .

٥- دراسة (نتيل ، ٢٠٠٧) بعنوان : " دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكاله الغوث الدولية في قطاع غزة" و التعرف إلى محتوى التدريب والاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي ، على الطريقة المتبعة في عملية التقييم التي تسهم في رفع كفايات مديري المدارس بوكالة الغوث الدولية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واستخدم الباحث

استبانة من إعدادهِ وبلغت عينة الدراسة (١٨٩) مديراً ومديره من مديري مدارس وكالة الغوث، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها إن دور برنامج التدريب في برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية والخاص بتطوير كفايات مديري المدارس قد حصل المجموع الكلي لفقرات الاستبانة على نسبة كبيرة مقدارها (٧٨,٩٨%) وأن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين كفايات مديري المدارس وبين كل مجالات البرنامج التدريبي.

٦- قامت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية وبالتعاون مع المجلس الثقافي البريطاني وتمويل من البنك الدولي بإجراء دراسة ميدانية لتقييم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في مناطق السلطة الفلسطينية (٢٠٠٥/٢٠٠٦)، وتكونت عينة الدراسة من معلمين، ومديري مدارس، ومدرسين مركزيين ومدرسي مناطق، وأولياء أمور للطلبة، ومعدنين للمواد التدريبية، البرامج التدريبية، وتم استخدام أدوات الدراسة التالية: دراسة حالة شملت (٢٦) مدرسة، ومقابلة شملت (١٣) مدير مدرسة و(٢١١) معلماً و(٩) مدرسين مركزيين و(٣٦) مدرب منطقة، واستبانة شملت (١٠٤) مدير مدرسة و(١٥١٦) معلماً و(٢٠) مدرباً مركزياً و(٦٨) مدرب منطقة.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أهمها أن عملية اختيار المعلمين للتدريب تتم بواسطة مديري المدارس والمشرفين التربويين والوزارة و(٧٠%) من العينة أنه لا يتم استشارتهم عند التدريب وبالنسبة لمحافظة غزة التدريب لا يشمل الحاجات الحقيقية للمعلمين، أكد (٤٤%) من المعلمين أن أهداف التدريب غير واضحة واعتبر (٨٥%) من العينة أن التدريب مهم كما أكد (٨٠%) من المعلمين أن محتوى المادة التدريبية مشوق ومرتبطة بموضوع التدريب واعتقد (٦٠%) من المعلمين أن معظم المادة التدريبية تقدم نظرياً وأن ٩٠% من المدرسين يلتزمون بخطط التدريب ووافق (٧٠%) من المعلمين على مكان التدريب واعتبر (٤٨%) من المعلمين أن التدريب لم يكن في الوقت المناسب

٧- دراسة (صبح، ٢٠٠٦) بعنوان "التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة" إلى المساهمة في ترشيد برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم في محافظات غزة، وذلك من خلال ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية من دورات في آخر ثلاث سنوات استخدم الباحث المنهج الوصفي الكمي والكيفي وكانت عينه الدراسة (٥٠٦) مبحوثاً من كافة محافظات غزة، وتم استرداد (٣٦٧) استبانته منها، وتم استبعاد (١٦) استبانته

واستخدم الباحث الاستبانة المكونة من(٦) محاور رئيسيه وهى التخطيط، الأهداف ، المحتوى ، التنفيذ ، المدربين ، الإدارة ، التقييم .

و توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن خطط التدريب غير واضحة ولا يؤخذ بالغالب برأي المعلمين فيها إضافة إلى أنها لا تبني بناء على حاجات المعلمين الفعلية كما أن أهداف الدورات التدريبية غالبا غير واضحة ومحددة ، كما أن مستوى الرضا عند معظم المتدربين عن محتوى المادة التدريبية منخفض و أن ما يقدم من تمارين وأنشطة وملفات غير ملائم للمواد التدريبية إضافة إلى ضعف التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية ، و عدم مواكبة المواد التدريبية للحدثة والدقة العلمية غير الكافية فيما قدم من مفردات التدريب كما اقتصرت أساليب وطرق التدريس على المحاضرات والإلقاء وأحيانا المناقشة والحوار إضافة إلى ضعف استخدام التقنيات التربوية الحديثة في الدورات و وجود بعض المدربين غير المتمكنين من موضوعات التدريب.

٨- دراسة (أبو سمك ، ٢٠٠٤) بعنوان:- "دراسة تقييميه لبرنامج تدريب مديري المدارس الحكومية أثناء الخدمة في محافظات جنوب فلسطين من وجهة نظر المديرين أنفسهم" ، فقد هدفت إلى التعرف على مدى توافر المبادئ التربوية في برنامج تدريب مديري المدارس الحكومية في محافظات جنوب فلسطين ومدى إسهام هذا البرنامج في رفع الكفايات الإدارية والفنية لمديري المدارس الذين شاركوا في البرنامج واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عبر استبانته من إعداد الباحث وقد اشتمل مجتمع الدراسة وعينته على (٢٢٠) مدير ومديرة يعملون في مدارس متنوعة.

و من أهم نتائج الدراسة توافر المبادئ التربوية للتدريب في برنامج تدريب مديري المدارس بدرجة كبيره ، و عدم تحديد مديري المدارس لاحتياجاتهم التدريبية قبل التدريب ، إضافة إلى قيام الإدارة العامة للتدريب والإشراف التربوي بتحديد موضوع التدريب للمديرين ، وعدم اطلاع مديري المدارس المشاركين في خطة البرنامج قبل تنفيذها.

٩- دراسة (حلس ، ٢٠٠٢) بعنوان " تقويم دورات تأهيل النظار العاملين بمدارس وكالة الغوث بقطاع غزة " وقد هدفت إلى تقويم دورات تأهيل نظار مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة ووضع تصور مستقبلي مقترح لتطوير دورات تأهيل نظار مدارس وكالة الغوث وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وقامت بإعداد استبانة من (٧) مجالات اشتملت على (٧٨) فقرة وتم تطبيقها على (١٠٥) من النظار .و أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بتوضيح أهداف البرنامج التأهيلي للنظار ، ضرورة الاهتمام بأساليب التأهيل التطبيقية ، و

استخدام أساليب تدريبية غير تقليدية بالدورة، ضرورة العمل على تخصيص قاعات دراسية مجهزة بأفضل الإمكانيات والتجهيزات، و ضرورة العمل على تنوع وتعدد وسائل تقويم المتدربين، إضافة إلى الاستمرار في عقد دورات الإدارة المدرسية وتطوير برامجها التأهيلية للنظر مع تحديد الحاجات التأهيلية للنظر قبل إعداد وتخطيط البرامج التأهيلية .

١٠- دراسة (جبر ، ٢٠٠٢)، بعنوان:- " تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة في ضوء اتجاهات عالميه معاصره" وقد هدفت إلى التعرف على واقع برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة بمحافظات غزة وبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد أعد الباحث استبانته في مجالين نظري وعملي واشتملت عينة الدراسة (٦٠) معلما للمجال النظري ، (٥٤) معلما للمجال العملي .

و من أهم توصيات الدراسة عدم كفاية الوقت وعدم مناسبة المكان المخصص للبرنامج، إضافة ضعف كفاءة المحاضرين والمشرفين وعدم استخدام وسائل تعليمية أثناء انعقاد البرامج التدريبية و كثرة عدد المشتركين في البرنامج و بروز الطابع الشكلي لوسائل التقويم و عدم المتابعة للمتدربين في مدارسهم.

١١- دراسة (أبو الروس ، ٢٠٠١) بعنوان :- " تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس " وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس . وللإجابة عن أسئلة الدراسة ، أجرى الباحث الدراسة على عينة من المعلمين والمديرين بلغ عددها (٤٣٦) معلما ومديرا موزعين على

(١٢٧) مدرسة في محافظه نابلس ، حيث بلغ عدد المعلمين (٣٧٦) معلما ومعلمة ، أي ما نسبته (٣٢%) من المجتمع الأصلي للمعلمين ، أما المديرون قد بلغ عددهم ٦٠ مديرا ومديرة أي ما نسبته (٤٧%) من المجتمع الأصلي وقد استخدم الباحث استبانته كأداة بحث والمنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة وقد كان من نتائج الدراسة أن هناك (٥١) احتياجا مهما لمعلم الصف منها التدرّب على تحديث معلومات المعلم وتطويره ، استغلال موارد البيئة المحيطة في عملية التدريس ، وقد أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين مجال التدرّب على عملية التخطيط ومجال التدرّب على تطوير معارف المعلم ومهاراته

لصالح مجال التدريب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات المعلمين خاصة في مجال تطوير معارف المعلم ومهاراته للعمل على تحقيق درجة عالية من الفعالية .

١٢- دراسة (أبو حسب الله ، ٢٠٠٠) بعنوان :- " النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية لقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم " وقد هدفت الدراسة إلى بيان واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية لقطاع غزة من وجهة نظرهم" ، وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين من قبل مديريهم ، هذا وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٩٤) معلم ومعلمه من العاملين في المرحلة الأساسية العليا لمديرية التربية والتعليم خان يونس وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و الاستبانة كأداة للدراسة وتضمنت مجالات (الأهداف ، الأنشطة التعليمية ، التقويم ، التحصيل ، المادة العلمية وإثرائها ، العلاقات الإنسانية) وقد استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية وكذلك اختبار (T- Test) وخلصت الدراسة إلى اعتبار الدورات التدريبية معيار هام في موضوع ترفقيات المعلمين وتعزيز المديرين المبدعين في مجال تنمية تطوير النمو المهني لمعلميهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية المناسبة ، والاستفادة من فقرات أداة الدراسة وتعميمها على مديري المدارس وجعلها كأساس للنمو المهني للمعلمين .

١٣- دراسة (الخطيب، ١٩٩٨) بعنوان :- " تخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين " بهدف التعرف على واقع تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة والعوامل المؤثرة في عملية تخطيط وتصميم برامج تدريب المعلمين والتعرف على عملية تصميم برامج تدريب المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من معلمي المرحلة الثانوية ، واستخدم الباحث استبانة من إعدادة لاستطلاع آراء العينة .

و أوصت الدراسة برغبة المعلمين المتدربين في تخطيط البرنامج التدريبي في أن يتم تخطيط البرنامج التدريبي من قبل المعلمين و المشرفين و خبراء التدريب ويرغبهم في التدريب خلال العام الدراسي

١٤- دراسة (خوله ، صبري، ١٩٩٧) بعنوان :- "برامج تدريب المدرسين في فلسطين" ،هدفت إلى تقييم برامج تدريب المدرسين في فلسطين بناء على آراء المدرسين المشاركين في تلك البرامج لتحسين البرامج في المستقبل وبلغت عينة الدراسة (٧٠٠) معلما ومعلمه من مناطق مختلفة من قطاع غزة والضفة الغربية القدس يعلمون مستويات مختلفة ومن

تخصصات مختلفة وكانت أداه الدراسة عبارة عن استبيان وقد استخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية سيبرمان و T test ، و أوضحت الدراسة أن أهم الكفايات هي الكفاية المتعلقة بالإجراءات العملية كتحضير الدروس والأداء والتطبيق العملي. و ضرورة إعداد برامج تدريبية حسب المستويات وحسب إحصائية المعلمين والعينة التدريسية.

١٥- دراسة (الفر ، ١٩٩٦) بعنوان :- " تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي بقطاع غزة " هدفت إلى تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي بقطاع غزة و كيفية تطوير هذه البرامج وتحسينها و عرض بعض الاتجاهات العالمية الحديثة في برامج تدريب المعلمين عربيا ودوليا و التوصل إلى توجهات أساسية لتحسين برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٠) معلما (٢١٠)ذكورا ،(١٨٠)أنثى من العاملين في المدارس الإعدادية والابتدائية و جمعت البيانات بواسطة أداة أعدها الباحث وتضمنت المجالات التالية:

التخطيط لبرامج التدريب، أهداف برامج التدريب، اختيار المحتوى، أساليب وإجراءات التدريب، وسائل الاتصال التعليمية، اختيار المحتوى، أساليب وإجراءات التدريب، وسائل الاتصال التعليمية، الفئات التي يستعان بها في التدريب، البرامج المقدمة مستقبلا، تقويم برامج تدريب المعلمين و ثباتها .

من أهم نتائج الدراسة لا يشارك المعلمون في التخطيط ولا يراعى احتياجاتهم الميدانية، إضافة إلى ندرة مراعاة أهداف البرامج للتدريب على إجراء الأبحاث الإجرائية التطبيقية ، عدم ارتباط محتوى برامج التدريب بالشكل المناسب باحتياجات المعلمين والمعلمات ولا تراعى الاتجاهات الحديثة والتحديث في المناهج الدراسية ، وكذلك قلما يوضع في ضوء أهداف البرامج ويندر أن يربط هذا المحتوى بين النظرية والتطبيق الميداني الصفي ، اقتصر التدريب على المحاضرات بالبرامج التدريبي ، و ندرة استخدام وسائل الاتصال التعليمية في برامج التدريب، ضرورة أن يكون التقويم في ضوء أهداف البرامج و إمكانية تحقيقها.

١٦- دراسة (عدنان ، فاشه ، ١٩٩٥) بعنوان :- "تقويم برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين الملتحقين بالبرنامج" إلى التعرف على مدى فائدة برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة ومدى ملاءمته لحاجات المعلمين و النواحي الايجابية والسلبية في البرنامج وكيفية تحسينها والعمل على تحديد واختيار المواد الواجب توافرها في برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة والمؤهلات الواجب توافرها في المشرفين على هذا البرنامج وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي واشتمل مجتمع الدراسة على جميع المعلمين والمعلمات الذين

التحقوا ببرنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة (الدفعة الأولى) في جامعات بيت لحم - بيرزيت - الخليل - النجاح - الجامعة الإسلامية، واستخدم الباحثان استبانة كأداة للبحث واقتصر حدود الدراسة على تقويم برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة الاهتمام بتطوير برامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة ومتابعة أثره على فاعليه البرامج وتطويرها ضرورة ملائمة المدة الزمنية للبرنامج، كما أظهرت الدراسة أن الكفاءة و الفعالية العالية التي يتم بها إدارة البرنامج على الرغم من أن مؤهلات المدرسين لم تكن على الدرجة المطلوبة إضافة إلى غلبة الجانب النظري على الجانب العملي في البرنامج.

ثانيا (الدراسات العربية)

١- دراسة(متولي ، ٢٠٠٤) بعنوان " تطوير برامج تدريب معلمي الرياضيات بسلطنة عمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة " ، هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي لبرامج تدريب معلمي الرياضيات بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بالمنطقة الشرقية في سلطنة عمان وإلقاء الضوء على بعض جوانب القوة والضعف وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة بالفعل لمعلمي الرياضيات بالمرحلتين الإعدادية والثانوية من وجهة نظر مجموعة من معلمي هاتين المرحلتين وموجهي مادة الرياضيات بالمنطقة الشرقية بسلطنة عمان والوقوف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في برامج تدريب المعلمين بصفه عامه ومعلمي الرياضيات خاصة في أثناء الخدمة وتمثلت أدوات الدراسة في ثلاث استبانات مختلفة حيث تم اختيار (١٩٧) معلما ومعلمة بطريقة عشوائية موزعين على (٤٢) مدرسة إعدادية وثانوية في الولايات الخمسة ، كما تم اختيار (١٠٠) معلما ومعلمة للرياضيات موزعين على (١٤) مدرسة .

وأوصت الدراسة بضرورة التخطيط لبرامج تدريب المعلمين من منطلق الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية التي يتم رصدها بأسلوب علمي .

٢- دراسة (الغامدي ،الغامدي ، ٢٠٠٠) بعنوان : " تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة و مدى تحقيقها لأهدافها من وجهه نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات " ، هدفت إلى تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة المقدمة في كل من كليه المعلمين جامعته الملك سعود ، جامعته الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض من وجهه نظر المتدربين و استخدم الباحثان المنهج الوصفي واستخدم الباحث الاستبانة حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مديري المدارس بمراحلها الثلاث بمنطقة الرياض .

كان من أهم نتائج الدراسة أن برامج الدورات التدريبية في أثناء الخدمة تحقق أهدافها إلى حد كبير وبنسبه تتراوح بين (٤٠% إلى ٩١%) كحد أدني وأعلى وفق برامج استجابات أفراد العينة تجاه أهداف وبرامج الدراسة التي التحقوا بها في العام الدراسي[١٤١٨ هـ إلى ١٤١٩ هـ]، إضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو مدى تحقيق برامج ودورات تدريب مديري المدارس في أثناء الخدمة لأهدافها وفق اختلاف الفصل الدراسي والمستوى العلمي التخصصي .

و من أبرز توصيات الدراسة ضرورة التكثيف من البرامج التدريبية أثناء الخدمة ، إضافة إلى ربط الترقية الوظيفية بالحصول على دورات تدريبية أثناء الخدمة ، و ضرورة جعل برامج التدريب أثناء الخدمة مستمرة ، إضافة إلى زيادة الإعتمادات المالية المخصصة للتدريب التربوي.

٣- دراسة (الفرا ، ١٩٩٩) بعنوان "نموذج مقترح لبرامج تدريب المعلمين في ضوء بعض الدراسات التقييمية لهذه البرامج" ، هدفت إلى الوقوف على أبرز الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين إقليمياً وعالمياً و الوقوف على واقع نتائج تقييم برامج تدريب المعلمين في بعض البلاد العربية و التوصل لإطار نموذج مقترح لتقييم برامج تدريب المعلمين في البلاد العربية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلية وكان مجموع الدراسات التي وجدت أو شخصت في الدول العربية (٢٢) دراسة ويعتبر المجتمع الأصلي لهذه الدراسة جميع الدراسات التقييمية لبرامج تدريب المعلمين التي نشرت في بعض الدول العربية وقام الباحث ببناء استمارة معلومات لجمع البيانات حول المحاولات التي أجريت لتقييم برامج تدريب المعلمين في بعض الدول العربية .أوصى الباحث بضرورة تجريب النموذج المقترح لتقييم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على بعض البرامج القائمة لتدريب المعلمين في الدول العربية بهدف تعريف سلبياته إيجابيات في ضوء التطبيق الواقعي لتطويره والإفادة منه في برامج التدريب.

٤- دراسة (أبو ضباع ، ١٩٩٩) بعنوان " احتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس منطقة شمال عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن " فقد هدفت إلى تحديد احتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس منطقة شمال عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن ، وقد استخدم الباحث استبانة بلغ عدد فقراتها (٦٣) فقرة ، وتم توزيع الأداة على مجتمع الدراسة كاملاً و الذي يبلغ (٢٦٩) معلماً ومعلمة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية على متغيرات الجنس والتخصص والمؤهل ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الخبرة ، ومن وتوصيات الدراسة ضرورة اهتمام قسم التخطيط التابع للرئاسة العامة لوكالة الغوث بنتائج الدراسة ووضع برامج تلبي احتياجات المعلمين

٥- دراسة (الحدان ، ١٩٩٧) بعنوان " دراسة تقييمية لبرامج تدريب معلمي اللغة العربية للصف السادس الأساسي في مديرتي عمان الكبرى الأولى والثانية من وجهة نظر المشرفين والمعلمين " هدفت إلى تقييم فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي اللغة العربية للصف السادس الأساسي في مديرتي عمان الكبرى الأولى والثانية من وجهة نظر المشرفين والمعلمين للعام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩٣م واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة وكانت عينة الدراسة عبارة عن (١٣) مشرفاً ومشرفة و(٢٠٠) معلماً ومعلمه و أظهرت نتائج الدراسة كان من أهمها أن أعلى مجالات الدراسة فعالية من جهة نظر المشرفين هو مجال التخطيط للتعليم وأدائها فعالية هو مجال النمو المهني و الأكاديمي ، و أن أعلى مجالات الدراسة فعالية من وجهة نظر المعلمين هو مجال القياس والتقييم وأدائها هو مجال النمو المهني و الأكاديمي، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بأن تركز برامج تدريب معلمي اللغة العربية على تزويدهم بالمجالات والمهارات التي أظهرت الدراسة أن درجه فعاليتها متدنية سواء من وجهه نظر المشرفين أو من وجهه نظر المعلمين.

٦- دراسة (المطوع ، ١٩٩٧) بعنوان: "تقويم برنامج الدورة التدريبية لمعلمي اللغة الانجليزية في المرحلة الابتدائية بدوله الكويت" هدفت إلى تقويم برنامج الدورة التدريبية لمعلمي اللغة الانجليزية بمدارس المرحلة الابتدائية بالكويت للوقوف على جوانب الضعف والقوه من اجل اقتراح الحلول المناسبة لتحسينه وكانت الاستبانة هي أداه البحث و وزعت على عينة من معلمي اللغة الانجليزية للصف الأول الابتدائي في المدارس الخاصة والحكومية بالكويت الذين حضروا للدورة.

اختتمت الدراسة باقتراح بعض الخطوات التي تساعد على تنظيم أفضل لدورات تدريبية أخرى لتحسين لغة المعلمين في تدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الابتدائية .

٧- دراسة (الوهيبي ، ١٩٩٥) بعنوان " التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية " (دراسة مسحية وبرنامج مقترح) هدفت إلى التعرف على أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة و وضع تصور لبرنامج مقترح لتدريب معلمات المواد الاجتماعية و صممت الباحثة من أجل الدراسة الميدانية مقياساً لتقدير حاجات معلمات المواد الاجتماعية في مدارس البنات الابتدائية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وكان مجتمع الدراسة عبارة عن معلمات وموجهات المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض وقد بلغ مجموع عدد

أفرادها (٢٤٠) ، منهم (٢١٥) معلمه و(٢٥) موجهه و تم تحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي مع الاستعانة ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية .

أثبتت الدراسة الميدانية ما يلي:حاجة المعلمات إلى التدريب في أثناء الخدمة لتنمية جميع مهارات التدريس لديهن في مجالاته الثلاثة : تخطيط التدريس وتنفيذه وتقويمه و أظهرت نتائج الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية حول حاجات المعلمات من برامج التدريب بسبب اختلاف المؤهلات العلمية - سنوات الخبرة - العمر .

٨- دراسة (الكيلاني ، ١٩٩٥) بعنوان " تقييم برنامج تدريب معلمي ومعلمات التربية الفنية في الأردن " هدفت إلى تقييم البرنامج التدريبي الموجه لمعلمي التربية الفنية أثناء الخدمة في الأردن واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للبحث واشتملت عينة الدراسة على (٣٦٩) معلما ومعلمه من مجتمع الدراسة مستخدما المنهج الوصفي التحليلي، هذا وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المتدربين يرون أن عدم الاهتمام ببيئة التدريب يؤثر سلبا في اتجاهات المتدربين نحو البرنامج التدريبي بناء" على هذه النتائج أوصى الباحث بضرورة التأكد من دراسة احتياجات المتدربين بتعمق قبل الشروع بوضع أي برنامج تدريبي و إشراك المتدربين في تصميم البرنامج وإعداد المواد التدريبية.

٩- دراسة (العنوان ، ١٩٩٤) بعنوان " تقويم فاعليه برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في إكسابهم الكفايات التعليمية "هدفت إلى تقويم فاعليه برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في إكسابهم الكفايات التعليمية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عبر استبانة قام بتطويرها تكونت من (٧٢) فقرة على تسعة مجالات تم تطبيقها على عينة من معلمي العلوم في محافظه عمان والبلقاء ودير علا والشونة الجنوبية .

أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثرا للتدريب لصالح الذين تعرضوا للتدريب في الإبعاد التالية (التخطيط، التدريس ، أساليب التدريس والوسائل والأنشطة ، أداره الصف والاتصال ، التعزيز وأثاره الدافعية ، الإلمام بالموارد الدراسية)، عدم وجود أثر للتدريب في الإبعاد التالية (التقويم والتعليم العلاجي ، تنمية التفكير ، تعزيز التعليم ، توظيف المعرفة في الحياة العملية) .

وفى ضوء هذه النتائج قام الباحث بوضع تصور بإجراء المزيد من الدراسات حول أثر التدريب على تعديل الممارسات التدريسية الصفية للمعلمين في مجالات أخرى و أثر برامج تدريب

المعلمين على تحصيل الطلاب وأدائهم العلمي و أثر تدريب المعلمين على اتجاهاتهم نحو هذه البرامج.

١٠- دراسة (عثمان ، ١٩٩٢) بعنوان " تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في إنشاء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر وانجلترا "هدفت إلى تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي أثناء الخدمة في السودان في ضوء خبرات مصر وانجلترا و اختيار أفضل الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة عالميا و النهوض بمستوى معلم التعليم الابتدائي وتزويده بأحدث الخبرات و مساعدة الجهات المسؤولة في السودان في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التدريب أثناء الخدمة فيما تتوصل إليه الدراسة من نتائج واستخدم الباحث المنهج المقارن و اقتصر الباحث في دراسته على تناول المحاور التالية : الأهداف ، البرامج التدريبية، أساليب التدريب، المدربين ، المتدربون و التقييم .و أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فلسفة واضحة لأهداف التدريب، إضافة إلى قلة الكوادر البشرية المتخصصة للقيام بمهام التدريب و طغيان الأساليب النظرية على الأساليب العملية و عدم الاهتمام بتقويم برامج التدريب في السودان.

١١-دراسة (الخطيب ، ١٩٩٠) بعنوان" واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة الكويت "هدفت الدراسة إلى التعرف على نشأة وتطور تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالكويت و الكشف عن المشكلات أو القصور في بعض النواحي الإدارية أو الفنية في مجال إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية للمعلمين في أثناء الخدمة وكان منهج الدراسة من النوع الوثائقي الذي اعتمد فيها الباحث على وثائق ومنشورات وزاره التربية للإجابة على أسئلة الدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الأهداف التي تم تحديدها تعتبر أهداف عامة و أن هناك نقص في عدد العاملين المختصين في مجال التدريب و أنه لا توجد أسس أو معايير مكتوبة يتم على أساسها اختيار المعلمين الدارسين (المتدربين) في الدورات التدريبية، إضافة إلى معاناة مركز التدريب من نقص في الأجهزة والتقنيات التربوية.

١٢- دراسة (راشد ، ١٩٩٥)، بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين" هدفت إلى الوقوف على أهم أهداف وأسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة و الكشف عن واقع أعداد المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين و التعرف على أهم معوقات برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع (١٠٠) استبانة على معلمي ومعلمات بعض مدارس مدينة القاهرة، وكذلك تم توزيع (١٠٠) استبانة أخرى على معلمي ومعلمات مدينة الفيوم ، وصل عدد الاستبانات الكاملة الإجابة لمدينة القاهرة ٩٣ استبانة ، وعدد الاستبانات لمدينة الفيوم (٩٣) استبانة صحيحة.

و من أهم نتائج الدراسة لا تحقق الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين بمصر الأهداف المرجوة منها ، و عدم وجود أي أثر فعال على مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم المدرسية و وجود هدر ملحوظ عند إقامة تلك الدورات للمعلمين و اعتماد غالبية الدورات على إلقاء المحاضرات .

ثالثا : الدراسات الأجنبية

١- دراسة فرانكس (Franks , 2007) بعنوان " فاعلية نموذج تدريبي فى برامج النمو المهني لمعلمي الدبلوم " هدفت الدراسة الى تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدربين فى تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية ، وكان عدد المدارس التي طبق فيها هذا النموذج خمس مدارس ابتدائية يتبعون إدارة تعليمية واحدة ، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدربين .

٢-دراسة ستورات (stewarat,2003) بعنوان "تقويم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية " أجريت هذه الدراسة على المدارس الإبتدائية الحضرية بولاية أهايو الأمريكية في صيف ١٩٩٨ م ،وذلك من خلال تقديم برنامج تدريبي يقوم على استخدام حلقات التعلم والتكنولوجيا ، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب المهني للمعلمين بالمدارس من أهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه لهؤلاء المعلمين المدربين ، وإتاحة فرص التطبيق العملي بالمدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج.

٣-دراسة ويبستر (Webster , ٢٠٠٠) بعنوان "المعلمون في أولى سنوات الخدمة " وهدفت الدراسة إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (١١) معلم كدراسة حالة، وذلك خلال العام الأول من خدمتهم ، وذلك بهدف التعرف على تطور أدائهم خلال تلك الفترة ، وقد تمت المتابعة الميدانية للفئة المستهدفة في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي الأمريكية ، واستخدم الباحث أدوات منها المقابلة ، والملاحظة المباشرة ، بالإضافة للاستبانة وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني

للمعلمين في السنة الأولى للخدمة ، المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور فيها أداء المعلمين بشكل فاعل ، المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أداء المعلمين فيها ضعيفا .

٤- قام برام بلت (Bramblitti, 2000) بدراسة بعنوان " تحليل برامج تدريب المعلمون الجدد "

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي طبق على عينه من المعلمين الجدد في ولاية أريزونا

كان من أهم توصيات الدراسة وجوب تضمين برنامج تدريب المعلم الجديد للممارسات التدريسية والتدريبية قبل الانخراط في مهنة التعليم ، ضرورة تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلاب في الجامعات أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم في مهنة التعليم ، إضافة إلى ضرورة تطوير البرنامج التدريبي ليشغل الاحتياجات التدريبية التي أظهرتها الدراسة وعلى رأسها تنظيم وإدارة الموقف التعليمي .

٥- أما دراسة سان (Sane, 1999)، بعنوان: " رؤى معلمي اليابان المبتدئين في إعدادهم

وتتميتهم المهنية " هدفت إلى بيان نظرة المعلمين الجدد في المرحلة الابتدائية والثانوية الدنيا للتدريب الذي يتلقونه واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث أعد الاستبانة من (٣١) فقره ، (١٤) لقياس التطوير المهني و (١٧) فقره لقياس التقييم الذاتي واحتوى مجتمع الدراسة والعينة من (٥٦٧) معلما ومعلمه منهم (٣٠٥) مرحلة ، (٣٥٢) ثانوية .

من أهم نتائج الدراسة أن الخبرة التعليمية وطبيعتها في مراحل ومستويات المدرسة المختلفة تعتبر عاملا هاما في تطوير مهارات تتعلق بتدريس المادة وإدارة الصف، إن المستوى الذي طور فيه المعلمون معارفهم ومهاراتهم في نهاية التدريب الأولى منخفضة جدا مع اعتبار التدريب المادة العلمية وأساليب التدريس المهنية وأداره الصف واستخدام الوسائل التعليمية .

كما أوصت الدراسة بضرورة أن يتم التعاون بين معاهد تدريب المعلمين والمدارس بهدف تحسين التدريب الاستهلاكي حتى يتمكن المعلمون من مقابل التغيرات ، إضافة إلى الاستعانة بالمعلمين ذوي الخبرة في تدريب أفرادهم الجدد.

٦- دراسة رولي (Rowley , 1999) بعنوان " أثر المعلم الممارس على المعلم الجديد في أثناء الخدمة " حيث هدفت الدراسة إلى تشجيع المعلم الجديد في المدرسة وداخل غرفة الصف ، وعرض في هذه الدراسة اتجاهها جديدا لرعاية المعلم الجديد وهو على عتبة العمل الميداني عن طريق تعيين معلم ممارس ومرافق ناصح للمعلم الجديد وهذا التعيين قائم على أساس تقديم النصيحة من معلم ممارس خبير بالمهنة إلى معلم جديد تنقصه الخبرة (التدريب بالأقران) ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانته للمعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضرورة توفر عدد من الصفات في المعلم الناصح منها أن يكون معهودا إليه والقيام بدور الناصح وان يوجه المعلم المتدرب دون إصدار أي أحكام مسبقة على أن يمتلك مهارة تقديم الإرشادات المساعدة وذي قوة تأثير مع مختلف الأشخاص يتواصل بروح الأمل والتفاؤل وأن يكون نموذج للمعلم الدعوب كما أن من نتائج الدراسة أن مستويات طلبة المعلمين الجدد لا تقل عن مستويات نتائج الطلبة الذين يعلمهم معلمون لهم خبرة أربع سنوات ويدرسون نفس المواد الفصول المماثلة .

٧- دراسة أكورفور (Okorofor , 1998) بعنوان: " تقويم الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الأساسية في ولاية ديمبو في نيجيريا " ، هدفت إلى تقويم الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الأساسية في ولاية ديمبو في نيجيريا و وضع برامج تدريبية واقعية وفعالة لمعلمي الرياضيات و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث أعد الباحث استبانة طبقت على (١٨٤) معلما.

و من أبرز نتائج الدراسة أن المعلمين في حاجة ماسة إلى التدريب على إتقان المفاهيم والمهارات الأساسية ، ضرورة صياغة الأهداف الواقعية القابلة للتحقق ، إضافة إلى إعداد الوسائل التعليمية و تحديد القراءات والمصادر اللازمة، و إثارة الدافعية.

أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار عند التخطيط لأي برنامج تدريبي ناجح الحاجات التدريبية للمعلمين ، وكذلك ضروري تدريب معلمي الرياضيات على المجالات السابقة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة و عناصرها الرئيسية يمكن رصد العديد من جوانب التشابه و جوانب الاختلاف بين هذه الدراسة و الدراسات السابقة و أهم ما تتميز به هذه الدراسة .

أولاً / من حيث البيئة :

الدراسات المحلية : و تشمل الدراسات التالية (العاجر، و اللوح ، الأشقر :٢٠١١) ، (حماد ، البيهاني :٢٠١١) ، (جاد الله :٢٠١٠) ، (أبو عطوان :٢٠٠٨) ، (نتيل:٢٠٠٧) ، (وزة التربية و التعليم :٢٠٠٦) ، (صبح:٢٠٠٦)، (أبو سمك:٢٠٠٤) ، (جلس:٢٠٠٢) ، (جبر:٢٠٠٢) ، (أبو الروس:٢٠٠١) ، (حسب الله:٢٠٠٠)، (الخطيب:١٩٩٨) ، (خولة ، صبري:١٩٩٧) ، (الفرأ:١٩٩٦) ، (عدنان ، فاشة :١٩٩٥) .

الدراسات العربية : و تشمل الدراسات التالية (متولى:٢٠٠٤)، (الغامدي و الغامدي :٢٠٠٠) ، (الفرأ:١٩٩٩) ، (أبو ضباع :١٩٩٩) ، (الحدان:١٩٩٧) ، (المطوع:١٩٩٧) ، (الوهيبي :١٩٩٥) ، (الكيلاني:١٩٩٥) ، (العلوان:١٩٩٤) ، (عثمان:١٩٩٢)، (الخطيب:١٩٩٠) ، (راشد:١٩٩٥).

الدراسات الأجنبية : و تشمل الدراسات التالية (فرانكس ،٢٠٠٧)، (ستوارت،٢٠٠٣)، (برام بلت :٢٠٠٠) ، (ويبيستر :٢٠٠٠)، (سان:١٩٩٩)، (رولي :١٩٩٩) ، (أكورفور:١٩٩٨) .

و تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها أجريت في البيئة المحلية الفلسطينية .

ثانياً: من حيث العينة :

وجدت الباحثة أن الدراسات السابقة استخدمت العينة العشوائية القصدية و تشابهت هذه الدراسة في استخدام نفس نوع العينة العشوائية القصدية.

ثالثاً / من حيث المنهج :

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة .

رابعاً/ من حيث الأدوات :

تنوعت الأدوات المستخدمة معظم الدراسات استخدمت الاستبانة

و تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة

خامساً/ من حيث النتائج

أوجه الاتفاق:

- جاءت الدراسة الحالية متوافقة مع بعض الدراسات السابقة من حيث العنوان والهدف وذلك من حيث تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
- جاءت الدراسة الحالية متوافقة مع بعض الدراسات السابقة من حيث نوع العينة من المعلمين وأسلوب اخذ العينة العشوائية القصدية .
- استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي مما تتشابه مع منهج الدراسة.

أوجه الاختلاف :

- طبقت الدراسة في محافظه خان يونس وهذا سبق للدراسة
 - المعالجة الإحصائية للدراسة قامت على المقارنة بين تدريب معلمي المدارس الحكومية وتدريب معلمي مدارس وكالة الغوث
 - سعت الدراسة إلى تقديم دليل لتقويم برامج التدريب
- ### سادساً/ الاستفادة من الدراسات السابقة
- تحديد مشكلة الدراسة الحالية ووضع التساؤلات.

- الأدوات المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة.
- التعرف على المنهج البحثي المستخدم في الدراسات السابقة مما يفيد الدراسة الحالية.
- الأساليب الإحصائية التي طبقت في هذه الدراسة والنتائج التي توصلت إليها.
- التعرف على المراجع والكتب والمجلات العلمية التي استخدمت في الدراسة.
- الاستعانة بالتنسيق والإخراج من خلال الدراسات السابقة.

سابعاً/ أهم ما يميز الدراسة الحالية

- اقتصار تطبيق الدراسة على مدينة خان يونس.
- الفترة الزمنية التي تم تطبيق الدراسة فيها و دلالاتها على الأوضاع السياسية .
- بناء دليل لتقويم البرامج التدريبية أثناء الخدمة .

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

مقدمة :

يعرض هذا الفصل الإجراءات والخطوات المنهجية التي تمت في مجال الدراسة الميدانية، حيث يتناول منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، والعينة التي طبقت عليها الدراسة، إضافةً إلى توضيح الأدوات المستخدمة في الدراسة وخطواتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج ومن ثم تحقيق أهداف الدراسة. وفيما يلي تفاصيل ما تقدم:

أولاً/ منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه " المنهج الذي يدرس ظاهرة أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول عليها من معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث فيها " . (الأستاذ ، الأغا ، ٨٣:٢٠٠٣)

ثانياً/ مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة خان يونس للعام الدراسي ٢٠١١ ، ٢٠١٢ ، والبالغ عددهم (٢٠٠٠) معلماً ومعلمة خضعوا للتدريب خلال (٢٠٠٧ - ٢٠١٢) .

ثالثاً/ عينة الدراسة :

أ - العينة الاستطلاعية : بلغ عدد العينة (٥٠) معلماً ومعلمة.

ب- العينة الميدانية : تكونت عينة الدراسة العشوائية القصدية من (٤٥٠) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة خان يونس للعام الدراسي ، بنسبة (٢٥%) من مجموع مجتمع الدراسة والجداول توضح ذلك:

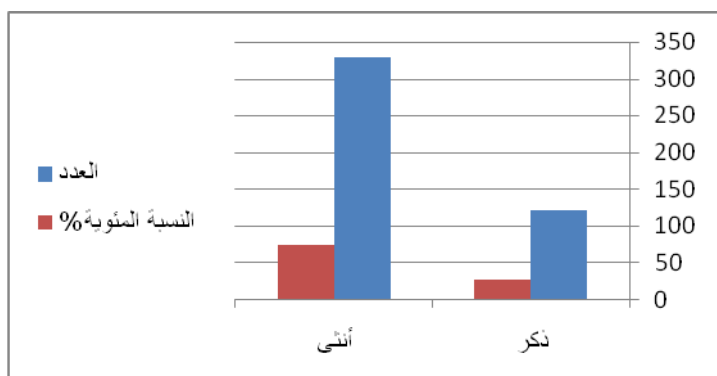
جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
26.9	121	ذكر
73.1	329	أنثى
100	450	المجموع

شكل رقم (١)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



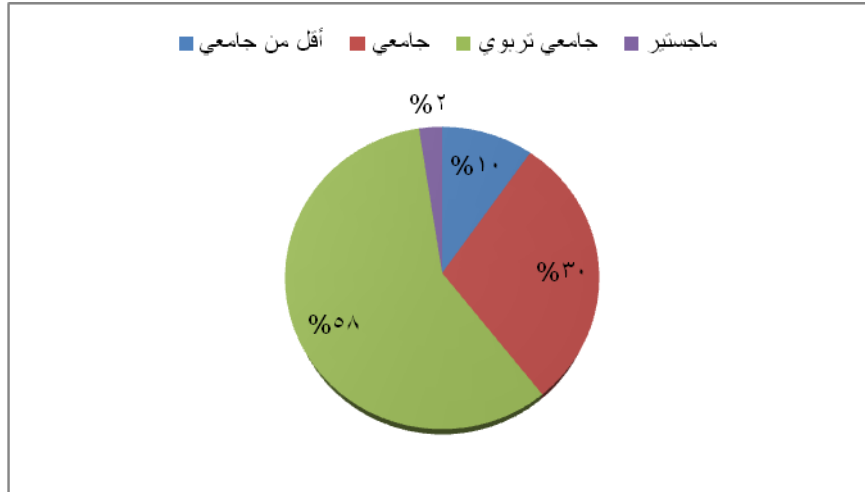
جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية%
أقل من جامعي	44	9.8
جامعي	133	29.6
جامعي تربوي	262	58.2
ماجستير	11	2.4
المجموع	450	100

شكل رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



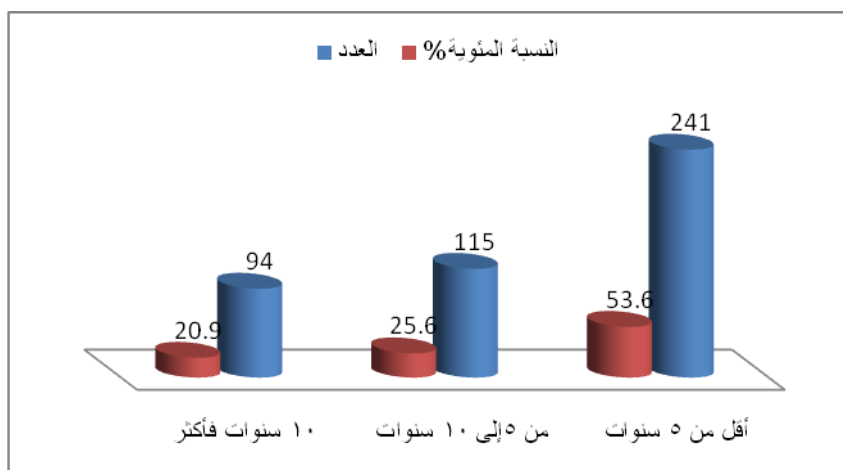
جدول رقم (٣)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخدمة
53.6	241	أقل من ٥ سنوات
25.6	115	من ٥ إلى ١٠ سنوات
20.9	94	أكثر من ١٠ سنوات
100	450	المجموع

شكل رقم (٣)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة



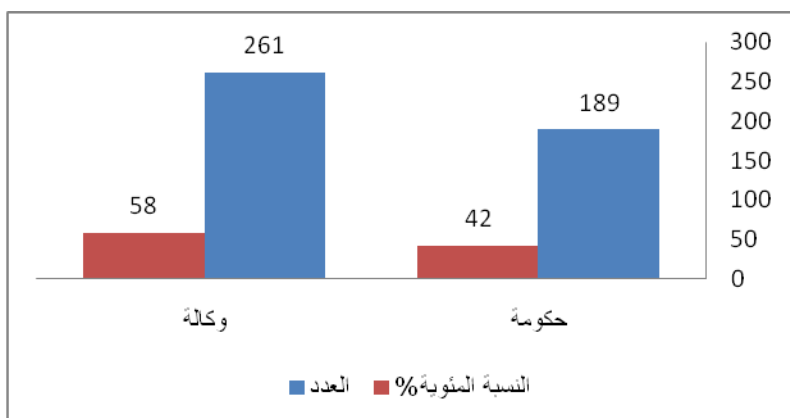
جدول رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل

النسبة المئوية %	العدد	مكان العمل
42.0	189	حكومة
58.0	261	وكالة
100	450	المجموع

شكل رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل



رابعاً: أداة الدراسة :

أعدت الباحثة استبانة تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة، حيث تعتبر "الاستبانة الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعبئتها من قبل المستجيب" (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٠٠).

وفي إطار الأدب التربوي الحديث الذي سبق أن عرضناه، وفي ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة التي تم الاطلاع عليها، وفي ضوء استطلاع رأي عينة من المتخصصين في التربية عن طريق المقابلات الشخصية غير الرسمية، التي استخلصنا منها مجالات معينة، قامت الباحثة ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية :

- تم تحديد المجالات الرئيسية التي تتكون منها الاستبانة، وهي (أهداف البرامج التدريبية، تخطيط البرامج، بيئة التدريب، محتوى البرامج التدريبية، المدربون، أساليب وأنشطة التدريب، التقويم).
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي شملت (٦٢) فقرة موزعة على (٦) مجالات والملحق رقم (١) يوضح الاستبانة في صورتها الأولية.
- عرض الاستبانة على المشرفين من أجل اختيار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرفين.
- عرض الاستبانة على (٢٣) من المحكمين التربويين، من أعضاء هيئة تدريس في جامعة الأزهر ، والجامعة الإسلامية ، وجامعة الأقصى، وجامعة القدس المفتوحة، ووزارة التربية والتعليم والملحق رقم (٢) يبين أعضاء لجنة التحكيم.
- بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف (٥) فقرات من فقرات الاستبانة، وكذلك تم تعديل وصياغة بعض الفقرات وإضافة مجال سابع للاستبانة خاص ببيئة التدريب، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (٧٥) فقرة موزعة على سبعة مجالات، حيث أعطى لكل فقرة وزناً "مدرجاً" وفق مقياس ليكرت الخماسي حسب الجدول التالي:

الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
	٥	٤	٣	٢	١

اختارت الباحثة الدرجة (٥) للاستجابة كبيرة جداً وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة ١٠٠%، وهو يتناسب مع الاستجابة لمعرفة تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة . والملحق رقم (٣) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.

- ولقد كانت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من قسمين كالتالي:
القسم الأول: يحتوي علي الخصائص العامة لمجتمع وعينة الدراسة.

القسم الثاني: يتكون من (٧٥) فقرة موزعة علي سبعة مجالات تتناول تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية كالتالي:

- المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي من (١١) فقرة.
- المجال الثاني: تخطيط البرامج يتكون من (١٢) فقرات.
- المجال الثالث: بيئة التدريب يتكون من (٨) فقرة.
- المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي يتكون من (١٣) فقرة.
- المجال الخامس: المدربون يتكون من (١٢) فقرة.
- المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب يتكون من (٩) فقرة.
- المجال السابع: التقويم يتكون من (١٠) فقرة.

خامساً : صدق الإستبانة :

ويقصد بصدق الاستبانة: أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

١- صدق المحكمين :

هو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، ويشير هذا النوع من الصدق أيضاً إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله (الغريب، ١٩٨١ : ٦٨٠)

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في التربية ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، وذوي خبرة في التدريب وقد تكونت لجنة التحكيم من (٢٣) أستاذاً تربوياً، أنظر الملحق رقم (٢) حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل مجال من المجالات السبعة للاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، أنظر الملحق رقم (٢) الاستبانة في صورتها

الأولية وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (٧٥) فقرة أنظر الملحق رقم (٣).

٢- صدق الاتساق الداخلي :

هو عبارة عن ارتباط العبارة في البعد ثم ارتباط العبارة في الدرجة الكلية للمقياس (الغريب، ١٩٨١ : ٦٨٤)

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) معلماً ومعلمة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) .

الجدول (٥)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي " مع الدرجة الكلية للمجال ن=٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١-	إجرائية وقابلة للتحقيق .	0.611	دالة عند ٠.٠١
٢-	محددة وقابلة للقياس .	0.555	دالة عند ٠.٠١
٣-	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية .	0.535	دالة عند ٠.٠١
٤-	اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي .	0.486	دالة عند ٠.٠١
٥-	تتبقى الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .	0.746	دالة عند ٠.٠١
٦-	تلبي الحاجات المهنية للمتدربين .	0.820	دالة عند ٠.٠١
٧-	شاملة للمجالات المعرفية و المهارية والوجدانية .	0.662	دالة عند ٠.٠١
٨-	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين .	0.734	دالة عند ٠.٠١
٩-	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	0.704	دالة عند ٠.٠١
١٠-	يتحقق مفهومي المرونة والإبداع في أهداف التدريب .	0.716	دالة عند ٠.٠١
١١-	تراعي الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب	0.698	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٤٨٦-٠.٨٢٠)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (٦)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثاني: تخطيط البرامج " مع الدرجة الكلية للمجال ن = ٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة .	0.642	دالة عند ٠.٠١
٢	يشارك في التخطيط خبراء متخصصون في التخطيط .	0.746	دالة عند ٠.٠١
٣	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.	0.756	دالة عند ٠.٠١
٤	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج .	0.615	دالة عند ٠.٠١
٥	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط .	0.712	دالة عند ٠.٠١
٦	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر .	0.711	دالة عند ٠.٠١
٧	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب .	0.667	دالة عند ٠.٠١
٨	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين .	0.507	دالة عند ٠.٠١
٩	يُشرك المعلمين في عملية التخطيط .	0.749	دالة عند ٠.٠١
١٠	يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب .	0.786	دالة عند ٠.٠١
١١	يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .	0.657	دالة عند ٠.٠١
١٢	يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .	0.612	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية

لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٥٠٧) -

(٠.٧٨٦)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (٧)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث: بيئة التدريب " مع الدرجة الكلية للمجال ن=٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين .	0.631	دالة عند ٠.٠١
٢	سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية .	0.670	دالة عند ٠.٠١
٣	تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب .	0.643	دالة عند ٠.٠١
٤	تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب .	0.767	دالة عند ٠.٠١
٥	يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .	0.564	دالة عند ٠.٠١
٦	مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .	0.701	دالة عند ٠.٠١
٧	تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .	0.607	دالة عند ٠.٠١
٨	تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب مثل (الحمامات - المقصف)	0.685	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية

لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٥٦٤ -

٠.٧٦٧)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (٨)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي " مع الدرجة الكلية للمجال ن = ٥٠٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .	0.786	دالة عند ٠.٠١
٢	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي .	0.724	دالة عند ٠.٠١
٣	يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحدثة .	0.797	دالة عند ٠.٠١
٤	محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .	0.743	دالة عند ٠.٠١
٥	يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين .	0.749	دالة عند ٠.٠١
٦	تناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .	0.650	دالة عند ٠.٠١
٧	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات البشرية المتوفرة .	0.604	دالة عند ٠.٠١
٨	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة .	0.372	دالة عند ٠.٠١
٩	تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب .	0.741	دالة عند ٠.٠١
١٠	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .	0.763	دالة عند ٠.٠١
١١	محتوى المواد التدريبية يراعى التسلسل المنطقي للموضوعات .	0.733	دالة عند ٠.٠١
١٢	المواد التدريبية متنوعة وشاملة .	0.798	دالة عند ٠.٠١
١٣	محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .	0.787	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية

لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٣٧٢ -

٠.٧٩٨)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (٩)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الخامس: المدربون مع الدرجة الكلية للمجال ن = ٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .	0.722	دالة عند ٠.٠١
٢	يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي .	0.622	دالة عند ٠.٠١
٣	يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .	0.569	دالة عند ٠.٠١
٤	يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .	0.645	دالة عند ٠.٠١
٥	يمتلك المدرب مهارات وأساليب تعليم الكبار .	0.756	دالة عند ٠.٠١
٦	ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .	0.777	دالة عند ٠.٠١
٧	يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم .	0.602	دالة عند ٠.٠١
٨	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .	0.605	دالة عند ٠.٠١
٩	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .	0.673	دالة عند ٠.٠١
١٠	يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .	0.663	دالة عند ٠.٠١
١١	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .	0.731	دالة عند ٠.٠١
١٢	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبيه .	0.565	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية

لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٥٦٥ -

٠.٧٧٧)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (١٠)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب مع الدرجة الكلية للمجال ن = ٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .	0.757	دالة عند ٠.٠١
٢	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم .	0.782	دالة عند ٠.٠١
٣	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية .	0.789	دالة عند ٠.٠١
٤	ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .	0.537	دالة عند ٠.٠١
٥	تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .	0.744	دالة عند ٠.٠١
٦	تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب .	0.649	دالة عند ٠.٠١
٧	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .	0.822	دالة عند ٠.٠١
٨	تلبى الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .	0.704	دالة عند ٠.٠١
٩	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .	0.723	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية

لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٥٣٧) -

(٠.٨٢٢)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول (١١)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال السابع: التقويم مع الدرجة الكلية للمجال ن = ٥٠

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يوظف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .	0.648	دالة عند ٠.٠١
٢	يشارك خبراء تربيون في تقويم المتدربين .	0.661	دالة عند ٠.٠١
٣	يشارك المتدربون في تقويم التدريب .	0.780	دالة عند ٠.٠١
٤	يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .	0.639	دالة عند ٠.٠١
٥	يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي .	0.604	دالة عند ٠.٠١
٦	يتم التقويم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .	0.904	دالة عند ٠.٠١
٧	يوظف التقويم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفوية و المقالية .	0.795	دالة عند ٠.٠١
٨	يتم متابعة وتقويم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .	0.785	دالة عند ٠.٠١
٩	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج التدريبي .	0.705	دالة عند ٠.٠١
١٠	يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم .	0.670	دالة عند ٠.٠١

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٦٠٤ - ٠.٩٠٤)، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى، كذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

مصنوفة معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية ن=٥٠

المجال السابع	المجال السادس	المجال الخامس	المجال الرابع	المجال الثالث	المجال الثاني	المجال الأول	المجموع	
						1	0.726	المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي
					1	0.554	0.881	المجال الثاني: تخطيط البرامج.
				1.000	0.626	0.405	0.701	المجال الثالث: بيئة التدريب.
			1	0.492	0.679	0.650	0.882	المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.
		1	0.694	0.494	0.435	0.464	0.715	المجال الخامس: المدربون.
	1	0.646	0.714	0.550	0.736	0.507	0.853	المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.
1	0.583	0.523	0.569	0.374	0.775	0.447	0.742	المجال السابع: التقويم.

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٣٥٤

✓ ر الجدولية عند درجة حرية (٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

ينتضح من الجدول السابق أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

سادساً: ثبات الإستبانة Reliability :

أجرت الباحثة خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين، وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

١- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient :

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث قامت الباحثة بتجزئة الاستبانة إلى نصفين، الفقرات الفردية مقابل الفقرات الزوجية لكل مجال من مجالات الاستبانة، وذلك بحساب معامل الارتباط بمعادلة بيرسون بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (١٣) يوضح ذلك:

الجدول (١٣)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفى كل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل ن = ٥٠

المجالات	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	* ١١	0.851	0.853
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	١٢	0.639	0.780
المجال الثالث: بيئة التدريب.	٨	0.598	0.749
المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.	* ١٣	0.844	0.849
المجال الخامس: المدريون.	١٢	0.756	0.861
المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.	* ٩	0.811	0.813
المجال السابع: التقويم.	١٠	0.691	0.817
المجموع	* ٧٥	0.931	0.933

* تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.933)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

٢- طريقة ألفا كرونباخ :

استخدمت الباحثة طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، "حيث تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات مفردة وهذا الطريقة تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة بجانب أنها لا تتطلب إعادة تطبيقه كما تستخدم كل عبارات الاستبانة حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك للاستبانة والجدول (١٤) يوضح ذلك:

الجدول (١٤)

يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل ن = ٥٠ .

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	١١	0.873
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	١٢	0.891
المجال الثالث: بيئة التدريب.	٨	0.808
المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.	١٣	0.918
المجال الخامس: المدربون.	١٢	0.881
المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.	٩	0.880
المجال السابع: التقويم.	١٠	0.894
المجموع	٧٥	0.967

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.967)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

سابعاً: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

- ١- إعداد الأداة بصورتها النهائية.
- ٢- حصلت الباحثة على كتاب موجه من عمادة كلية الدراسات العليا بجامعة الأزهر إلى وكيل وزارة التربية والتعليم العالي؛ ووكالة الغوث لتسهيل مهمة الباحثة في توزيع الاستبيانات على معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في محافظة خان يونس وملحق رقم (٥) يوضح ذلك.
- ٣- بعد حصول الباحثة على التوجيهات والتسهيلات من قبل وزارة التربية والتعليم العالي ووكالة الغوث، قامت الباحثة بتوزيع (٥٠) استبانة أولية، للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها، وتم التطبيق عليها.
- ٤- بعد إجراء الصدق والثبات قامت الباحثة بتوزيع (٤٥٠) استبانة بنسبة ٢٥% من مجتمع الدراسة.
- ٥- تم ترقيم وترميز أداة الدراسة، كما تم توزيع البيانات حسب الأصول ومعالجتها إحصائياً، من خلال برنامج SPSS للحصول على نتائج الدراسة.

ثامناً : المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- ١- تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) Social Stochastic Package for Science ، لتحليل البيانات ومعالجتها.
- ٢- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:
 - معامل ارتباط بيرسون: التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل "ارتباط بيرسون" بين كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة.
 - معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- ٣- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:
 - النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ، لمعالجة التساؤل الأول والثاني
 - اختبار T.Test independent sample : لبيان دلالة الفروق بين مجموعتين (مكان العمل) أي للإجابة على التساؤل الثالث
 - تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لمعالجة الفروق بين أكثر من مجموعتين ، وخاصة الفروض المتعلقة في (الجنس ، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي) وذلك للإجابة على التساؤل الرابع ، الخامس والسادس .

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على واقع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس الأساسية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي والمدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية بمحافظة خان يونس ، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (الجنس، المؤهل، سنوات الخدمة ، مكان العمل) وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

و للإجابة على تساؤلات الدراسة قامت الباحثة باعتماد المعيار التالي للحكم على الدرجة والوزن النسبي لكل الاستبانة ، وفق سلم (ليكرت الخماسي) و بالإضافة إلى استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والجدول التالي يوضح ذلك :

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ، حسب مقياس ليكرت الخماسي لدرجه الاستخدام (١ قليله جدا ، ٢ قليله ، ٣ متوسطة ، ٤ كبيرة ، ٥ كبيرة جدا) ، ولتحديد طول فتره مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، تم حساب المدى

(٥-١=٤) ، تم تقسيمها على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي (٥/٤ = ٠.٨) ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس

(وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا والجدول رقم (١٥)

يوضح أطول الفترات كما يلي :

جدول رقم (١٥)

درجة الموافقة	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الوزن	١	٢	٣	٤	٥
الفترة	١.٨٠-١	٢.٦٠-١.٨٠	٣.٤٠-٢.٦٠	٤.٢٠-٣.٤٠	٥.٠٠-٤.٢٠
الوزن النسبي	٣٦-٢٠	٥٢-٣٧	٦٨-٥٣	٨٤-٦٩	١٠٠-٨٥

(أبو صالح ، ٢٠٠١ : ٤١-٤٥)

ومن الجدول يتضح لنا أن الدرجة التي ستحصل عليها مجالات الاستبانة سيتم اعتمادها وفق هذا المعيار .

الإجابة عن التساؤل الأول:

نص التساؤل الأول " ما مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي التابعين لوزارة التربية والتعليم؟"
ولإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

المجال الأول : أهداف البرنامج التدريبي

جدول (16)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	إجرائية وقابلة للتحقيق .	741	3.921	0.652	78.41	1	كبيرة
٢	محددة وقابلة للقياس .	734	3.884	0.682	77.67	3	كبيرة
٣	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية .	738	3.905	0.882	78.10	2	كبيرة
٤	اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي	732	3.873	0.902	77.46	4	كبيرة
٥	تتبدق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .	641	3.392	0.965	67.83	11	متوسطة
٦	تتلبى الحاجات المهنية للمتدربين .	666	3.524	0.960	70.48	10	كبيرة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
٧	شاملة للمجالات المعرفية و المهارية والوجدانية	731	3.868	0.862	77.35	5	كبيرة
٨	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين .	709	3.751	0.836	75.03	7	كبيرة
٩	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	718	3.799	0.864	75.98	6	كبيرة
١٠	يتحقق مفهوما المرونة والإبداع في أهداف التدريب .	683	3.614	0.925	72.28	8	كبيرة
١١	تتراعي الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب	682	3.608	0.878	72.17	9	كبيرة
	الدرجة الكلية	7775	41.138	5.834	74.80		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١) والتي نصت على " إجرائية وقابلة للتحقيق " حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٨.٤١%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٣) والتي نصت على " واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية " حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٨.١٠%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٦) والتي نصت على " تلبي الحاجات المهنية للمتدربين " حيث احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٠.٤٨%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٥) والتي نصت على " تتبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين " حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٧.٨٣%) متوسطة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٤.٨٠%) كبيرة المستوى .

وتعزو الباحثة ارتفاع الفقرة (١) " إجرائية وقابلة للتحقيق " و الفقرة (٣) " واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية" في المجال الأول بمدارس التعليم الأساسي بوزارة التربية والتعليم إلى الخبرة الجيدة للقائمين على تصميم المناهج وبالتالي وضوح صياغة الأهداف الخاصة بالتدريب

ووضوح المحتوى منذ بداية التدريب وذلك لأن التدريب يحدد وفق جداول زمنية وبمواد تدريبية محددة مما يجعلها واضحة للمتدربين.

وأما مجيء أدنى فقرتين الفقرة (٥) " تتبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين " والفقرة (٦) " تلبي الحاجات المهنية للمتدربين " في المجال الأول بمدارس التعليم الأساسي بوزارة التربية والتعليم فتفسرها الباحثة بأن التدريب لا يلبي الحاجات المهنية للمتدربين ولا تتبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين

وتتوافق نتائج هذا المجال في الفقرات العليا مع نتائج دراسة (الغامدي و الغامدي ، ٢٠٠٠) والتي بينت أن الدورات تحقق أهدافها بشكل كبير ، بينما تعارضت هذه النتائج مع كل من دراسة (العاجز واللوح ، ٢٠١١) ، (جاد الله ، ٢٠١٠) ، (الفراء، ١٩٩٦) حيث أجمعوا على عدم وضوح المحتوى للمتدربين منذ البداية ، هذا وقد توافقت نتائج أدنى الفقرات في الدراسة مع نتائج دراسة (العاجز و اللوح و الأشقر، ٢٠١١) ، (صبح ، ٢٠٠٦) ، (حلس ، ٢٠٠٢) ، (أبو الروس ، ٢٠٠١) ، (حسب الله ، ٢٠٠٠) ، (برام بلت، ٢٠٠٠) ، (الفراء، ١٩٩٦) والتي بينت نتائجها عدم مشاركة المعلمين في اختيار التدريب و عدم تلبية التدريب لاحتياجاتهم المهنية .

المجال الثاني : تخطيط البرامج

جدول (١٧)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة .	756	4.000	0.722	80.00	1	كبيرة
٢	يشارك في التخطيط خبراء متخصصون في التخطيط	693	3.667	0.899	73.33	4	كبيرة
٣	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.	677	3.582	0.887	71.64	6	كبيرة
٤	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج .	678	3.587	0.831	71.75	5	كبيرة
٥	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط .	709	3.751	0.823	75.03	3	كبيرة
٦	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر .	712	3.767	0.837	75.34	2	كبيرة
٧	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب .	657	3.476	1.636	69.52	7	كبيرة
٨	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين .	618	3.287	0.977	65.74	9	متوسطة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
٩	يُشرك المعلمين في عملية التخطيط .	585	3.095	0.979	61.90	10	متوسطة
١٠	يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب .	635	3.360	0.993	67.20	8	متوسطة
١١	يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .	550	2.910	1.215	58.20	11	متوسطة
١٢	يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .	452	2.392	1.174	47.83	12	قليلة
الدرجة الكلية							متوسطة
		7722	40.857	6.952	68.10		

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (١) والتي نصت على " يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٠%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٦) والتي نصت على" التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٥.٣٤%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١١) والتي نصت على" يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٥٨.٢٠%) متوسطه المستوى .

-الفقرة (١٢) والتي نصت على" يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٤٧.٨٣%) قليلة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٦٨.١٠%) وهي متوسطه المستوى

وتفسر الباحثة مجيء أعلى فقرتين الفقرة (١) " يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة "

والفقرة (٦) " التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر " إلى أن التخطيط للبرامج التدريبية ينبثق من الخطة العامة للتدريب والإشراف بالوزارة كما أن استمرارية التدريب جزء رئيس من مهام الإشراف والتدريب وفلسفة الإشراف التربوي واختلفت هذه النتائج مع دراسة من الدراسات السابقة حيث اختلفت مع دراسة (العاجز و اللوح و الأشقر، ٢٠١١)، (أبو عطوان، ٢٠٠٨) و دراسة (صبح، ٢٠٠٦) في اعتماد التخطيط على أسس تربوية واضحة و أن التخطيط تكاملي و مستمر

أما مجيء أدني فقرتين ، الفقرة (١١) " يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله " والفقرة (١٢) " يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب " فلا يستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب وذلك لأن التدريب يخص كل معلم جديد بالدرجة الأولى وبالتالي فهو تدريب تجديدي إجباري لجميع المعلمين الجدد فلا يتم استشارتهم به أيضا لضيق الوقت حيث تقوم الوزارة بتفريغ جداول المعلمين ساعتين أسبوعيا حتى لا يؤثر على العملية التعليمية وتستكمل في الإجازات الرسمية للطلاب ، ولا يعلن من حوافز تشجيعية وذلك لصعوبة الوضع المالي للوزارة وعدم وجود مبدأ الثواب والعقاب في الوزارات الحكومية ، هذا و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (الغامدي و الغامدي ، ٢٠٠٠) و(أبو عطوان ،٢٠٠٨)، (حسب الله ، ٢٠٠٠) حيث أوصى بضرورة وجود حوافز تشجيعية و ربط الترقية بالحصول على دورات تدريبية لكافة المعلمين كما و اتفقت مع دراسة (العاجز و اللوح و الأشقر ،٢٠١١)، و دراسة(وزارة التربية و التعليم ٢٠٠٦) و (متولي ، ٢٠٠٤) في انه لا يتم استشارة المتدرب في اختيار وقت التدريب ولا يعلن عن حوافز تشجيعية بعد التدريب .

المجال الثالث : بيئة التدريب

جدول (١٨)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٥٠٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين .	665	3.519	1.003	70.37	2	كبيرة
٢	سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية	654	3.460	0.992	69.21	3	كبيرة
٣	تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب .	683	3.614	0.986	72.28	1	كبيرة
٤	تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب .	636	3.365	1.015	67.30	4	متوسطة
٥	يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .	438	2.317	1.205	46.35	8	قليلة
٦	مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .	571	3.021	1.139	60.42	6	متوسطة
٧	تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .	500	2.646	1.206	52.91	7	قليلة
٨	تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب مثل (الحمامات - المقصف)	582	3.079	1.153	61.59	5	متوسطة
الدرجة الكلية							متوسطة
		4729	25.021	6.052	62.55		

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٣) والتي نصت على " تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٢.٢٨%) كبيرة المستوي .

-الفقرة (١) والتي نصت على " يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٠.٣٧%) كبيرة المستوي .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٧) والتي نصت على " تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٥٢.٩١%) متوسطة المستوي .

-الفقرة (٥) والتي نصت على " يراعى وجود تكييف في مكان التدريب " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٤٦.٣٥%) قليله المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٦٢.٥٥%) متوسطة المستوى .

تفسر الباحثة مجيء أعلى فقرتين ، الفقرة (١) " يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين " والفقرة (٣) " تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب " بسبب وجود عدة مراكز تدريبية في المديرية المختلفة وتجهيزها بشكل مناسب إضافة إلى عقد الدورات في مدارس جديدة ذات أبنية مناسبة إضافة إلى انتشار ثقافة التنمية المستدامة و بالتالي الاهتمام الواضح على مدار السنين السابقة بالتدريب .

و قد اختلفت هذه النتائج مع دراسة كل من (صبح،٢٠٠٦)، (حلس،٢٠٠٢)، (جبر،٢٠٠٢) في عدم وجود بيئة فاعلة بالتقنيات المختلفة و قلة الإمكانيات في تجهيز الغرف التدريبية .

أما مجيء أدنى فقرتين ، الفقرة (٥) " يراعى وجود تكييف في مكان التدريب " والفقرة (٧) " تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء " من حيث عدم توافر الطاقة الكهربائية البديلة وعدم وجود تكييف فيعود إلى الوضع المالي الضيق والحصار و ارتفاع أسعار المحروقات والتكلفة العالية لأجهزة التكييف.

و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (الخطيب،٩٠)، ودراسة (الكيلاني، ٩٥) و دراسة (حلس،٢٠٠٢) و دراسة (جبر،٢٠٠٢) في عدم توفر بيئة مجهزة لوجستيا .

المجال الرابع : محتوى البرنامج التدريبي

جدول (١٩)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .	663	3.508	0.943	70.16	9	كبيرة
٢	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي	658	3.481	0.937	69.63	10	كبيرة
٣	يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحدثة .	653	3.455	0.970	69.10	11	كبيرة
٤	محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .	702	3.714	0.865	74.29	3	كبيرة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
٥	يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين .	675	3.571	0.918	71.43	7	كبيرة
٦	تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .	713	3.772	0.829	75.45	1	كبيرة
٧	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات البشرية المتوفرة	663	3.508	0.848	70.16	8	كبيرة
٨	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات المادية المتوفرة .	626	3.312	0.918	66.24	13	متوسطة
٩	تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب	693	3.667	0.911	73.33	5	كبيرة
١٠	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .	704	3.725	0.837	74.50	2	كبيرة
١١	محتوى المواد التدريبية يراعى التسلسل المنطقي للموضوعات	697	3.688	0.877	73.76	4	كبيرة
١٢	المواد التدريبية متنوعة وشاملة .	689	3.665	0.859	73.30	6	كبيرة
١٣	محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .	638	3.376	1.001	67.51	12	قليلة
الدرجة الكلية							كبيرة
		8774	46.423	8.460	71.42		

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (٦) والتي نصت على " تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٥.٤٥%) كبيرة المستوى .

- الفقرة (١٠) والتي نصت على " تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٤.٥٠%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

- الفقرة (١٣) والتي نصت على " محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٦.٢٤%) متوسطة المستوى .

- الفقرة (٨) والتي نصت على " المواد التدريبية ملائمة للإمكانات المادية المتوفرة " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٦.٢٤%) متوسطة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧١.٤٢%) كبيرة المستوى .

و تعزو الباحثة حصول أعلى فقرتين ، الفقرة (٦) " تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب " والفقرة (١٠) " تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب " في هذا المجال يعود لكون التدريب للمعلمين يدور حول قضايا تدريبية خاصة بعمل المعلمين تتناسب وطبيعة عملهم وتسعى لتحقيق احتياجاتهم كما أن التدريب يعمل على متابعة أثره على المعلمين في الميدان مما يحسن في المستوى المهني للمتدرب هذا و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (ويبستر، ٢٠٠٠) و (رولي، ١٩٩٩) و (الفرا، ١٩٩٦) و اختلفت مع باقي الدراسات السابقة .

أما أدنى فقرتين، الفقرة (١٣) " محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار " والفقرة (٨) " المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة " فتفسره الباحثة بأن محتوى التدريب في غالبيته يقوم على الجوانب النظرية إما لقلة تمكن المدربين من توظيف المواد النظرية بطريقة مبدعة مرتبطة بالواقع التعليمي الأدائي للمعلم أو بسبب قلة الإمكانيات المتاحة هذا و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة كل من (حماد، البهبهاني، ٢٠١١) و (أبو عطوان، ٢٠٠٨) و (صبح، ٢٠٠٦) و دراسة (وزارة التربية و التعليم، ٢٠٠٦) و دراسة (أبو سمك، ٢٠٠٤) و دراسة (الفرا، ١٩٩٦) و دراسة (عدوان و فاشة، ١٩٩٥) ، دراسة (العلوان، ١٩٩٤) و دراسة (راشد، ١٩٩٥).

المجال الخامس : المدربون

جدول (٢٠)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .	724	3.831	0.924	76.61	5	كبيرة
٢	يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي	712	3.767	0.881	75.34	8	كبيرة
٣	يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .	659	3.487	0.867	69.74	12	كبيرة
٤	يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .	726	3.841	0.776	76.83	4	كبيرة
٥	يمتلك المُدرب مهارات وأساليب تعليم الكبار .	702	3.714	0.821	74.29	10	كبيرة
٦	ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .	708	3.746	0.825	74.92	9	كبيرة
٧	يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم .	747	3.952	0.833	79.05	1	كبيرة
٨	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية	679	3.593	0.868	71.85	11	كبيرة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
	الحديثة .						
٩	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .	715	3.783	0.786	75.66	7	كبيرة
١٠	يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .	723	3.825	0.796	76.51	6	كبيرة
١١	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .	729	3.857	0.897	77.14	3	كبيرة
١٢	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه .	738	3.905	0.870	78.10	2	كبيرة
	الدرجة الكلية	8562	45.302	7.175	75.50		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٧) والتي نصت على " يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٩.٠٥%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (١٢) والتي نصت على " المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٨.١٠%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٨) والتي نصت على " تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧١.٨٥%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (٣) والتي نصت على " يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٩.٧٤%) كبيرة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٥.٥٠%) كبيرة المستوى .

تفسر الباحثة مجيء أعلى فقرتين، الفقرة (٧) " يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم " والفقرة (١٢) " المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه " لأن الأصل في التدريب يقوم على النمو المهني والتنمية البشرية للمعلمين وبالتالي فعلاقة الزمالة بين المدرب والمعلم تقتضي وجود الاحترام

المتبادل لأن المدرب في معظم الدورات هو مشرف المعلم الذي يحرص على التواصل الجيد والتقبل المرغوب فيه بين الطرفين إضافة إلى أن اختلاف الدرجات العلمية والمؤهلات لدى المدربين ينعكس بشكل واضح على أدائهم مع المتدربين مما يثري الحوار والنقاش بالتدريب ويزيد من الارتقاء بمهنية المعلمين. هذا ولم تتفق هذه النتائج مع أي دراسة سابقة بل اختلفت مع دراسة (جبر، ٢٠٠٢) و دراسة (عدوان و فاشة، ١٩٩٥)، دراسة (الخطيب، ١٩٩٠) و دراسة (راشد، ١٩٩٠) في احترام المتدربين وتقدير إمكانياتهم وفي أن المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه للمعلمين .

أما أدنى فقرتين ، الفقرة (٨) " تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة " والفقرة (٣) " يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم " فتفسرهما الباحثة بأن التقنيات الحديثة بحاجة لمهارات عالية وتخصصية ، كما أن أعباء المشرفين (المدربين) وكبر نصابهم من المعلمين يتعارض مع تنميتهم المهنية وعدم وجود خبراء من خارج وزارة التربية والتعليم يؤدي إلى قلة خبراتهم في ممارسة توظيف تكنولوجيا التعليم الحديثة وافتقار التدريب لنموذج تقييم واضح يؤدي إلى التقصير في تقديم التغذية الراجعة للمعلمين المتدربين و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (سان، ١٩٩٩) ، (راشد، ١٩٩٥)، (الخطيب، ١٩٩٠) ،(العنوان، ١٩٩٤) ودراسة (جبر، ٢٠٠٢).

المجال السادس : أساليب وأنشطة التدريب

جدول (٢١)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .	681	3.603	0.873	72.06	7	كبيرة
٢	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم .	685	3.624	0.807	72.49	5	كبيرة
٣	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية .	697	3.688	0.877	73.76	4	كبيرة
٤	ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .	704	3.725	0.868	74.50	2	كبيرة
٥	تتمى أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .	698	3.693	0.870	73.86	3	كبيرة
٦	تتمى أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى	706	3.735	0.901	74.71	1	كبيرة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
	المتدرب .						
٧	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .	656	3.471	0.937	69.42	8	كبيرة
٨	تتلي الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .	683	3.614	0.913	72.28	6	كبيرة
٩	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .	643	3.402	1.040	68.04	9	كبيرة
	الدرجة الكلية	6153	32.556	5.843	72.35		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٦) والتي نصت على " تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٤.٧١%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٤) والتي نصت على " ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٤.٥٠%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٧) والتي نصت على " يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة " احتلت المرتبة قبل الأخير بوزن نسبي قدره (٦٩.٤٢%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (٩) والتي نصت على " تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٨.٠٤%) متوسطة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٢.٣٥%) كبيرة المستوى

وتفسر الباحثة حصول الفقرتين ، الفقرة (٤) " ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف " والفقرة (٦) " تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب " على أعلى نسبة لأن التدريب يتمحور في غالبيته حول العملية التعليمية والتعلمية والاستشهاد بمواقف تعليمية من الميدان مما يجعلها تنمي

أساليب التعلم لدى المتدربين وهو ما يرتبط ارتباطاً مباشراً بالأهداف والمحتوى .و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (سان، ١٩٩٩)، (عدنان ، فاشة، ١٩٩٣) و اختلفت مع دراسة (المطوع،١٩٩٧) و دراسة (أكوافور،١٩٩٨)

أما أدنى فقرتين في هذا المجال فكانتا الفقرة (٧) " يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة " والفقرة (٩) " تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر " وتعزي الباحثة ذلك إلى قلة تمكن المدربين من توظيف التقنيات الحديثة والأجهزة إضافة إلى انقطاع التيار الكهربائي و قد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (أبو الروس،٢٠٠١)، (الفر،١٩٩٦) .

المجال السابع: التقييم

جدول (٢٢)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

الحكم	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	الفقرة
متوسطة	4	68.89	1.088	3.444	651	يوظف التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .
متوسطة	9	65.08	1.036	3.254	615	يشارك خبراء تربويين في تقييم المتدربين .
متوسطة	6	67.30	1.005	3.365	636	يشارك المتدربون في تقييم التدريب .
كبيرة	1	71.96	0.855	3.598	680	يقيس التقييم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .
كبيرة	2	71.01	0.840	3.550	671	يشتمل التقييم على جميع عناصر البرنامج التدريبي
قليلة	5	67.62	1.017	3.381	639	يتم التقييم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .
قليلة	7	66.03	1.046	3.302	624	يوظف التقييم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفهية و المقالية
قليلة	8	65.19	1.048	3.259	616	يتم متابعة وتقييم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .
كبيرة	3	70.58	0.896	3.529	667	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج التدريبي
قليلة	10	63.07	1.164	3.153	596	يتم اعتماد نتائج التقييم كأحد أدوات التقييم السنوي للمعلم .
قليلة		67.67	7.480	33.836	6395	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٤) والتي نصت على " يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧١.٩٦%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٥) والتي نصت على " يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧١.٠١%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٢) والتي نصت على " يشارك خبراء تربويين في تقويم المتدربين " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٥.٠٨%) متوسطة المستوى .

-الفقرة (١٠) والتي نصت على " يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٣.٠٧%) متوسطة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٦٧.٦٧%) متوسطة المستوى .

تعزو الباحثة أعلى فقرتين ، الفقرة (٤) " يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد " والفقرة (٥) " يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي " إلى استخدام صحيفة تقويم على شكل استبانة بعد انتهاء التدريب ويتم التقويم في وجود مشرف التدريب فقط وبدون كتابة أسماء المتدربين مما يجعل الاستجابة أكثر صدقاً وموضوعية وتشتمل الأداء على جميع عناصر البرنامج التدريبي من أهداف ومحتوي وأساليب تدريب وبيئة تدريب و قد اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (جلس،٢٠٠٢) و دراسة (جبر،٢٠٠٢) و دراسة (عثمان،١٩٩٢) و لم تتفق مع أي من الدراسات السابقة .

أما أدنى فقرتين ، الفقرة (٢) يشارك خبراء تربويين في تقويم المتدربين " والفقرة (١٠) يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم " فتفسرهما الباحثة بسبب قلة متابعة التدريب من قبل الخبراء التربويين بالوزارة وعدم إشعار مدير المدرسة بأي تغذية راجعة حول أداء المتدرب في التدريب مما يجعل هذا التقويم لا يخضع للتقرير السنوي الخاص بالمعلم وبالتالي يشعر المعلم بعدم اعتماد نتائج تقويم التدريب في التقويم السنوي له و قد انفتحت هذه النتائج مع دراسة (حسب الله،٢٠٠٠) ودراسة (الغامدي و الغامدي،٢٠٠٠).

الإجابة عن التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني " ما مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي التابعين لوكالة الغوث الدولية؟"
وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

المجال الأول : أهداف البرنامج التدريبي

جدول (٢٣)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	إجرائية وقابلة للتحقيق .	1050	4.023	0.656	80.46	1	كبيرة
٢	محددة وقابلة للقياس .	1027	3.935	0.644	78.70	5	كبيرة
٣	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية .	1021	3.912	0.792	78.24	6	كبيرة
٤	اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي	1039	3.981	0.772	79.62	2	كبيرة
٥	تتبنى الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .	949	3.636	0.912	72.72	11	كبيرة
٦	تتلي الحاجات المهنية للمتدربين .	1007	3.858	0.769	77.16	7	كبيرة
٧	شاملة للمجالات المعرفية و المهارية والوجدانية	1039	3.981	0.782	79.62	3	كبيرة
٨	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين .	1028	3.939	0.682	78.77	4	كبيرة
٩	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	1006	3.854	0.810	77.09	8	كبيرة
١٠	يتحقق مفهوما المرونة والإبداع في أهداف التدريب .	956	3.663	0.819	73.26	10	كبيرة
١١	تتراعي الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب	1005	3.851	0.757	77.01	9	كبيرة
	الدرجة الكلية	11127	42.632	5.477	77.51		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١) والتي نصت على " إجرائية وقابلة للتحقيق " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٠.٤٦%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٤) والتي نصت على " اطلع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٩.٦٢%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١٠) والتي نصت على " يتحقق مفهومي المرونة والإبداع في أهداف التدريب " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٣.٢٦%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٥) والتي نصت على " تتبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٢.٧٢%) كبيرة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٧.٥١%) كبيرة المستوى .

وتفسر الباحثة مجيء أعلى فقرتين ، الفقرة (١) " إجرائية وقابلة للتحقيق " والفقرة (٤) " اطلع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي " إلى وجود معدي برامج تدريبية ذوي خبرة وعلى درجة من العلم والخبرة الميدانية المميزة يتميزون بالقدرة على صياغة الأهداف بشكل إجرائي واضح إضافة إلى تقديم الأهداف في بداية التدريب مما يجعل المتدربين على إطلاع بالأهداف منذ بداية برامج التدريب. و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (أكوافور، ١٩٩٨) و اختلفت مع باقي الدراسات في الرسالة مثل دراسة (صبح، ٢٠٠٦) و (عثمان، ١٩٩٢) و (الخطيب، ١٩٩٠).

وتعزو الباحثة أدنى فقرتين ، الفقرة (١٠) " يتحقق مفهومي المرونة والإبداع في أهداف التدريب " والفقرة (٥) " تتبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين " بأن التدريب يغلب عليه الجانب النظري مما لا يتيح مجال لتحقيق المرونة والإبداع كذلك تتبني وكالة الغوث تدريب كافة المعلمين الجدد إجباريا لمدة عام دراسي كامل فعالية لا يكون التدريب بناء على مسح حقيقي لحاجاتهم التدريبية. و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (العاجز و اللوح و الأشقر، ٢٠١١) و دراسة (جاد الله، ٢٠١١)، دراسة (وزارة التربية و التعليم، ٢٠٠٦)، و دراسة (صبح، ٢٠٠٦) (برام بلت، ٢٠٠٠) و (رولي، ١٩٩٩)

المجال الثاني : تخطيط البرامج

جدول (٢٤)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة .	1055	4.042	0.681	80.84	1	كبيرة
٢	يشارك في التخطيط خبراء متخصصون في التخطيط	999	3.828	0.763	76.55	4	كبيرة
٣	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.	978	3.747	0.849	74.94	6	كبيرة
٤	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج .	1004	3.847	0.789	76.93	2	كبيرة
٥	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط .	998	3.824	0.779	76.48	5	كبيرة
٦	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر .	1003	3.843	0.756	76.86	3	كبيرة
٧	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب .	971	3.720	0.913	74.41	7	كبيرة
٨	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين .	926	3.548	0.970	70.96	9	كبيرة
٩	يُشرك المعلمين في عملية التخطيط .	925	3.544	0.900	70.88	10	كبيرة
١٠	يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب .	959	3.674	0.927	73.49	8	كبيرة
١١	يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .	812	3.111	1.186	62.22	11	قليلة
١٢	يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .	785	3.008	1.173	60.15	12	قلية
	الدرجة الكلية	11415	43.736	6.593	72.89		كبيرة

يُتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١) والتي نصت على " يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨٠.٨٤%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (٤) والتي نصت على " يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٩.٦٢%) كبيرة المستوى.

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١١) والتي نصت على " يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٢.٢٢%) متوسطة المستوى .

-الفقرة (١٢) والتي نصت على " يُعلن عن حوافز تشجيرة للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٠.١٥%) متوسطة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٢.٨٩%) كبيرة المستوى .

تفسر الباحثة مجيء أعلى فقرتين ، الفقرة (١) " يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة " والفقرة (٤) " يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج " بأن التخطيط للبرامج ينبثق من الخطة العامة لسياسة التعليم في الوكالة و عليه فإنه يعتمد على أسس تربوية واضحة ومحددة كما أن القائمين على التدريب هم مشرفون تربويون ذوي كفاءة علمية وخبرة عملية واضحة فهم ملتزمون بما خطط له عند تنفيذ البرامج.و قد اختلفت نتائج الدراسة في هذه الفقرات مع دراسة (سان،١٩٩٩) و(رولي، ١٩٩٩) .

أما مجيء أدنى فقرتين ، الفقرة (١١) " يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله " والفقرة (١٢) " يُعلن عن حوافز تشجيرة للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب " فتعزو الباحثة تدهورهما إلى أن معظم التدريب مركزي تابع لمركز الوكالة بغزة وبالتالي التنسيق خاص بمركز التطوير فهو ينسق حسب شواغر القاعات التدريبية والتخصصات المختلفة مما لا يترك مجالاً للمتدربين لاختيار وقت التدريب أما الحوافز التشجيعية فهي متدنية لأن التدريب في فلسفته هو استكمالاً لخبراتهم وإعدادهم المهني وعليه فهم يمنحون فقط شهادات بعد نهاية التدريب ولا يخضعون للتدريب بعده لمدة ثلاث سنوات كاملة.

و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (العاجز و اللوح و الأشقر، ٢٠١١) و (أبو عطوان ،
٢٠٠٨) و دراسة (وزارة التربية و التعليم ، ٢٠٠٦) و دراسة (متولي،٢٠٠٤) و (حسب
الله،٢٠٠٠).

المجال الثالث : بيئة التدريب

جدول (٢٥)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين .	958	3.670	0.859	73.41	4	كبيرة
٢	سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية	920	3.525	0.905	70.50	6	كبيرة
٣	تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب .	982	3.762	0.840	75.25	2	كبيرة
٤	تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب .	957	3.667	0.916	73.33	5	كبيرة
٥	يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .	792	3.034	1.165	60.69	8	متوسطة
٦	مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .	896	3.433	1.000	68.66	7	متوسطة
٧	تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .	989	3.789	1.029	75.79	1	كبيرة
٨	تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب مثل (الحمامات - المقصف)	979	3.751	1.036	75.02	3	كبيرة
	الدرجة الكلية	7473	28.632	5.282	71.58		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانت:

-الفقرة (٧) والتي نصت على " تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٥.٧٩%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (٣) والتي نصت على " تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٥.٢٥%) كبيرة المستوى.

وأن أدنى فقرتين في المجال كانت:

-الفقرة (٦) والتي نصت على " مكان التدريب واسع ومريح للمدرسين " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٨.٦٦%) متوسطة المستوى.

-الفقرة (٥) والتي نصت على " يراعى وجود تكييف في مكان التدريب " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٠.٦٩%) متوسطة المستوى.

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧١.٥٨%) كبيرة المستوى .

تعزو الباحثة ارتفاع الفقرة (٧) " تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء " إلى توفير الوكالة مولدات كهربائية كبيرة في كافة المؤسسات مما يجعلها تعالج انقطاع التيار الكهربائي بشكل مستمر أما الفقرة (٣) " تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب " فتعزو ارتفاعها إلى توفر مدارس حديثة ببناء جيد التهوية والإضاءة ولم تتفق هذه الدراسة مع أي من نتائج الدراسات السابقة حيث لم تنطرق الدراسات السابقة إلى البيئة التدريبية .

أما أدنى فقرتين ، الفقرة (٥) " يراعى وجود تكييف في مكان التدريب " والفقرة (٦) " مكان التدريب واسع ومريح للمدرسين " في المجال فتعزوها الباحثة إلى استخدام غرف صفية بالمدارس للتدريب و ليست غرفاً مصممة للتدريب وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (جلس،٢٠٠٢) و دراسة (الكيلاني ، ١٩٩٥) في عدم الاهتمام بتوفير قاعات تدريبية مجهزة .

المجال الرابع : محتوى البرنامج التدريبي

جدول (٢٦)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .	1010	3.870	0.758	77.39	7	كبيرة
٢	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي	1043	3.996	1.964	79.92	1	كبيرة
٣	يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحداثة .	983	3.766	0.791	75.33	10	كبيرة
٤	محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .	1037	3.973	0.715	79.46	2	كبيرة
٥	يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمدرسين .	975	3.736	0.796	74.71	11	كبيرة

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
٦	تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .	1002	3.839	0.763	76.78	8	كبيرة
٧	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات البشرية المتوفرة	991	3.797	0.729	75.94	9	كبيرة
٨	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات المادية المتوفرة .	968	3.709	0.827	74.18	12	كبيرة
٩	تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب .	1035	3.966	0.786	79.31	3	كبيرة
١٠	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .	1034	3.962	0.779	79.23	4	كبيرة
١١	محتوى المواد التدريبية يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات .	1022	3.916	0.739	78.31	5	كبيرة
١٢	المواد التدريبية متنوعة وشاملة .	1011	3.874	0.843	77.47	6	كبيرة
١٣	محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .	968	3.709	0.911	74.18	13	كبيرة
	الدرجة الكلية	13079	50.111	7.402	77.09		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٢) والتي نصت على " تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٩.٩٢%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٤) والتي نصت على " محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٩.٤٦%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٨) والتي نصت على " المواد التدريبية ملائمة للإمكانات المادية المتوفرة " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٤.١٨%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (١٣) والتي نصت على " محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٤.١٨%) كبيرة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٧.٠٩%) كبيرة المستوى .

تفسر الباحثة ارتفاع الفقرتين ، الفقرة (٢) " تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي " والفقرة (٤) " محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس " في المجال الرابع إلى وجود تغذية راجعة فورية للمعلمين حيث يتم زيارة المعلمين في مدارسهم أثناء التدريب وبعد التدريب مما يجعل التدريب يدمج بين الجانب النظري والعملي التطبيقي ويتم عرض دروس توضيحية أثناء التدريب إضافة إلى استخدام التقنيات والوسائل الحديثة وتفعيلها لدي المعلمين أثناء التدريب مما يسهل ممارستها أثناء عملهم مثل السبورة الذكية وجهاز العرض الرأسي و LCD . أما الفقرة (٤) فتعزو الباحثة ارتفاعها أن خطة التدريب للمعلمين قائمة على تطوير مهارات المعلمين في التدريب ذلك أن الشغل الشاغل للتعليم هو التحصيل الطلابي مما يجعل كافة المناحي تركز على تطوير مهارات التدريس لدي المعلمين مما يحقق تحصيلاً أعلى لدى الطلاب و هذا ما تؤكدته دراسة (نتيل، ٢٠٠٧) و تختلف مع دراسة (صبح، ٢٠٠٦)، ودراسة (عدوان و فاشة ، ١٩٩٥) و دراسة (راشد، ١٩٩٠).

أما أدني فقرتين ، الفقرة (٨) " المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة " والفقرة (١٣) " محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار " فتفسرها الباحثة بأن المعلمين في الوكالة ينظرون إلي مؤسستهم التعليمية بأنها قادرة على تقديم كافة الدعم وتسهيل الأمور اللوجستية للتدريب و لكنها لا تقوم بذلك .

أما تدني الفقرة (١٣) " محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار " فتعزوها الباحثة إلى عدم وضوح مفهوم الإبداع لدى المدربين أو قلة مهاراتهم في تطوير محتويات التدريب و تجيرها لبناء مواقف إبداعية مختلفة . و تتفق هذه الدراسة مع (دراسة العلوان، ١٩٩٤) و دراسة (برام بلت ، ٢٠٠٠).

المجال الخامس : المدريون

جدول (٢٧)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .	1043	3.996	0.772	79.92	4	كبيرة
٢	يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي	1006	3.854	0.761	77.09	11	كبيرة
٣	يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .	1004	3.847	0.794	76.93	12	كبيرة
٤	يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .	1035	3.966	0.730	79.31	7	كبيرة
٥	يمتلك المُدرّب مهارات وأساليب تعليم الكبار .	1029	3.943	0.713	78.85	8	كبيرة
٦	ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .	1025	3.927	0.793	78.54	9	كبيرة
٧	يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم .	1055	4.042	0.681	80.84	2	كبيرة
٨	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .	1024	3.923	0.824	78.47	10	كبيرة
٩	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .	1048	4.015	0.718	80.31	3	كبيرة
١٠	يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .	1042	3.992	0.744	79.85	6	كبيرة
١١	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .	1042	3.992	0.770	79.85	5	كبيرة
١٢	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه .	1060	4.061	0.767	81.23	1	كبيرة
	الدرجة الكلية	12413	47.559	6.493	79.27		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (١٢) والتي نصت على " المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٨١.٢٣%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٧) والتي نصت على " يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٨٠.٨٤%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانت:

- الفقرة (٢) والتي نصت على " يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٧.٠٩%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٣) والتي نصت على " يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٦.٩٣%) كبيرة المستوى.

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٩.٢٧%) كبيرة المستوى

تفسر الباحثة ارتفاع الفقرة (١٢) " المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه " إلى وجود تفاوت في الدرجات العلمية والمؤهلات المختلفة بين المدربين فمنهم من يحملُ الدرجة الجامعية الأولى ومنهم من يحمل الماجستير ومنهم من يحمل الدكتوراه وبالتالي تتعكس مهاراتهم التدريبية حسب درجاتهم العلمية وحسب نمو خبراتهم المتراكمة أما الفقرة (٧) " يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم " فتعزوا الباحثة ارتفاعها إلى الجو العام للتدريب وأخلاقيات المهنة وبالتالي من الطبيعي أن يبدي المدربون الاحترام للمتدربين إضافة إلى حكم الزمالة بينهم مما يجعلهم أكثر تحملاً وسعة صدر في استيعاب المعلمين.و قد اختلفت هذه النتائج مع دراسة (صبح،٢٠٠٦) و (جبر،٢٠٠٢)، و (راشد،١٩٩٥)، و (الخطيب،١٩٩٠)

أما مجيء أدنى فقرتين ، الفقرة (٢) " يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي " والفقرة (٣) " يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم " فتفسرها الباحثة إلى الإسهاب في المواقف التدريبية أو كثرة مداخلات المتدربين وتساؤلاتهم مما يجعل إدارة الوقت للتدريب يشوبها بعض الخلل إضافة إلى أن التغذية الراجعة تكون لاحقاً في القاعات الصفية لضيق وقت التدريب حيث أنه في غالبية لا يتجاوز الساعتين أسبوعياً.و اتفقت هذه النتائج مع دراسة (راشد،١٩٩٥) و دراسة (برام بليت،٢٠٠٠)

المجال السادس : أساليب وأنشطة التدريب

جدول (٢٨)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .	1035	3.966	0.756	79.31	2	كبيرة
٢	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم .	1012	3.877	0.765	77.55	6	كبيرة
٣	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية .	1034	3.962	0.769	79.23	3	كبيرة
٤	ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .	1041	3.989	0.772	79.77	1	كبيرة
٥	تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .	1016	3.893	0.844	77.85	5	كبيرة
٦	تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب .	1026	3.931	0.791	78.62	4	كبيرة
٧	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .	1008	3.862	0.762	77.24	7	كبيرة
٨	تتلى الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .	1003	3.843	0.751	76.86	8	كبيرة
٩	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .	964	3.693	0.893	73.87	9	كبيرة
	الدرجة الكلية	9139	35.015	5.346	77.81		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٤) والتي نصت على " ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٩.٧٧%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (١) والتي نصت على " يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٩.٣١%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٨) والتي نصت على " تلبي الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٦.٨٦%) كبيرة المستوى.

-الفقرة (٩) والتي نصت على " تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٣.٨٧%) كبيرة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٧.٨١%) كبيرة المستوى .

تفسر الباحثة حصول الفقرة (٤) " ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف " على أعلى نسبة إلى الخبرة والمهارة لدى واضعي البرامج التدريبية مما يجعل الأنشطة مرتبطة بالأهداف إضافة إلى توظيف الأساليب التطبيقية إلى جانب النظرية حيث يتم تقديم عروض تدريبية ودروس توضيحية أمام المتدربين مما يجعلها سهلة التطبيق في الميدان. و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (الغامدي والغامدي، ٢٠٠٠) و اختلفت مع دراسة (صبح، ٢٠٠٦) و دراسة (حلس، ٢٠٠٢) و دراسة (خولة و صبري، ١٩٩٧) في أن الجانب النظري يغلب على الجانب العملي .

أما مجيء أدنى فقرتين ، الفقرة (٨) " تلبي الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم " فتعزو الباحثة تدينهما إلى أن المتدربين يشاهدون توظيف الوسائل التعليمية ولكنهم لا يمارسون استخدامها أثناء التدريب مما يجعلها لا تلبي حاجاتهم في مدارسهم ولا يستطيعون صناعتها بمفردهم. و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (عودة، ٢٠٠٥) و دراسة (عدوان و فاشة، ١٩٩٥) و دراسة (الفر، ١٩٩٦) و (ويستر، ٢٠٠٠)

أما الفقرة (٩) " تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر " فتفسر الباحثة تدينها إلى أن المواد التدريبية يتم تصميمها بطريقة مغلقة ومقدمة جاهزة للمعلمين ولا يتم دمج الإنترنت وتصفح المواقع المختلفة أثناء الورش مما لا ينمي الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر لدى المتدربين. هذا و لم تناقش هذه الفقرة في أي من الرسائل السابقة .

المجال السابع: التقويم

جدول (٢٩)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال وكذلك ترتيبها (ن = ٤٥٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الحكم
١	يوظف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .	913	3.498	1.062	69.96	10	كبيرة
٢	يشارك خبراء تربيون في تقويم المتدربين .	941	3.605	0.961	72.11	8	كبيرة
٣	يشارك المتدربون في تقويم التدريب .	919	3.521	0.951	70.42	9	كبيرة
٤	يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .	1002	3.839	0.816	76.78	1	كبيرة
٥	يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي	997	3.820	0.815	76.40	3	كبيرة
٦	يتم التقويم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .	979	3.751	0.829	75.02	5	كبيرة
٧	يوظف التقويم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفهية و المقالية .	962	3.686	0.933	73.72	7	كبيرة
٨	يتم متابعة وتقويم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .	992	3.801	0.808	76.02	4	كبيرة
٩	تتناسب الأساليب التقويمية مع أهداف البرنامج التدريبي	1000	3.831	0.810	76.63	2	كبيرة
١٠	يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم .	973	3.728	0.894	74.56	6	كبيرة
	الدرجة الكلية	9678	37.080	6.183	74.16		كبيرة

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٤) والتي نصت على " يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (٧٦.٧٨%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (٩) والتي نصت على " تتناسب الأساليب التقويمية مع أهداف البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٧٦.٦٣%) كبيرة المستوى .

وأن أدنى فقرتين في المجال كانتا:

-الفقرة (٣) والتي نصت على " يشارك المتدربون في تقييم التدريب " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (٧٠.٤٢%) كبيرة المستوى .

-الفقرة (١) والتي نصت على " يوظف التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (٦٩.٩٦%) كبيرة المستوى .

أما الدرجة الكلية للمجال فحصلت على وزن نسبي (٧٤.١٦%) كبيرة المستوى .

تفسر الباحثة ارتفاع الفقرتين ، الفقرة (٤) يقيس التقييم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد " والفقرة (٩) " تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج التدريبي " إلى أن التقييم يركز بشكل أساسي على قياس الأهداف ومدى تحققها مما يجعلها مرتبطة بشكل واضح بالتقييم كما أن الفقرة التاسعة توضح مدى تناسب الأساليب التقييمية من زيارات صافية متتالية مع أهداف البرنامج التدريبي الذي يسعى في أساسه لتطوير مهارات وكفايات المعلمين.و قد اختلفت هذه النتائج مع دراسة (جبر،٢٠٠٢)، و (الفرأ،١٩٩٦)

أما مجيء أدنى فقرتين ، الفقرة (٣) " يشارك المتدربون في تقييم التدريب " والفقرة (١) " يوظف التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي " فتعزوها الباحثة إلى قلة توظيف صحائف تقييمية أو دليل لتقييم التدريب من وجهة نظر المتدربين مما يجعلهم أقل مشاركة في تقييم التدريب إضافة إلى قلة اكتراث المدرسين بتوظيف التقييم القبلي والمرحلي للمتدربين مما يجعل ارتباط المواد التدريبية بتقييمها المستمر ضعيف.و قد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (الوهبي، ١٩٩٥)، (العلوان،١٩٩٤)، (راشد،١٩٩٥)

جدول (٣٠)

المقارنة في مجالات الدراسة لوزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث

وكالة الغوث الدولية		وزارة التربية والتعليم		
الدرجة الكلية	المجال	الدرجة الكلية	المجال	م
٧٧.٥١	أهداف البرنامج	٧٤.٨٠	أهداف البرنامج	١
٧٢.٨٩	تخطيط البرنامج	٦٨.١٠	تخطيط البرنامج	٢
٧١.٥٨	بيئة التدريب	٦٢.٥٥	بيئة التدريب	٣
٧٧.٠٩	محتوى البرنامج	٧١.٤٢	محتوى البرنامج	٤
٧٩.٢٧	المدرسون	٧٥.٥٠	المدرسون	٥
٧٧.٨١	الأساليب والأنشطة	٧٢.٣٥	الأساليب والأنشطة	٦
٧٤.١٦	التقويم	٦٧.٦٧	التقويم	٧

الإجابة عن التساؤل الثالث :

نص التساؤل الثالث " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس تعزى إلى متغير مكان العمل (مدارس وزارة التربية و التعليم العالي ، مدارس وكالة الغوث الدولية) في محافظة خان يونس .؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل التباين الثنائي Two Way ANOVA والجدول (٣١) يوضح ذلك:

جدول (٣١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس ن=٤٥٠

المجال	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	حكومة	41.138	5.834	2.780	0.006	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	42.632	5.477			
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	حكومة	40.857	6.952	4.467	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	43.736	6.593			
المجال الثالث: بيئة التدريب	حكومة	25.021	6.052	6.730	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	28.632	5.282			
المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.	حكومة	46.423	8.460	4.911	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	50.111	7.402			
المجال الخامس: المدربون.	حكومة	45.302	7.175	3.483	0.001	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	47.559	6.493			
المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.	حكومة	32.556	5.843	4.632	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	35.015	5.346			
المجال السابع: التقويم.	حكومة	33.836	7.480	5.027	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	37.080	6.183			

الدرجة الكلية	حكومة	189	265.132	38.488	5.575	0.000	دالة عند ٠.٠١
	وكالة	261	284.766	35.660			

✓ قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٤٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦

✓ قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٤٤٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٢.٥٨

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس، ولقد كانت الفروق الصالح معلمي وكالة الغوث.

وتعزو الباحثة ذلك إلى :

إلى وجود هذه الفروق لصالح الوكالة بأن الفترة التي طبقت فيها الدراسة كانت على عينة المعلمين الذين خضعوا للتدريب من عام (٢٠٠٧ إلى ٢٠١٢م) و هي فترة تعتبر مفصلية في واقع وزارة التربية والتعليم حيث امتنع الكثير من المعلمين ذوي الخبرة عن ممارسة عملهم بسبب الأوضاع السياسية التي كانت تمر بها البلاد و طبقت الدراسة على كافة المعلمين المساندين الذين عينوا كمعلم ضرورة لا يمتلك سوى مؤهله الأكاديمي و ليس لديه أي خبرة سابقة في التعليم و بالتالي كانت استجاباتهم لبرامج التدريب ضعيفة بينما لم تتأثر مدارس وكالة الغوث لهذه الأوضاع السياسية و بقيت مستقرة لا يشوبها أي تغيير في نظامها كما أن الرؤية واضحة في التدريب بسبب عدة أمور منها:

١. استخدام أسلوب الثواب والعقاب في الوكالة حيث يثاب من يلتزم بالتدريب ويحصل على شهادة مصدقة من الوكالة تثبت حقه في التدريب ومن يتغيب أكثر من ثلاث لقاءات يعاد له التدريب مرة ثانية.
 ٢. من يخضع للتدريب في المدارس الوكالة في المدة المتفق عليها لا يخضع للتدريب لمدة ثلاث سنوات كاملة.
 ٣. متابعة أثار التدريب ميدانياً أثناء التدريب من قبل المشرف المختص من قبل المشرف المختص في المدارس.
 ٤. تكليف المشرفين رسمياً بمتابعة المعلمين الجدد فقط وذوي الاحتياج مما يجعلهم أكثر اهتماماً بثار التدريب في الميدان.
- وبناء على ما سبق تفسر الباحثة ارتفاع استجابات معلمين الوكالة لأداة القياس.

الإجابة عن التساؤل الرابع :

ينص التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة على : " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس تعزى إلى متغير الجنس (ذكر، أنثى)؟.

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل التباين الثنائي Two

Way ANOVA والجدولين (٣٢، ٣٣) يبينان ذلك

جدول (٣٢)

تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) والجنس (ذكور - إناث) على أبعاد الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ن = ٤٥٠

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	الجنس	1	177.113	5.635	0.018	دالة إحصائياً عند ٠.٠٥
	مكان العمل	1	112.440	3.578	0.059	غير دالة إحصائياً
	الجنس * مكان العمل	1	0.104	0.003	0.954	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	446	31.429			
	المجموع	450	14017.276			
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	الجنس	1	125.813	2.776	0.096	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	402.549	8.882	0.003	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الجنس * مكان العمل	1	64.035	1.413	0.235	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	446	45.323			
	المجموع	450	20214.145			
المجال الثالث: بيئة التدريب	الجنس	1	14.682	0.464	0.496	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	1096.720	34.637	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الجنس * مكان	1	1.051	0.033	0.856	غير دالة إحصائياً

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
العمل						
نسبة الخطأ	14121.929	446	31.664			
المجموع	346432.000	450				
الجنس	61.324	1	61.324	0.990	0.320	غير دالة إحصائياً
مكان العمل	985.094	1	985.094	15.898	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
الجنس * مكان العمل	0.185	1	0.185	0.003	0.957	غير دالة إحصائياً
نسبة الخطأ	27636.470	446	61.965			
المجموع	1090419.000	450				
الجنس	151.813	1	151.813	3.317	0.069	غير دالة إحصائياً
مكان العمل	426.514	1	426.514	9.318	0.002	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
الجنس * مكان العمل	51.513	1	51.513	1.125	0.289	غير دالة إحصائياً
نسبة الخطأ	20415.085	446	45.774			
المجموع	998865.000	450				
الجنس	29.863	1	29.863	0.964	0.327	غير دالة إحصائياً
مكان العمل	402.011	1	402.011	12.976	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
الجنس * مكان العمل	4.993	1	4.993	0.161	0.688	غير دالة إحصائياً
نسبة الخطأ	13817.848	446	30.982			
المجموع	534170.000	450				
الجنس	0.308	1	0.308	0.007	0.935	غير دالة إحصائياً
مكان العمل	724.681	1	724.681	15.820	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
الجنس * مكان	29.450	1	29.450	0.643	0.423	غير دالة إحصائياً

المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.

المجال الخامس: المدربين.

المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.

المجال السابع: التقويم.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
العمل						
نسبة الخطأ	20429.776	446	45.807			
المجموع	595705.000	450				
الجنس	2196.347	1	2196.347	1.614	0.205	غير دالة إحصائياً
مكان العمل	26501.466	1	26501.466	19.476	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
الجنس * مكان العمل	92.511	1	92.511	0.068	0.794	غير دالة إحصائياً
نسبة الخطأ	606895.127	446	1360.751			
المجموع	35059864.000	450				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، عدا المجال الأول.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مكان العمل (وكالة - حكومة) و لقد كانت الفروق لصالح الوكالة عدا المجال الأول .
 - لا يوجد تأثير دال إحصائياً في مكان العمل (وكالة - حكومة) و الجنس (ذكور- إناث) في جميع الأبعاد و الدرجة الكلية للاستبانة .
أظهرت نتائج تحليل الإستبانة عبر تحليل التباين الثنائي للفرضية الأولى ..
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يبين الذكور و الإناث في جميع فقرات الإستبانة ما عدا المجال الأول و هو أهداف البرنامج التدريبي.
- و تعزو الباحثة ذلك إلى أن أهداف التدريب تتبع من فلسفة منهاج واحد لكلتا المؤسستين الحكومية ووكالة الغوث الدولية و قد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الغامدي و الغامدي، ٢٠٠٠) و اختلفت مع دراسة (راشد، ١٩٩٥) و أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مكان العمل (وكالة ، حكومة) و كانت الفروق لصالح الوكالة و قد سبق تفسيرها .

والجدول التالي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعات الناتجة عن التفاعل
مكان العمل (وكالة . حكومة) والجنس (ذكور . إناث) في جميع الأبعاد الدرجة الكلية للاستبانة

جدول (٣٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات

مكان العمل				الجنس	
وكالة		حكومة			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
5.695	41.444	5.566	40.237	ذكر	المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي
5.411	42.880	5.955	41.743	أنثى	
6.920	41.978	6.533	40.645	ذكر	المجال الثاني: تخطيط البرامج.
6.480	44.102	7.244	41.000	أنثى	
5.149	28.889	6.256	25.342	ذكر	المجال الثالث: بيئة التدريب
5.319	28.579	5.929	24.805	أنثى	
6.929	49.356	8.575	45.934	ذكر	المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.
7.502	50.269	8.403	46.752	أنثى	
6.101	47.089	7.790	44.013	ذكر	المجال الخامس: المدربون.
6.581	47.657	6.625	46.168	أنثى	
5.644	34.311	5.932	32.342	ذكر	المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.
5.284	35.162	5.805	32.699	أنثى	
5.699	36.533	7.595	34.158	ذكر	المجال السابع: التقويم.
6.285	37.194	7.429	33.619	أنثى	
35.265	279.600	40.263	262.671	ذكر	الدرجة الكلية
35.728	285.843	37.338	266.788	أنثى	

الإجابة عن التساؤل الخامس :

ينص التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة على : " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس تعزى إلى متغير المؤهل العلمي(أقل من جامعي، جامعي، جامعي تربيوي، ماجستير)؟.

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل التباين الثنائي Two Way ANOVA والجدولين (٣٤،٣٥) يبينان ذلك:

جدول (٣٤)

تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) المؤهل العلمي(أقل من جامعي، جامعي، جامعي تربيوي، ماجستير) على أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ن = ٤٥٠

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	المؤهل	3	73.738	2.355	0.071	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	7.190	0.230	0.632	غير دالة إحصائياً
	المؤهل * مكان العمل	3	42.674	1.363	0.254	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	31.315			
	المجموع	450				
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	المؤهل	3	86.505	1.903	0.128	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	250.695	5.514	0.019	دالة إحصائياً عند ٠.٠٥
	المؤهل * مكان العمل	3	9.550	0.210	0.889	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	45.462			
	المجموع	450				
المجال الثالث: بيئة	المؤهل	3	98.458	3.150	0.025	دالة إحصائياً عند ٠.٠٥
	مكان العمل	1	428.525	13.708	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التدريب	المؤهل * مكان العمل	3	5.477	0.175	0.913	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	31.260			
	المجموع	450				
المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.	المؤهل	3	153.406	2.493	0.059	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	443.562	7.210	0.008	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	المؤهل * مكان العمل	3	7.805	0.127	0.944	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	61.524			
	المجموع	450				
المجال الخامس: المدرسون.	المؤهل	3	113.930	2.482	0.060	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	221.205	4.819	0.029	دالة إحصائياً عند ٠.٠٥
	المؤهل * مكان العمل	3	4.604	0.100	0.960	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	45.902			
	المجموع	450				
المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.	المؤهل	3	60.766	1.968	0.118	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	182.878	5.924	0.015	دالة إحصائياً عند ٠.٠٥
	المؤهل * مكان العمل	3	7.830	0.254	0.859	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	442	30.872			
	المجموع	450				
المجال السابع:	المؤهل	3	62.292	1.361	0.254	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	449.036	9.812	0.002	دالة إحصائياً عند ٠.٠١

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دالة إحصائياً	0.699	0.476	21.790	3	65.370	المؤهل * مكان العمل	التقويم.
			45.764	442	20227.751	نسبة الخطأ	
				450	595705.000	المجموع	
دالة إحصائياً عند ٠.٠١	0.029	3.031	4088.287	3	12264.860	المؤهل	الدرجة الكلية
دالة إحصائياً عند ٠.٠١	0.003	8.948	12069.945	1	12069.945	مكان العمل	
غير دالة إحصائياً	0.941	0.132	177.443	3	532.329	المؤهل * مكان العمل	
			1348.941	442	596232.053	نسبة الخطأ	
				450	35059864.000	المجموع	

ينتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، عدا المجال الثالث والدرجة الكلية حيث كانت الفروق لصالح للأقل من جامعي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مكان العمل (وكالة، حكومة) ولقد كانت الفروق لصالح الوكالة.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً في مكان العمل (وكالة ، حكومة) والمؤهل العلمي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة.

والجدول التالي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعات الناتجة عن التفاعل مكان العمل (وكالة . حكومة) والمؤهل العلمي في جميع الأبعاد الدرجة الكلية للاستبانة و قد أظهرت نتائج التحليل التباين الثنائي عدم وجود دالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي و جميع الأبعاد .

ما عدا المجال الثالث حيث كانت الفروق لصالح الأقل من جامعي و تعلق الباحثة ذلك بأن الأقل من جامعي هو معلم يحمل شهادة الدبلوم و هو قديم في التعيين خضع لدورات إنعاشيه و

تأثر بوجود مراكز تدريبية مجهزة في مدارس الحكومة أو قاعات تدريبية في مبان مدرسية جديدة بالوكالة و قد اختلفت هذه النتائج مع دراسة (الوهبي، ٩٥)

جدول (٣٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات

مكان العمل					
وكالة		حكومة			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
5.344	45.684	4.847	42.360	أقل من جامعي	المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي
4.771	42.356	5.789	40.817	جامعي	
5.580	42.568	5.978	40.940	جامعي تربوي	
7.544	38.714	9.215	43.250	ماجستير	
8.058	45.474	6.673	43.240	أقل من جامعي	المجال الثاني: تخطيط البرامج.
5.934	43.589	6.688	41.100	جامعي	
6.693	43.679	6.826	40.210	جامعي تربوي	
7.105	41.857	13.601	38.500	ماجستير	
3.541	31.263	3.716	27.160	أقل من جامعي	المجال الثالث: بيئة التدريب
4.688	29.068	6.275	24.750	جامعي	
5.627	28.179	6.215	24.680	جامعي تربوي	
5.127	27.429	9.570	24.250	ماجستير	
6.365	53.211	7.741	48.800	أقل من جامعي	المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.
7.073	50.521	8.108	46.050	جامعي	
7.564	49.722	8.543	46.170	جامعي تربوي	
8.018	46.429	15.503	43.500	ماجستير	

مكان العمل					
وكالة		حكومة			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
5.772	50.263	6.062	47.080	أقل من جامعي	المجال الخامس: المدربون.
6.504	47.164	6.882	45.167	جامعي	
6.491	47.543	7.303	45.090	جامعي تربوي	
7.342	44.714	13.892	41.500	ماجستير	
4.609	37.368	5.098	33.640	أقل من جامعي	المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.
5.189	34.342	5.882	32.183	جامعي	
5.351	35.123	5.930	32.540	جامعي تربوي	
7.493	33.143	8.808	31.750	ماجستير	
4.485	40.000	7.763	34.520	أقل من جامعي	المجال السابع: التقويم.
6.038	36.767	7.893	33.250	جامعي	
6.394	36.932	7.103	34.080	جامعي تربوي	
5.581	35.857	10.874	32.250	ماجستير	
30.217	303.263	32.401	276.800	أقل من جامعي	الدرجة الكلية
33.624	283.808	36.127	263.317	جامعي	
36.374	283.747	39.274	263.710	جامعي تربوي	
43.006	268.143	80.378	255.000	ماجستير	

الإجابة عن التساؤل السادس :

ينص التساؤل السادس من تساؤلات الدراسة على : " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين استجابات المعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؟.

وللإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل التباين الثنائي Two Way ANOVA والجدولين (٣٦، ٣٧) يبينان ذلك:

جدول (٣٦)

تحليل التباين الثنائي مكان العمل (وكالة ، حكومة) وعدد سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) على أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ن = ٤٥٠

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي	الخدمة	2	31.635	0.995	0.371	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	218.864	6.881	0.009	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	6.149	0.193	0.824	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	31.809			
	المجموع	450				
المجال الثاني: تخطيط البرامج.	الخدمة	2	57.490	1.261	0.284	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	744.006	16.317	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	18.160	0.398	0.672	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	45.598			
	المجموع	450				
المجال الثالث: بيئة	الخدمة	2	61.404	1.946	0.144	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	1298.354	41.140	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التدريب	الخدمة * مكان العمل	2	4.485	0.142	0.868	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	31.559			
	المجموع	450				
المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.	الخدمة	2	111.126	1.801	0.166	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	1196.483	19.387	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	46.590	0.755	0.471	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	61.715			
	المجموع	450				
المجال الخامس: المدرسون.	الخدمة	2	88.808	1.933	0.146	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	500.540	10.894	0.001	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	43.961	0.957	0.385	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	45.948			
	المجموع	450				
المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريب.	الخدمة	2	19.531	0.628	0.534	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	536.345	17.255	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	5.460	0.176	0.839	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	31.083			
	المجموع	450				
المجال السابع:	الخدمة	2	55.357	1.210	0.299	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	885.631	19.355	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
التقويم.	الخدمة * مكان العمل	2	12.618	0.276	0.759	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	45.758			
	المجموع	450				
الدرجة الكلية	الخدمة	2	1640.452	1.203	0.301	غير دالة إحصائياً
	مكان العمل	1	35338.307	25.919	0.000	دالة إحصائياً عند ٠.٠١
	الخدمة * مكان العمل	2	309.972	0.227	0.797	غير دالة إحصائياً
	نسبة الخطأ	444	1363.407			
	المجموع	450				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في عدد سنوات الخبرة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مكان العمل (وكالة، حكومة) ولقد كانت الفروق لصالح الوكالة.
 - لا يوجد تأثير دال إحصائياً في مكان العمل (وكالة ، حكومة) وعدد سنوات الخدمة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة.
- والجدول التالي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعات الناتجة عن التفاعل مكان العمل (وكالة، حكومة) وعدد سنوات الخدمة في جميع الأبعاد الدرجة الكلية للاستبانة
- و تفسر الباحثة هذه النتائج بما يلي :

على صعيد مدارس الحكومة فإن العينة التي طبقت عليها الدراسة غالبيتها ممن خبرتهم قليلة و بالتالي سنوات الخبرة لديهم متماثلة فلم يكن لها أثر على استجاباتهم للاستبانة.

أما على صعيد مدارس الوكالة فلقد طبقت الوكالة التدريب للمعلمين الجدد فقط و من هم بحاجة للتدريب من المعلمين القدامى و هم قلة بسبب الحوافز المادية المتتالية لدى مديري الوكالة و

ربط الترقيات عندهم بمستوى تحصيل الطلاب و بالتالي فإن المعلمين الذين خضعوا للتدريب هم معلمون جدد تتساوى سنوات الخبرة بينهم ، و قد اختلفت هذه النتائج مع دراسة (الوهبي، ٩٥)

جدول (٣٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات

مكان العمل					
حكومة		وكالة			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
5.304	42.777	5.717	41.488	أقل من ٥ سنوات	المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي
4.413	41.867	6.363	40.655	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
7.169	43.159	5.488	41.080	١٠ سنوات فأكثر	
6.675	43.981	6.871	41.476	أقل من ٥ سنوات	المجال الثاني: تخطيط البرامج.
5.692	43.350	7.971	39.636	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
7.496	43.386	5.744	41.160	١٠ سنوات فأكثر	
5.380	28.338	6.792	24.357	أقل من ٥ سنوات	المجال الثالث: بيئة التدريب
4.914	28.683	5.902	25.382	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
5.405	29.614	4.750	25.740	١٠ سنوات فأكثر	
6.974	50.478	8.123	47.321	أقل من ٥ سنوات	المجال الرابع: محتوى البرنامج التدريبي.
7.093	49.700	9.227	44.691	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
9.191	49.364	8.004	46.820	١٠ سنوات فأكثر	
6.487	47.745	6.210	46.321	أقل من ٥ سنوات	المجال الخامس: المدربون
5.136	47.300	9.132	43.727	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
8.107	47.250	5.978	45.320	١٠ سنوات فأكثر	
5.472	35.172	6.092	32.774	أقل من ٥ سنوات	.

مكان العمل					
حكومة		وكالة			
الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
4.204	34.700	6.217	31.855	من ٥ إلى ١٠ سنوات	المجال السادس: أساليب وأنشطة التدريس.
6.303	34.886	4.973	32.960	١٠ سنوات فأكثر	
6.308	37.369	7.824	33.905	أقل من ٥ سنوات	المجال السابع: التقويم.
5.871	36.333	8.062	32.873	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
6.200	37.068	6.116	34.780	١٠ سنوات فأكثر	
35.752	285.860	37.492	267.643	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
28.875	281.933	45.385	258.818	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
43.497	284.727	31.136	267.860	١٠ سنوات فأكثر	

توصيات الدراسة

كشفت الدراسة عن العديد من أوجه القصور في واقع البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية و لذا تسعى الباحثة إلى تقديم التوصيات التي من شأنها أن ترتقي بمستوى التدريب و تزيد من فعاليته و هي على النحو التالي :

١. ضرورة صياغة الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .
٢. الإعلان عن حوافز تشجيعية للمعلم الفعال بعد التدريب .
٣. استشارة المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له و لعمله .
٤. إنشاء مراكز تدريبية متخصصة في كافة مناطق وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة .
٥. الاهتمام بالأمور اللوجستية للتدريب كوجود التكييف .
٦. وجود مواد تدريبية محفزة للإبداع و الابتكار .
٧. ضرورة امتلاك المدرب لقدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .
٨. توظيف المتدربين للأساليب التي تنمي الشغف بالمطالعة و تصفح الانترنت و البحث المستمر .
٩. تزويد المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .
١٠. ضرورة اعتماد نتائج التقويم للتدريب كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم .
١١. العمل على مشاركة المتدربين في تقويم التدريب من خلال الدليل المقترح لتقويم تدريب المعلمين .

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية:

- (القرآن الكريم).

١. إبراهيم، محمود (١٩٩٥) : تقويم برامج إعداد معلم المواد الفلسفية بجامعة صنعاء (دراسة ميدانية)، المؤتمر العلمي الثاني حول إعداد المعلم، التراكمات والتحديات، مجلداً الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية ١٥- ١٨ يوليو ١٩٩٥م.
٢. الأغا، احسان و عبد المنعم، عبدالله (١٩٩٩): التربية العملية و طرق التدريس، ط٢، غزة، ص٢١.
٣. أبو حامد، (٢٠٠٤) : واقع التدريب في وزارة الزراعة الفلسطينية من جهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤. أبو حسب الله، علي (٢٠٠٠): النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة و دور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٥. أبو حطب، فؤاد و صادق، آمال (١٩٨٠): علم النفس التربوي، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر .
٦. أبو الروس، فضل (٢٠٠١): تحديد الحاجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
٧. أبو سالم، حاتم جبر (٢٠٠٨) : تقويم برنامج تدريب معلم التربية الرياضية أثناء الخدمة في فلسطين وفق الأهداف المحددة له (دراسة تشخيصية علاجية)، رسالة دكتوراه، جامعة الأقصى، غزة .

٨. أبو سلطان، يوسف (٢٠٠٤) : تقييم برامج التدريب الإداري المحول من الخارج. دورات تطبيقية على المؤسسات الغير حكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير_، الجامعة الإسلامية ، غزة.
٩. أبو سمك ، علي (٢٠٠٤): دراسة تقييمية لبرنامج تدريب مديري المدارس الحكومية أثناء الخدمة في محافظات جنوب فلسطين من وجهة نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير_، جامعة الأزهر ، غزة .
١٠. أبو شيخة، نادر (٢٠٠٢): إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
١١. أبو صالح ،محمد (٢٠٠١): الطرق الاحصائية ،دار اليازوري للنشر و التوزيع ،عمان ،ص٤١-٤٥.
١٢. أبو عطوان ،مصطفى (٢٠٠٨): معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة، رسالة ماجستير_،الجامعة الاسلامية ،غزة ،فلسطين.
١٣. أبو هرجه ، مكارم و آخرون (٢٠٠٢): مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، مطابع آمون ، القاهرة .
١٤. الأحمد ، خالد (٢٠٠٥): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب ، دار الكتاب الجامعي ،العين .
١٥. بشارة ،جبرائيل (١٩٩٦) :تكوين المعلم العربي والثورة التكنولوجية ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ،ص٢٩
١٦. البدوي ،يحيى (١٩٩٥): نظام تدريب معلمي اللغة الانجليزية أثناء الخدمة (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مصر.
١٧. جاد الله ، فوزي (٢٠١١): الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية محافظات غزة ، رسالة ماجستير_، جامعة الأزهر ،غزة.
١٨. جبر ، نبيل (٢٠٠٢): تقييم برامج التدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة ، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر ، غزة .

١٩. الحردان ، محمد (١٩٩٧): دراسة تقييمية لبرامج تدريب معلمي اللغة العربية للصف السادس الأساسي في مديرتي عمان الكبرى الأولى و الثانية من وجهة نظر المشرفين و المعلمين ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .
٢٠. حسانين ، على (٢٠٠٨): متطلبات تطوير الإشراف التربوي في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة .
٢١. حلس ، ربيحة (٢٠٠٢): دراسة تقييم تأهيل النظار العاملين بمدارس وكالة الغوث بقطاع غزة ، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس ،القاهرة ، مصر .
٢٢. الحمادى علي (١٩٩٩): ٥٥٥ طريقة و وصية لتصبح مدرساً ناجحاً و خطيباً مؤثراً و متكلماً بارعاً ، دار ابن حزم ، بيروت ، لبنان .
٢٣. الخطيب ، أحمد(٢٠٠٦) :التدريب الفعال ،عالم الكتب الحديث ،أردن ،الأردن .
٢٤. الخطيب ، احمد و الخطيب ، رداح (١٩٨٦): اتجاهات حديثة في التدريب، الطبعة الأولى ، مطابع الفرزدق ، الرياض
٢٥. الخطيب،عامر (١٩٩٦): التربية وأصولها الثقافية الاجتماعية كلية التربية ، جامعة الأزهر ،غزة .
٢٦. الخطيب،عامر (١٩٩٨): تخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين،مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية غزة :المجلد الأول ،العدد الثاني ،ديسمبر ١٩٩٨ .
٢٧. الخطيب ، عامر و العيلة ، رياض (١٩٩٨): تخطيط و تصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، مجلة البحوث و الدراسات التربوية الفلسطينية ، المجلد الأول ، العدد (٢) ، ديسمبر ١٩٩٨،غزة.
٢٨. الخطيب ، علم الدين (١٩٩٥) : واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة الكويت ، المؤتمر العلمي الثاني لإعداد المعلم التراكمات و التحديات ،الإسكندرية (١٥-١٨ يوليو).

٢٩. الخطيب ، علم الدين (١٩٩٠) :واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة الكويت، المؤتمر العلمي الثاني، إعداد المعلم أكثر التراكمات والتحديات (الإسكندرية ١٥-١٨ يوليو-١٩٩٠).
٣٠. الخواجا ، محمد والمنسي ، كامل (٢٠٠١): الحق في التعليم أصل الديمقراطية و حقوق العاملين ، وحدة البحوث و الدراسات ، فبراير ، فلسطين .
٣١. دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية (٢٠٠٤): إحصاءات تربوية وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ، رام الله، فلسطين.
٣٢. راشد ، علي (١٩٩٥): واقع إعداد و تدريب المعلمين أثناء الخدمة و أهم معوقات من خلال أداء المعلمين ، المؤتمر العلمي الثاني (إعداد المعلم التراكمات و التحديات) ، الإسكندرية (١٥-١٨ يوليو).
٣٣. الزنبقي ،حنان () :التدريب الإلكتروني ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان.
٣٤. زويلف ، مهدي (٢٠٠٣): إدارة الأفراد ، دار صفاء ، عمان .
٣٥. السالم ، مؤيد و صالح ، عادل (٢٠٠٢): إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث ، الأردن .
٣٦. السر ، خالد (٢٠٠١): تقويم برنامج إعداد معلم الرياضيات بكليات التربية في محافظات غزة ، رسالة دكتوراه (البرنامج المشترك) ،جامعة عين شمس ، القاهرة ،مصر.
٣٧. سليمان ، عرفات (١٩٩١): المعلم و التربية ، دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة ، الانجلو المصرية ، القاهرة ،مصر.
٣٨. سمور، رياض (٢٠٠٦): دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد الرابع عشر ، العدد الثاني ، غزة ،فلسطين .
٣٩. شاويش ، مصطفى (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية - إدارة الافراد الشروق ، عمان ، الأردن .

- ٤٠ . شقفة ، عبد الرؤوف (٢٠١٠): دور الدورات التدريبية في تطوير النمو المهني لمعلمي العلوم في مدارس وكالة الغوث بغزة وسبل تفعيله ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- ٤١ . صادق ،آمال و أبو حطب، فؤاد (١٩٩١): علم النفس التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ،القاهرة،مصر .
- ٤٢ . الصاعدي، سامر (٢٠٠٣) :دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني، رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف الغربية للعلوم الأمنية،البحوث والدوريات والمجلات العلمية.
- ٤٣ . صبح ، فتحي (٢٠٠٦): التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية و التعليم بمحافظات غزة ،المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية (التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج) المجلد الثاني، جامعة الأقصى ، غزة.
- ٤٤ . طرخان محمد (١٩٩٩): معهد التربية ، نشأته ، تطوره، فلسفته و برامجها التدريبية ، الأونروا، عمان .
- ٤٥ . الطعاني ، حسن (٢٠٠٢) : التدريب مفهومه و فعاليته بناء البرامج التدريبية و تقويمها ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٤٦ . عبود ،عبد الغني و آخرون (١٩٩٤): التعليم في المرحلة الأولى و اتجاهات تطويره ، ط ١ ،مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة ،مصر ،ص ٧٣.
- ٤٧ . عثمان ، محمد (١٩٩٢): تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر و انجلترا ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة عين شمس ،مصر.
- ٤٨ . عدوان ، سامي و فاشة ، فيوليت (١٩٩٣): تقويم برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين الملتحقين بالبرنامج ، المؤتمر التربوي الأول (تطوير التعليم في الأراضي المحتلة من أين يبدأ؟)، الأزهر (١٢-١٤ أكتوبر) ، غزة .
- ٤٩ . العلوان ، أحمد (١٩٩٤): تقويم فاعلية برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في إكسابهم للكفايات التعليمية ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ، الأردن.

٥٠. علي ، سعدية (٢٠٠٥) : تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة.
٥١. عودة ، رائد (٢٠٠٥): برنامج مقترح لتدريب معلمي التكنولوجيا للمرحلة الأساسية العليا في محافظة غزة على كفايات تصميم إنتاج التقنيات التربوية ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر ، غزة.
٥٢. الغامدي ، عبدالله و الغامدي، حمدان (٢٠٠٠): تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة و مدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات ، رسالة الخليج العربي ، العدد (٧٦).
٥٣. الغزالي، أبو حامد (١٩٩٢): إحياء علوم الدين ، الجزء الأول ، دار الحديث ، القاهرة .
٥٤. الفرا ، فاروق (١٩٩٦): تقويم برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي بقطاع غزة و كيفية تطوير هذه البرامج و تحسينها . (العلوم الإنسانية) العدد الأول ، ديسمبر ٩٦، مجلة جامعة الأزهر ، غزة.
٥٥. الفرا، فاروق (١٩٩٥) :اتجاهات التجديد في مناهج التعليم الأساسي ، مجلة التربية الجديدة مكتب اليونسكو الإقليمي، للتربية في البلاد العربية، العدد ٥٠ - ١٩٩٥م.
٥٦. الفرا، فاروق (١٩٩٠) :اتجاهات التجديد في مناهج التعليم الأساسي ،مجلة التربية الجديدة، مكتب اليونسكو الإقليمي، للتربية في البلاد العربية، العدد ٥٠، مايو ١٩٩٠م.
٥٧. الفرا ، فاروق (١٩٩٠): نموذج مقترح لبرامج تدريب المعلمين في ضوء بعض الدراسات التقييمية لهذه البرامج ، المؤتمر العلمي الثاني في إعداد المعلم التراكمات و التحديات ، الإسكندرية (١٥-١٨ يوليو)، المجلد الأول ،ص ١.
٥٨. الفرا، فاروق (١٩٨٥) :اتجاهات الكفاءات والدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي،رسالة الخليج العربي، العدد الرابع عشر، السنة الخامسة.
٥٩. الفقي ،عبدالمؤمن (١٩٩٤): الإدارة المدرسية المعاصرة ، ط ١ ،جامعة قاريونس ،بنغازي ،ليبيا ، ص٤٥٥.
٦٠. المنجدي اللغة و الأعلام ،دار الشروق، بيروت ، ط٣٣، ١٩٩٢.

٦١. كولز، روبرت (٢٠٠١): دليل تدريب الموظفين ، ترجمة حسين صلاح الدين ، دار الرضا للنشر و المعلومات ط ١ ، دمشق.
٦٢. الكيلاني ، حسين (١٩٩٥): تقييم برنامج تدريب معلمي و معلمات التربية الفنية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اربد.
٦٣. متولي ، علاء الدين (٢٠٠٤): تطوير برامج تدريب معلمي الرياضيات بسلطنة عمان في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، المؤتمر العلمي السادس عشر "تكوين المعلم" ، المجلد الأول ، جامعة عين شمس ، ٢١ - ٢٢ يوليو ٢٠٠٤.
٦٤. محمد، منير (١٩٩٣): الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة ، عالم الكتب، القاهرة.
٦٥. مرسي، محمد (١٩٩٣): الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة ، عالم الكتب، القاهرة .
٦٦. المطوع ، نجات (١٩٩٧): تقويم برنامج الدورة التدريبية لمعلمي اللغة الانجليزية في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت .
٦٧. ملحم، سامي (٢٠٠٠) : مناهج البحث في التربية و علم النفس ، دار المسيرة ، عمان .
٦٨. نتيل ، جمال (٢٠٠٧): دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية ، غزة .
٦٩. نشوان ، يعقوب (١٩٩١): المنهج التربوي من منظور إسلامي ، ط ١ ، دار الفرقان ، عمان الأردن ، ص ٣٦٠ .
٧٠. نصر الله ، حنا (٢٠٠٢): إدارة الموارد البشرية ، دار زهران ، عمان .
٧١. هلال، محمد (٢٠٠١): موسوعة التدريب ، الأسس و المبادئ ، مركز تطوير الأداء و التنمية ، مصر الجديدة .
٧٢. الهيتي ، خالد (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية ، دار وائل ، عمان ، الأردن .
٧٣. وزارة التربية و التعليم العالي ، الإدارة العامة للتخطيط (٢٠٠٧): إحصائيات حول التعليم في قطاع غزة ٢٠٠٦/٢٠٠٧، غزة..
٧٤. وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (٢٠٠٣): الكتاب الإحصائي التربوي.

٧٥. الوهبي ، فاطمة (١٩٩٥): التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية (دراسة مسحية و برنامج مقترح) ، رسالة دكتوراه ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية.

٧٦. اليونسكو بالتعاون مع المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم (١٩٩٤) : إعداد المعلمين و تدريبهم ، المؤتمر الخامس لوزراء التربية و المسئولين عن التخطيط الاقتصادي و التنموي في الدول العربية .

٧٧. اليونسكو ، مكتب اليونسكو الإقليمي في الدول العربية (١٩٨٥): سلسلة دراسات ووثائق نحو إعداد و تدريب العاملين في الوطن العربي ، مجلة العلم و التنمية ، العدد(١١) ، ص ٥٠٤

ثانياً: المراجع الأجنبية.

1. Bram Blett.P.Cope (2000): An Analysis of new Teacher program in Northern Arizona university DAL.A611-3p.824.
2. Carter V.Good (1973), Dictionary of education (3rd ed, new yourk: mcgaw- hill boo; company.
3. E, Henderson(1978) , the evaluation of in-service teacher training groom helm ltd London
4. Frank . Ruth A (2007) An Invesitigation into the effectiveness of the trainers model for in service professional development programs or elementary , the university of taxas AAT 992791 N.umi pro Quest dessertaion full citation .
5. Okorofor, I.D(1998): In service training program in mathematics education of IKwana Umuabia elementary school DAL, 48/9, P2316-A.

6. San, Myint (1999):Japanese beginning teachers perception of their preparation and professional development . journal of education for teaching, vol.25,no,p.o:255–289
7. Melanie R (2003) the evaluation of professional development traning for elementaty teacher in urban AAT 9963466N,Umi pro Quest dessertaion full citation.

ثالثا : المقابلات غير الرسمية.

١. (مقابلة مع د.خليل حماد ، مدير عام الإشراف في وزارة التربية والتعليم العالي في تمام الساعة الثانية عشرة في يوم الخميس ١٥-٣-٢٠١٢)
٢. (مقابلة مع ا.فضل السلول ، صفته الوظيفية رئيس مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث الدولية في تمام الساعة الحادية عشرة في يوم الأحد ١٨-٣-٢٠١٢)
٣. (مقابلة مع ا.نجوى أبوهيبة ، صفته الوظيفية نائب رئيس مركز التطوير بوكالة الغوث الدولية في تمام الساعة الثانية عشرة في يوم الأحد ١٨-٣-٢٠١٢)
٤. (مقابلة مع د.خليل حماد ، صفته الوظيفية مدير عام الإشراف في وزارة التربية والتعليم العالي في تمام الساعة الثانية عشرة في يوم الأحد ٨-٤-٢٠١٢)
٥. (مقابلة مع ا.يعقوب حجو ، صفته الوظيفية مدير التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي في تمام الساعة الحادية عشرة في يوم الثلاثاء ١٥-٤-٢٠١٢)
٦. (مقابلة مع ا.زياد المدهون، صفته الوظيفية مدير الإشراف في وزارة التربية والتعليم العالي في تمام الساعة العاشرة في يوم الثلاثاء ١٥-٤-٢٠١٢)

مواقع الانترنت

1-www.Kotobarabia.com

حسين ،هشام بركات بشر "تدريب المعلم في مجتمع المعرفة " ٢٠١٢/٦/٤ الساعة التاسعة صباحا

2-Educ.unrwa.ps/AR/EDC/EDC.aspx

التطوير التربوي ومهامه بالوكالة ٢٠١٢/٦/٥ الساعة الواحدة ظهرا

ملحق رقم (١)

الاستبانة في صورتها الأولية (قبل التحكيم)



بسم الله الرحمن الرحيم

/ السيد

تحية التقدير والاحترام،،

الموضوع/ تحكيم استبانته

تقوم الطالبة الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في أصول التربية من كلية التربية بجامعة الأزهر في غزة بعنوان

" تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة بمحافظة خان يونس "

وحيث إن سيادتكم من أصحاب الخبرة المشهود لها في مجال التربية، فإن الطالبة الباحثة تتشرف باختيار سعادتكم ضمن هيئة التحكيم لهذه الاستبانة وتأمل بما لديكم من خبرة في هذا المجال التكرم بإبداء رأيكم نحو درجة تحقق ما يلي:

١. مدى وضوح عبارة الاستبانة.
٢. مدى ملائمة العبارات داخل مجالاتها لقياس ما وضعت لأجله.
٣. إجراء التعديلات التي ترونها مناسبة لتطوير بناء أداة الدراسة سواء بالحذف أو الإضافة. علماً بأن استجابة أفراد عينة الدراسة على هذه الاستبانة ستكون وفقاً للتدرج الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

وتتكون الاستبانة من جزئين:

أولاً: البيانات الأساسية.

ثانياً: مجالات الاستبانة.

وختاماً تشكر لكم الطالبة الباحثة حسن تعاونكم،،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الطالبة الباحثة

غادة رفيق حمدي الفرا

أولاً: البيانات الأساسية

١- النوع: ذكر

أنثي

٢- المؤهل العلمي: أقل من جامعي

جامعي

ماجستير

دكتوراه

٣. التأهيل التربوي: أكاديمي

أكاديمي تربوي

٣- سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات

من ٥ إلى ١٠ سنوات

أكثر من ١٠ سنوات

٤- مكان العمل: حكومة

وكالة

ثانياً: مجالات الاستبانة

المجال الأول: أهداف البرنامج التدريبي

المسلسل	الفقرة	الفقرة	
		مناسبة	غير مناسبة
١	إجرائية وقابلة للتطبيق		
٢	محددة وقابلة للقياس		
٣	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية		
٤	تتبع الحاجات الميدانية للمتدربين		
٥	شاملة للمجالات المعرفية والمهارية والوجدانية		
٦	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين		
٧	تتبع الحاجات المهنية للمتدربين		
٨	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم		
٩	تحقق مفهومي المرونة والإبداع لدى معلمي المرحلة الأساسية		
١٠	تتبع الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب		

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

المجال الثاني: تخطيط البرامج التدريبية

المسلسل	الفقرة	الفقرة	
		مناسبة	غير مناسبة
١١	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة		
١٢	يشارك في التخطيط خبراء تربويون		
١٣	يعتمد تخطيط البرامج على ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.		
١٤	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج		
١٥	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط		
١٦	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر		
١٧	يتم مشاركة المعلمين في عملية التخطيط		
١٨	الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب		
١٩	مشاركة المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله		
٢٠	الإعلان عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب		

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

المجال الثالث: محتوى البرامج التدريبية

المسلسل	الفقرات	الفقرة		الفقرة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
٢١	طورت المواد التدريبية لدي خبرات جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة				
٢٢	محتوى المواد التدريبية يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات				
٢٣	دربتي المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي				
٢٤	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب				
٢٥	تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب				
٢٦	المواد التدريبية متنوعة وشاملة				
٢٧	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي				
٢٨	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب				
٢٩	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات البشرية المتوفرة				
٣٠	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة				
٣١	يميل المحتوى للتجديد والحدثة				
٣٢	محتوى التدريب ذو صلة بمهارات التدريس				

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

المجال الرابع: المدربون المشرفون

المسلسل	الفقرة	الفقرة		الفقرات
		مناسبة	غير مناسبة	
٣٣	يبدي المدرب سعة صدر وتقبل أثناء التدريب			
٣٤	يراعي المدرب حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي			
٣٥	يزود المدرب المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم			
٣٦	يحرص المدرب على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين			
٣٧	ينوع المدرب في توزيع فرص المشاركة وينظم العمل الفردي والزمري.			
٣٨	يحترم المدرب المتدربين ويقدر إمكانياتهم			
٣٩	يراعي المشرفون على التدريب اختيار أماكن تدريب مناسبة			
٤٠	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة			
٤١	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي			
٤٢	يجيب المدرب على جميع التساؤلات المطروحة			
٤٣	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب			
٤٤	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه			

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

المجال الخامس: أساليب التدريب

المسلسل	الفقرات	الفقرة		الفقرة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
٤٥	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي				
٤٦	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم				
٤٧	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية				
٤٨	ترتبط الأنشطة مباشرة بالأهداف				
٤٩	تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب				
٥٠	تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب				
٥١	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلائم والتقنيات الحديثة				
٥٢	تلبى الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم				
٥٣	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين				
٥٤	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر				

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

المجال السادس: التقويم

المسلسل	الفقرات	الفقرة		الفقرة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
٥٥	يوظف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي				
٥٦	يشارك خبراء تربويون ومشرفون على التدريب في تقويم المتدربين				
٥٧	يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي				
٥٨	يتم التقويم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب				
٥٩	يوظف التقويم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفوية والمقالية				
٦٠	يتم متابعة وتقويم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب				
٦١	تتناسب الأساليب التقويمية مع أهداف البرنامج التدريبي				
٦٢	يتم اعتماد نتائج التقويم بما ينعكس على المعلم إيجاباً أو سلباً				

عبارات أخرى ترون إضافتها

١.
٢.
٣.
٤.
٥.

ملحق (٢)

أسماء المحكمين للإستبانة

م	اسم المحكم	جهة العمل
١	د.محمد آغا	جامعة الأزهر
٢	د. عامر الخطيب	جامعة الأزهر
٣	د.رائد الحجار	جامعة الأقصى
٤	د. رندة شرير	جامعة الأقصى
٥	د.عون محيسن	جامعة الأقصى
٦	د.محمد عسلية	جامعة الأقصى
٧	د.صلاح حماد	جامعة الأقصى
٨	د.محمد صادق	جامعة الأقصى
٩	د.أشرف بربخ	جامعة الأقصى
١٠	د.محمود خلف الله	جامعة الأقصى
١١	د. محمد الأغا	الجامعة الإسلامية
١٢	د.سليمان المزين	الجامعة الإسلامية
١٣	د.صلاح الناقة	الجامعة الإسلامية
١٤	د. إسماعيل الفرا	جامعة القدس المفتوحة
١٥	د.خليل حماد	وزارة التربية والتعليم العالي
١٦	أ.جمال أبو هاشم	وزارة التربية والتعليم العالي
١٧	أ.محمد البنا	وزارة التربية والتعليم العالي
١٨	د. هيلين الأغا	وزارة التربية والتعليم العالي
١٩	د. حياة الأغا	وزارة التربية والتعليم العالي
٢٠	أ.فاطمة الجعيثي	وزارة التربية والتعليم العالي
٢١	أ.يسرى بدر	وزارة التربية والتعليم العالي
٢٢	أ.إسماعيل حرب	وزارة التربية والتعليم العالي
٢٣	أ.محمود مطر	وزارة التربية والتعليم العالي

ملحق رقم (٣)

الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



زملائي وزميلاتي معلمي المرحلة الأساسية . المحترمين .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

- تقوم الباحثة بدراسة للحصول على درجة الماجستير في أصول التربية من كلية التربية في جامعة الأزهر بغزة بعنوان " تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية أثناء الخدمة بمحافظة خان يونس " وهي مكونة من (٧٥) فقرة موزعة على سبع مجالات وهي : (أهداف البرنامج التدريبي - تخطيط البرامج - بيئة التدريب- محتوى البرامج التدريبية- المدربون - أساليب وأنشطة التدريب - التقويم) .

أرجو مساعدتكم بالإجابة على فقرات الاستبانة ، ونؤكد لكم أن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، راجيا ما يلي:

١- الإجابة على جميع فقرات الاستبانة.

٢- إعطاء حكم واحد فقط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

القسم الأول: معلومات عامة

يرجي التكرم بالإجابة على الفقرات التالية

- ١- الجنس: ذكر أنثي
- ٢- المؤهل العلمي: أقل من جامعي جامعي جامعي تربوي ماجستير
- ٣- سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات من ٥ إلى ١٠ سنوات ١٠ سنوات فأكثر .
- ٤- مكان العمل: حكومة وكالة

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة

أ. غادة رفيق الفرا

					يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .	٢٢ .
					يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .	٢٣ .
المجال الثالث : بيئة التدريب						
					يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين .	٢٤ .
					سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية .	٢٥ .
					تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب .	٢٦ .
					تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب .	٢٧ .
					يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .	٢٨ .
					مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .	٢٩ .
					تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .	٣٠ .
					تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب مثل (الحمامات - المقصف)	٣١ .
المجال الرابع : محتوى البرنامج التدريبي						
					المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .	٣٢ .
					تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي .	٣٣ .
					يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحدثة .	٣٤ .
					محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .	٣٥ .
					يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين .	٣٦ .
					تتناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .	٣٧ .
					المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات البشرية المتوفرة .	٣٨ .
					المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة .	٣٩ .
					تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب .	٤٠ .
					تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .	٤١ .
					محتوى المواد التدريبية يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات .	٤٢ .

					المواد التدريبية متنوعة وشاملة .	٤٣ .
					محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .	٤٤ .
المجال الخامس :المدربون						
					يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .	٤٥ .
					يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي .	٤٦ .
					يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .	٤٧ .
					يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .	٤٨ .
					يمتلك المُدرب مهارات وأساليب تعليم الكبار .	٤٩ .
					ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .	٥٠ .
					يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم .	٥١ .
					تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .	٥٢ .
					يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .	٥٣ .
					يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .	٥٤ .
					يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .	٥٥ .
					المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه .	٥٦ .
المجال السادس :أساليب وأنشطة التدريب						
					يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .	٥٧ .
					تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم .	٥٨ .
					يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية .	٥٩ .
					ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .	٦٠ .
					تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .	٦١ .
					تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب .	٦٢ .
					يتم التنويع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .	٦٣ .
					تلبي الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .	٦٤ .

					٦٥. تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .
المجال السابع :التقويم					
					٦٦. يوظف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .
					٦٧. يشارك خبراء تربويون في تقويم المتدربين .
					٦٨. يشارك المتدربون في تقويم التدريب .
					٦٩. يقيس التقويم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .
					٧٠. يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي .
					٧١. يتم التقويم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .
					٧٢. يوظف التقويم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفوية والمقالية .
					٧٣. يتم متابعة وتقويم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .
					٧٤. تتناسب الأساليب التقويمية مع أهداف البرنامج التدريبي .
					٧٥. يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم .

مع خالص شكري وتقديري

ملحق رقم (٤)

إذن تطبيق الاستبانة بوزارة التربية والتعليم

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
General Directorate of Educational planning



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
الإدارة العامة للتخطيط التربوي



الرقم: وثغر/ مذكرة داخلية (١٧٧٨)

التاريخ: 2012/4/9م

التاريخ: 17/ محاد الأول / 1433هـ.

الأخت / مديرة التربية والتعليم خانيونس حفظها الله،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع / تسجيل مهمة بحث

نهنئكم أطيّب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبخصوص

الموضوع أعلاه، يرجى تسجيل مهمة الباحثة " غادة رقيق الفرا " والتي تجري

بحثاً بعنوان: "تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم

الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية -

دراسة مقارنة" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة

الأزهر.

في تطبيق أدوات البحث على عينة من معلمي المرحلة الأساسية، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

د. علي عبد ربه خليفة

مدير عام التخطيط التربوي



سجدة لـ

- ✓ السيد / وزير التربية والتعليم العالي.
- ✓ السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم العالي
- ✓ السيد / وكيل الوزارة المساعد لشؤون الامانة والمالية
- ✓ السيد / وكيل الوزارة المساعد لشؤون التعليم

Gaza (OS - 2883824 Fax : (OS-2883824)

غزة هاتف و 2883824 - 08 فاكس (08 - 2883824)

ملحق رقم (٥)

إذن تطبيق الاستبانة بوكالة الغوث الدولية

Ref :

الرقم :

Date:

ج أزدع/2012/03

التاريخ :

2012/03/25



جامعة الأزهر - غزة

غزة - فلسطين

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

Deanship of Postgraduate studies & scientific Research

الأخ / مدير التعليم في وكالة الغوث الدولية بغزة المحترم،،

تحية طيبة وبعد

الموضوع: تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الأزهر - غزة أطيب تحياتها، ودعماً منها لبرامج الدراسات العليا يُرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحثة/ عادة رفيف حمدي الفرا المسجلة لدرجة الماجستير في التربية تخصص أصول التربية، وذلك بتطبيق أدوات الدراسة على معلمي التعليم الأساسي في مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وعنوان رسالتها:

تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية - دراسة مقارنة

مع الاحترام

ولكم،،

عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

د. جهاد محمد أبو طويلة

الكتبة / إبراهيم بن محمد
الاستاذ / رفيف حمدي
تسليمه

رابع شهر ربيع الثاني 1433هـ

نسخة ل: ملف الطالب.

Al-Azhar University
Gaza - Palestine

P.O.Box : 1277 - Gaza

Telephone: +970 8 2832 925

+970 8 2824 010

+970 8 2824 020

Fax : +970 8 2823 180

E-mail :

Graduate Studies:

pgs@alazhar.edu.ps

Scientific Research:

jaug@alazhar.edu.ps

www.alazhar.edu.ps



السادة / د. جهاد محمد أبو طويلة
السادة / د. رفيف حمدي
السادة / د. جهاد محمد أبو طويلة
مع الشكر