

المملكة الأردنية الهاشمية



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

لجنة الإشراف على الدراسات التقييمية لمشروع تطوير التعليم نحو

اقتصاد المعرفة "المرحلة الأولى"

د. منذر المصري د. خطاب أبو لبة د. حسين عبد الحميد

د. خالد القضاة د. عماد عبابنة د. شيرين حامد

الدراسة التقييمية لبرامج التدريب

المنهج المطورة واستراتيجيات التقييم

إعداد

د. عماد عبابنة

سلسلة منشورات المركز

2008

شكر وتقدير

أُتقدم بجزيل الشكر لمعالي رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية على رعايته المتواصلة ودعمه لإعداد الدراسة ضمن الوقت المحدد، وتسهيله إجراءات تنفيذها.

كما يسرني أن أتوجه بالشكر للزملاء في وحدة المتابعة والتقييم : الدكتور حسين عبد الحميد / رئيس فريق المتابعة والتقييم ، والدكتور خطاب أبو لبة ، والدكتور خالد القضاة على دعمهم ونصائحهم المفيدة التي كان الأثر الطيب على إخراج الدراسة بالصورة التي هي عليها الآن. وأتوجه بشكري الخاص للدكتورة شيرين حامد على مساعدتها المهمة في تحليل إجابات المستجيبين على الأسئلة المفتوحة.

ويطيب لي تقديم الشكر لكافة الزملاء في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية على دعمهم ومساندتهم، كما اشكر الباحثين الميدانيين ومديري المدارس والمعلمين الذين تعاونوا معي لإعداد هذه الدراسة.

الباحث

د. عماد عباينة

قائمة المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>
2	شكر وتقدير
3	قائمة المحتويات
4	فهرس الجداول والأشكال
7	الملخص التنفيذي باللغة العربية
12	الملخص التنفيذي باللغة الانجليزية
15	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
18	برامج تدريب المعلمين
23	هدف الدراسة وأسئلتها
24	نموذج التقويم
27	حدود ومحددات الدراسة
29	الفصل الثاني: طريقة الدراسة وإجراءاتها
29	مجتمع وعينة الدراسة
31	أدوات الدراسة
36	تحليل الثبات لأدوات الدراسة
39	الفصل الثالث: نتائج الدراسة
39	خصائص المتدربين حسب نتائج المسح .
42	النتائج المتعلقة بدرجة رضا المعلمين عن برامج التدريب
50	النتائج المتعلقة بأثر برامج التدريب
66	النتائج المتعلقة بتقديرات مديري المدارس لأثر برنامج التدريب
69	النتائج المتعلقة بمجالات نجاح برامج التدريب
69	النتائج المتعلقة بفاعلية أهداف ومحتوى التدريب .
81	النتائج المتعلقة بالصعوبات
87	النتائج المتعلقة بالمهارات و/أو المجالات التي يوجد حاجة للتدرب عليها
91	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
102	قائمة المراجع

فهرس الجداول والأشكال

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>	<u>الرقم</u>
21	برامج التدريب التي نفذت من خلال وزارة التربية والتعليم	1
26	مكونات نموذج التقويم المستخدم في الدراسة .	2
30	توزيع عينة المدارس حسب موقع المدرسة وجنسها ونوعها	3
37	معامل ثبات مقياس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم من برامج التدريب.	4
38	ثبات أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي	5
39	توزيع عينة المعلمين حسب المؤهل العلمي .	6
40	توزيع عينة المعلمين حسب الفئة العمرية.	7
40	توزيع عينة المعلمين حسب سنوات الخبرة.	8
41	توزيع عينة المعلمين حسب تخصصاتهم.	9
43	المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات رضا المعلمين.	10
45	نتائج اختبار t لفحص دلالة الفروق في مستوى رضا المعلمين الذي يعزى لجنس المدرسة وموقع المدرسة ونوع المدرسة	11
46	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى رضا المعلمين حسب متغيرات تخصص المعلم ومستواه الأكاديمي وخبرته في التدريس	12
47	نتائج اختبار t لفحص الفروق في مستوى رضا المعلمين حسب متغير التحاق المعلم ببرنامج ICT	13
48	أعداد ونسب المعلمين حسب مستوى رضاهم عن مجالات ذات علاقة بالبرامج التدريبية.	14
51	المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على فقرات أداة الاستفادة من البرنامج.	15
53	نتائج اختبار t لفحص الفروق في تقديرات درجة الاستفادة من البرنامج تعزى لمتغير جنس المعلم وموقع المدرسة ونوع المدرسة.	16
54	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات المعلمين لدرجة استفادتهم من البرامج للكشف عن دلالة الفروق التي تعزى لمتغير تخصص المعلم ومستواه الأكاديمي وخبرته التدريسية	17
55	نتائج اختبار t لفحص الفروق في تقدير درجة الاستفادة من البرنامج حسب متغير التحاق المعلم ببرنامج ICT	18

الرقم	العنوان	الصفحة
19	أعداد ونسب المعلمين حسب مستوى موافقتهم على درجة الاستفادة من البرامج التدريبية.	56
20	المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية.	61
21	أعداد ونسب المعلمين الذين ظهر لديهم كفايات تدريسية ترتبط بالمنهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم .	62
22	أعداد ونسب المعلمين إزاء أساليب التدريس المستخدمة.	64
23	أعداد ونسب المعلمين إزاء أساليب التقويم المستخدمة .	66
24	مجالات نجاح برامج التدريب كما يراها مديرو المدارس .	67
25	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري المدارس لأثر برنامج التدريب على فاعلية المعلمين.	68
26	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات المعلمين والمدربين لجودة أهداف التدريب.	71
27	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات المعلمين والمدربين لجودة محتوى التدريب.	72
28	نتائج اختبار t لفحص دلالة الفروق لتقديرات المعلمين والمدربين لمدى ارتباط المحتوى بأغراض التدريب .	75
29	المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمدربين لمدى ارتباط المحتوى بأغراض التدريب .	76
30	أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التدريب التي يرون أنها استخدمت في التدريب .	77
31	أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التقويم التي يرون أنها استخدمت في التدريب .	79
32	المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المسؤولين حول أسس انتقاء المدربين.	81
33	الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المدربين للصعوبات التي تواجههم.	83
34	إيجابيات برامج التدريب من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة .	85
35	سلبيات برامج التدريب من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة .	86

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>	<u>الرقم</u>
88	المهارات و/ أو المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس .	36
89	مقترحات التحسين على برامج التدريب كما حددته الأطراف ذات العلاقة.	37
60	درجة امتلاك المعلمين لبعض الكفايات التدريسية	شكل 1

الدراسة التقييمية لبرامج التدريب

الملخص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برامج تدريب المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم التي تنفذ من خلال كوادر وزارة التربية والتعليم، وتعد هذه الدراسة دراسة تقييم تكويني (formative evaluation study) اعتمدت هذه الدراسة على نموذج كير باتريك (Kirkpatrick's model) في تقييم برامج التدريب الذي يهتم بقياس ردود أفعال المتدربين حيال البرامج التدريبية، وقياس مستوى اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف، بالإضافة إلى فحص ممارسات المعلمين الصفية. وعلى ذلك، وبصورة أكثر دقة حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية التي شاركوا بها في الجوانب التي لها علاقة بأوقات التدريب وفاعلية المدربين وبيئة التدريب وأساليب التدريب وتلبية البرامج التدريبية لحاجات المعلمين؟

2- ما مدى تأثير برامج التدريب على ممارسات المعلمين ، وما مجالات نجاح تلك البرامج؟

3- ما مدى فاعلية أهداف ومحتوى البرامج التدريبية التي تصممها وتنفذها إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم؟

4- ما الصعوبات التي واجهت المدربين، وما إيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة؟

5- ما المهارات و / أو المجالات إلي يوجد حاجة للتدريب عليها ، وما مقترحات الأطراف ذات العلاقة لتحسين جودة برامج التدريب؟

استخدمت الدراسة منحى الطرق المتعددة (mixed - method approach) للإجابة عن أسئلة الدراسة، إذ تم استخدام أدوات مختلفة تستجر استجابات المتدرب كتقدير ذاتي ، وأدوات للمقابلة ذات بنية محددة وأخرى تقيس سلوكيات تعليمية من خلال المشاهدة الصفية.

تألفت عينة الدراسة من 164 مدرسة اختيرت بطريقة ممثلة للمدارس التي اشتركت في الدراسة الوطنية لتقييم مهارات الاقتصاد المعرفي (NAfKE) واخذ بالاعتبار عند اختيارها متغيرات جنس المدرسة وموقعها ومستوى المدرسة والسلطة المشرفة، إذ بلغ حجم عينة المعلمين 486 معلماً وحجم عينة المديرين 164 مديراً، وأما عينة المدربين فقد بلغت 60 مدرباً، كما تم اختيار (79) مسئولاً وإدارياً له علاقة بالتدريب والإشراف التربوي.

بصورة عامة، أشارت النتائج أن برامج تدريب المعلمين على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم حققت نجاحات في عدة أبعاد لكنها عانت من أوجه قصور مختلفة حدّت من فاعلية تلك البرامج، وبصورة أكثر تحديداً توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- امتك المعلمون الذين دربوا على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم الكفايات الرئيسة التي تساعد على تطبيق المناهج الجديدة، إذ ظهر أن 33% منهم يشجعون الطلبة على المناقشة والحوار، وأن 60% منهم يربطون التعليم بالحياة، كما أن 65% يراعون الفروق الفردية وحوالي 53% يقدمون أسئلة سابرة تنمي القدرة على التفكير التحليلي.

2- شاع استخدام أسلوب المناقشة، إذ استخدم هذا الأسلوب ما نسبته 70% من المعلمين وأسلوب المحاضرة والمناقشة فقد استخدمه 53% من المعلمين، بالإضافة إلى أسلوب العمل في مجموعات، فيما تواضعت نسب المعلمين الذين استخدموا أساليب التدريس الأخرى مثل أسلوب المشاريع وأسلوب تحليل ونقد المواقف وأسلوب التعلم الذاتي وورش العمل.

3- استخدم نحو 70% من المعلمين أسلوب الملاحظة في تقويم تعلم الطلبة، كما استخدم ما نسبته 53% من المعلمين سلالمة التقدير، وأما أسلوب التقويم الذاتي فقد استخدمه نحو 3% من المعلمين وأما أسلوب تقييم الأقران فقد استخدمه 8% من المعلمين.

4- كانت درجة رضا المعلمين عن أوقات التدريب قليلة، إذ بلغ متوسط تقديرهم لمستوى الرضا عن أوقات التدريب (2.37) حيث أبدت ما نسبته 53% من عينة المعلمين رضا قليل عن أوقات التدريب.

5- أظهر المعلمون رضا بدرجة قليلة إلى قليلة جداً عن توفر الوسائل والأجهزة في أماكن عقد الدورات، ورأى 12.4% من المعلمين أن من سلبيات برامج التدريب عدم مناسبة مكان التدريب.

6- أظهر المعلمون مستوى رضا متوسط عن مدى تلبية البرامج لحاجاتهم المهنية فقد بلغ متوسط تقييماتهم لهذا البند 3.

7- استخدم أغلبية المدربين أساليب تدريب دارت حول المحاضرة والمناقشة والعمل في مجموعات، فيما ظهرت أساليب المشاركة الأخرى مثل أسلوب حل المشكلات أو ورش العمل أو تحليل ونقد موقف صفي لدى نسبة قليلة من المدربين.

8- اشتهر استخدام أسلوب الملاحظة في تقويم تعلم المتدربين، إذ أن 60% من المعلمين و67% من المدربين أشاروا إلى استخدام هذا الأسلوب في التدريب، وأشار 36% من المعلمين إلى استخدام سلالمة التقدير في تقويم تعليمهم.

9- بصورة عامة، أظهر المعلمون قبولاً متوسطاً لمحتوى البرامج التدريبية، وظهر أن بعض خصائص المحتوى نالت تقييمات متواضعة مثل تناسب محتوى التدريب مع الزمن المخصص،

وغلبة الطابع العملي بدلاً عن النظري، وميل المحتوى إلى الأسلوب التلقيني، واحتوائه على مواقف للمتابعة واستمرارية التعلم، واحتوائه على أسئلة تقييمية مناسبة.

10- أظهرت النتائج وجود معايير مقبولة يتم على أساسها انتقاء المدربين من مثل: قدرة المدرب على التواصل، وخبرته السابقة في موضوع البرنامج التدريبي والمؤهلات والتخصصات واتجاهات وتميز المرشح في موضوع التدريب والإلمام بمهارات التدريس الحديثة، فيما يبدو أن نتائج التقييم السنوي والاختبارات الكتابية الشفوية تستخدم على نطاق ضيق.

11- تنوعت مقترحات الأطراف المعنية لتحسين برامج التدريب، إذ اشتملت على: إعادة النظر في أوقات التدريب وإنشاء قاعات تدريب مجهزة.

بناء على النتائج، فإن الدراسة توصي بما يلي:

1- وضع نظام متابعة وتقييم يهدف إلى التأكد من مدى تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوها، وتحديد احتياجاتهم المستقبلية من التدريب.

2- الانتقال بصورة تدريجية وفقاً للإمكانيات الإدارية والفنية المتوفرة إلى تقديم برامج مكيمة (tailored) لمجموعات صغيرة من المعلمين وفقاً لظروف تلك المجموعات واحتياجاتها الفعلية.

3- تنوع أساليب تقييم المتدربين بحيث تشمل الامتحانات، وإعداد المشاريع، والتكليفات البيتية، واستبيانات رصد الآراء، وتقارير تقييم الأداء بعد حضور الدورة.

4- مراجعة أسس ومعايير انتقاء المدربين بحيث تشمل هذه المعايير نتائج الاختبارات والسجلات الرسمية لتقييمات الأداء وآراء المتدربين.

5- تعليم المعلمين مهارات بيداغوجية تكون ذات تأثير على تنمية مهارات الطلبة في التعامل مع سياقات حياتية واقعية.

6- إعادة النظر بأوقات التدريب من خلال مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة بمن فيهم المعلمين.

7- تجهيز مراكز التدريب الحالية بوسائل الراحة للمعلمين، بالإضافة إلى الوسائل والمعينات التدريبية الضرورية.

8- بناء قاعات تدريب مخصصة تشتمل على كافة التجهيزات اللازمة.

9- تحسين قدرات المدربين في مجال استخدام أساليب تدريب متنوعة وفقاً لاحتياجات المتدربين وأهداف البرنامج التدريبي وزمن التدريب المتاح بما فيها أساليب التدريس من خلال المجموعات، وأساليب لعب الأدوار، وأساليب دراسة الحالة، وأساليب حل المشكلات، ... الخ.

The evaluation study of the training programs

Executive Summary

This study aimed to evaluate the developed curricula training programs as well as the assessment strategies training programs which are implemented through the cadres of the Ministry of Education. The study is formative evaluation study depends on the Kirkpatrick's model in the evaluation of training programs, which is interest on assessing trainee's reactions, level of the skills and knowledge acquired by trainees, as well as examining the results of the training programs. And therefore, more precisely the study attempted to answer the following questions:

1 – What is the degree of teachers' satisfaction for training programs in which they had participated in the aspects related to training time, effectiveness of the trainers, the training environment, training methods, and the ability of training programs to meet the needs of teachers?

2 - What is the extent of the impact of training programs on teacher practices, and what are the areas of success of those programs?

3 - To what extent is the effectiveness of the objectives and content of training programs which were designed and implemented by the Department of Training in the Ministry of Education?

4 - What are the difficulties faced by the trainers, and the pros and cons of training programs from the standpoint of the parties involved?

5 – What are the skills and / or areas that there is a need to train them, and what are the proposals of the relevant parties to improve the quality of training programs?

The study used mixed - method approach to answer the research questions, as was the study use different instruments from which instruments request self-rating by the respondents, ,instruments for structured interviews and other instruments to measure the specific behaviors through classroom observations.

Study sample consisted of 164 schools selected to represent the schools that participated in the National Assessment for Knowledge Economy study (NAfKE) in which the explicit strata of sex , school location , school level and the authority were taken in to account. A sample size of 486 teachers 164 principles was chosen, as well a sample of 60 trainers and 79 administrators also been selected.

In general, the result indicated that teacher training programs on the developed curricula and / or assessment strategies successes in several dimensions, but has suffered from various deficiencies that limited the effectiveness of those programs. More specifically the study found the following results:

1 - Teachers who are trained on the developed curricula and/or assessment strategies acquired the skills that help them to implement the new curricula, indeed the results showed that 33% of the teachers encourage students to debate and dialogue, 60% of them link

learning to life, 65% take into account individual differences, and about 53% provide reasoning questions that develop student's analytical thinking.

2 – Discussion method was commonly used among teachers, indeed this method is used by 70% of the teachers and the method of lecture and discussion as well the working group method was used by 53% of the teachers, where as the percentages of teachers who have used other methods such as: project based learning method, analyze and criticism of learning topics, self-learning and workshops method were modest.

3 - 70% of observed teachers used observation technique in assessing student learning, where as the rating scale instrument used by 53% of teachers, and the method of self-assessment has been used by about 3% of the teachers, while the peer assessment method has been used by 8% of the teachers.

4 – Few of teachers were satisfied with the time of training. Indeed the average of the level of satisfaction on the training time was (2.37) and 53% of the sample were unhappy with time of training.

5 - teachers showed a very few to few level of satisfaction on the availability of tools and devices in the venues of the sessions, indeed 12.4% of teachers viewed that one of the negative aspects of teacher training programs was inadequate training place.

6 - Teachers' satisfaction level on the capacity of the training programs to meet their professional needs was on the average.

7 - The majority of trainers used lectures, discussions and working groups' methods in running the training programs, whereas other participatory methods such as : problem solving method , workshop method , analysis and criticism of learning topics were used by small proportion of the trainers.

8 – The observation technique was commonly used by trainers to assess trainees' learning, indeed 60% of teachers and 67% of the trainers pointed to the use of this method in training programs, and 36% of the teachers indicated that they used rating scale tools to assess trainees learning.

9 - In general, the teachers showed an average acceptance of training programs' content , and it appeared that some of the characteristics of the content has a modest estimate by teachers, such as matching between the content of training programs and the time allotted, predominance of the practical rather than theoretical, tendency of content to retrieving style, including the content positions required follow-up and continuity of learning, and containing questions appropriate for assessing trainees.

10 - results showed the existence of acceptable standards on the basis of which the trainers were selected, such as: the trainer's ability to communicate, previous experience on the subject of the training program, qualifications and disciplinary, trainer's attitudes, the candidate's characterize on the topics of training, familiarity with modern teaching skills, while it appeared that the results of the official annual trainer's assessment and written and oral tests were used in small scale.

11 - A variety of proposals were raised by the concerned parties to improve the training programs, which included: a review of the trainings' times and the establishment of training equipped centers.

Based on the results, the study recommends the following:

1 - Develop a follow-up system to ascertain the extent of the application of the skills of teachers, which they gained from the training programs, and to identify their future training needs.

2 - Transit gradually and in accordance with the availability of administrative and technical capacity to provide customized (tailored) training programs to small groups of teachers according to the circumstances of those groups and based on their real needs.

3 - Diversify the methods of trainee's assessment to include examinations, preparation of projects, homework assignments, questionnaires to monitor opinions, and performance assessment reports after attending the session.

4 - Review the basis and criteria for the selection of trainers so that these standards include the results of the tests and the official records of performance assessments and the views of the trainees.

5 -Enhance the teacher pedagogical skills that have an impact on the development of student skills in dealing with real life contexts.

6 - Review the training times through the participation of all relevant parties including teachers.

7 - Processing of the current training centers to be more convenient for teachers and to be quipped with the necessary tools and training aids.

8 - Building dedicated training centers that include all necessary equipment.

9 - improve the capacity of trainers in the use of a variety of training methods in accordance with the needs of trainees ,the objectives of the training programs and the training time, including teaching methods through groups, role-playing method , case study method, and solving problems method , ... etc.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

تقوم وزارة التربية والتعليم بتنفيذ مشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي منذ العام 2003 وذلك بهدف إعداد خريجين مؤهلين يمتلكون المعارف والمهارات الضرورية للمشاركة في اقتصاد معولم قائم على المعرفة، إذ يتألف المشروع من أربعة مكونات هي:

1. إعادة توجيه السياسة التربوية والأهداف والاستراتيجيات التربوية من خلال الإصلاح

الحكومي والإداري.

2. تغيير البرامج والممارسات التربوية لتحقيق مخرجات تعليمية تتسجم مع اقتصاد المعرفة.

3. توفير الدعم بتجهيز بيئات تعليمية- تعليمية مادية تتميز بالجودة .

4. تنمية الاستعداد للتعلم من خلال التعليم من مرحلة الطفولة المبكرة.

وفي إطار هذا المشروع قامت وزارة التربية والتعليم بتغيير البرامج والممارسات المدرسية بما فيها المنهاج المدرسي والكتب المدرسية، فقد أقر مجلس التربية والتعليم في عام 2004 مناهج مطوّرة للمباحث المدرسية وفق " الإطار العام المناهج والتقييم " الذي أقره المجلس في وقت سابق ، وقد تميزت المناهج المطوّرة عن المناهج السابقة بما يلي: تمركزها على المتعلم ، وقيامها على النتائج التعليمية، واعتمادها على مصادر وأدوات تعليمية متعددة بما فيها مصادر وأدوات ICT ، واستخدام أساليب التقويم البديلة لمراقبة تعلم الطلبة واعتمادها على طرق التدريس الحديثة بما فيها الاستقصاء وحل المشكلات والتعلم الذاتي.

ويلاحظ من الأدب التربوي وتجربة بعض الدول التي نجحت في إصلاح أنظمتها التربوية أن تنفيذ المناهج الجديدة يتطلب تدريب المعلمين لإكسابهم معارف ومهارات جديدة وتغيير بعض معتقداتهم

وتحسين ممارساتهم التعليمية التعلمية داخل غرفة الصف ، ولذلك تبنت وزارة التربية والتعليم هذه الاتجاهات لتأهيل المعلمين وقامت بتصميم برامج تدريبية متنوعة يمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع:

1- برامج تدريب المعلمين على المناهج الجديدة، والمناهج المحوسبة واستراتيجيات التقييم.

2- برامج تدريب المعلمين على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وتضم دورات

ICDL وبرنامج انتل التعليم للمستقبل INTEL ، وبرنامج وورد لينكس .

3- برنامج الدبلوم العالي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (CADER).

لقد بات من المعروف أن أي نظام تربوي يحتاج إلى كوادر مؤهلة تأهيلاً عالياً لإدامة تطوره، إذ يعتقد بصورة عامة أن جودة أي نظام تربوي لا يمكنها أن تتجاوز مستوى جودة تأهيل معلمي ذلك النظام، كما ويرى سولوي (Soloway، 1996) أن المعلمين هم العنصر الأهم الذي يمكنه إحداث التعلم، وبهذا المعنى يشير فولان وهارقريفس (Hargreaves&Fullan ، 1992) بأن تحقيق التطوير التربوي بصورة فعالة يتطلب تغييراً إيجابياً في مستوى إدراك المعلمين للسياسة التربوية التي يطبقونها، والقضايا المهنية التي ترتبط بتحسين التعليم وتحسين المدرسة.

ويرى كل من ديكستر واندرسون وبيكر (Dexter, Anderson & Becker ، 1999) أن ممارسات المعلمين التدريسية تتأثر بمجموعة من العوامل الشخصية الخاصة بالمعلم بما فيها اعتقاداته وقيمه ، إذ أنها تعتبر حصيلة خبرات المعلم ومعارفه وتجاربه السابقة.

وبذلك لا بد من إعادة تشكيل منظومة القيم والاعتقادات الخاصة بالمعلم لإحداث التغيير المطلوب ، وفي هذا الإطار اقترح قوسكي (Guskey ، 2002) نموذجاً لتغيير المعلم (a model of teacher change) الذي يبين أن العلاقة بين التغيير في معتقدات وقيم المعلم وكل من التغيير في ممارساته الصفية ونتائج طلبته هي علاقة معقدة وتبادلية ، ويرى قوسكي أن التحسن في مستوى أداء الطلبة يعتبر دليلاً ومؤشراً على تحسن ممارسات المعلمين الصفية ، وفي السياق ذاته بين فنج

(Fung, 2000) في دراسة أجراها حول إدراكات المعلمين لبرامج التدريب على مناهج التربية الرياضية الجديدة في هونج كونج أن ضعف الاهتمام بمعتقدات وإدراكات المعلمين لأهمية التغيير تعتبر من أهم الأسباب التي تقف وراء الإخفاق في تطبيق المناهج.

يرى ويتسو (Oyitso, 1997) أن عملية التدريب هي إجراء منظم يحوز الأفراد من خلاله على المعارف والمهارات لغرض محدد ، ويعرّف نوانجيكو (Nwanchukwi, 1990) التدريب بأنه عملية تهدف لزيادة كفاءة الموارد البشرية من خلال تقديم الفرص للمتدربين ليمتلكوا المهارات والمعارف التي تلزمهم لإنجاز مهماتهم في مكان العمل ، ويشير الأدب التربوي إلى أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأثرها في تعلم الطلبة ، إلا أن هناك جملة من العوامل التي تحدد أثر تلك البرامج ، فقد بينت دراسة قام بها بيترز وآخرون (Peters, Richar, Gchnare & Gordan,1976) أن فاعلية البرنامج التدريبي تعتمد على وضوح هدف ذلك البرنامج وطريقة تنظيم مواضيعه ومدى قابلية مواضيعه للتطبيق في داخل الغرفة الصفية، ومدى ارتباط محتوى البرنامج بمهمات التعليم اليومية ، وفي بحث قام به جويس وشويرز (Joyce & Showers, 2002) تبين لهم أن هناك مكونات أساسية يجب أن تتوفر في البرنامج التدريبي لتحقيق الأهداف التي صمم لأجلها ، وهي: الجانب النظري ونمذجة المهارة الجديدة والجوانب التطبيقية لتلك المهارة ، هذا بالإضافة إلى التعاون مع المعلم في تخطيط وتطوير نتاجاته التعليمية والأدوات التي تلزم المعلم لتنفيذ ذلك التدريب بصورة فعّالة ، كما شددوا على أهمية أن يكون محتوى ذلك البرنامج التدريبي جيداً ومناسباً، وأشاروا إلى أن تدريب الأقران (peer coaching) يعتبر من أهم الأساليب التي يمكن اتباعها في عملية التدريب.

لقد بات من المعروف أن عملية تقويم برامج التدريب تساعد في تحديد جوانب الضعف والقوة في تلك البرامج وفي قياس مدى فاعليتها في إحداث تغييرات في مهارات المعلمين تمكنهم من تعليم

طلبتهم باستخدام أساليب تدريس حديثة، كما أن عملية تقويم برامج التدريب تعطي تغذية راجعة تفيد في تطوير تلك البرامج. كما أنها تعين على معرفة إدراك المعلمين والمدربين والمسؤولين لتلك البرامج التدريبية لأخذ ذلك بالاعتبار عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية ، وتأتي هذه الدراسة ضمن سلسلة الدراسات التقييمية التي أجرتها وزارة التربية والتعليم مع جهات مختلفة منها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، إذ قامت الوزارة في وقت سابق بإجراء دراسات تقييمية لبرنامج وورلد لينكس وبرنامج انتل وبرنامج دبلوم التربية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واستكمالاً لهذه السلسلة من الدراسات التقييمية فسوف يكون محور اهتمام هذه الدراسة تقويم برامج التدريب التي تصممها وتنفذها إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع إدارات أخرى يكون لها علاقة بالبرنامج التدريبي المنفذ مثل إدارة المناهج ، وإدارة الامتحانات والاختبارات وغيرها، وعلى وجه الدقة تقويم برامج التدريب ذات العلاقة بالمناهج المطورة واستراتيجيات التقييم وبذلك تكون الدراسات التقييمية قد شملت البرامج التدريبية الرئيسية وهي : المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم ، وبرامج تدريب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبرنامج دبلوم التربية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

برامج تدريب المعلمين:

تقوم وزارة التربية والتعليم بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية مختلفة استجابة لمتطلبات واستحقاقات الثورة المعرفية والتكنولوجية التي ميزت القرن الحادي والعشرين بغية إعداد وتأهيل المعلمين ليساهموا في تطوير النظام التربوي الذي يهدف إلى إعداد موارد بشرية مؤهلة قادرة على المنافسة في اقتصاد مبني على المنافسة ، وينطلق التدريب في الوزارة من فكرة أساسية تركز على تهيئة البيئة المناسبة للتنمية المهنية الذاتية للمعلم، وقد تميزت الخطة التدريبية التي وضعتها الوزارة بملامح تجديدية من أهمها: تفعيل مشاركة الميدان في التخطيط للبرامج التدريبية ، وملائمة محتوى

البرامج التدريبية لحاجات المتدربين بصورة أكبر، واستخدام أساليب تدريب فعّالة تركز على التعلم النشط وتعزيز دور المتدرب وتدريب المعلمين على استخدام أدوات ومصادر ICT.

أهداف البرامج التدريبية:

تسعى إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي من خلال البرامج التدريبية التي تقوم بإعدادها

لتدريب المعلمين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

1. مساعدة المعلمين على مواكبة التطورات العالمية في المجال التربوي.
2. تعزيز قدرات المعلمين الأدائية إلى جانب القدرات المعرفية.
3. إكساب المعلمين مهارات استخدام الحاسوب وتطبيقاته الصفية في تحسين عملية تعلم الطلبة.
4. إكساب المعلمين مهارات توجيه أنشطة التعلم والتعليم نحو تنمية التفكير عند الطلبة.
5. إكساب المعلمين مهارات التدريس التي تقوم على الاستقصاء وحل المشكلات واستخدام أسلوب المشروع وتوظيف التكنولوجيا.
6. تعزيز مهارات المعلمين الاجتماعية بما فيها الاتصال والتواصل.
7. مساعدة المعلمين على اختيار أساليب التقويم الحديثة التي تركز على نوعية التعلم لدى الطلبة، وتحقيق مفهوم التقويم من أجل التعلم (Assessment for Learning) .

آلية تنفيذ البرامج:

تتم عملية تنفيذ برامج التدريب التي تقوم بها إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي عبر ثلاث

مراحل : مرحلة التخطيط (تحديد الاحتياجات) ومرحلة التنفيذ ومرحلة التقويم ، ويمكن تلخيص

خطوات كل مرحلة على النحو التالي:

مرحلة التخطيط:

1. تقوم إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي بتزويد مديريات التربية بنسخة من دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية والشخصية المستدامة لموظفي وزارة التربية والتعليم.
2. تعد مديريات التربية خططها التدريبية بما ينسجم مع رؤية الوزارة في تنمية موظفيها شخصياً ومهنياً في ضوء الدليل التدريبي.
3. تقوم مديريات التربية بتعبئة بطاقة التدريب لكل موظف وترسلها إلى إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي.
4. تقوم إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي بدراسة خطط مديريات التربية للتأكد من انسجامها مع رؤية الوزارة في التنمية المهنية والشخصية المستدامة.

مرحلة التنفيذ:

1. تقوم مديريات التربية بتحديد المتطلبات المادية والفنية اللازمة لتنفيذ الخطط التي قامت بإعدادها.
2. تقوم إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي بتقديم الدعم اللازم لتلك المديريات حتى تستطيع تنفيذ خططها.
3. تنفذ مديرية التربية الخطة التي تم اعتمادها بالتنسيق مع إدارة التدريب وتحت إشرافها.

مرحلة التقييم:

1. تقوم إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي بتقييم البرامج التدريبية التي تنفذها مديريات التربية .
2. تعمل إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي بتشخيص تلك البرامج التدريبية لتحديد مواطن القوة والضعف فيها.

3. تعمل الجهات الخارجية التي تقوم بالتدريب بعمل دراسات تقييمية تتعلق بالبرامج التي

تنفذها تلك الجهات.

طبيعة البرامج التدريبية:

قامت وزارة التربية والتعليم في عام 2005 بوضع برنامج تدريبي متكامل ومرحلي يتألف من جزأين رئيسيين : الأول هو البرنامج الدولي لقيادة الحاسوب ICDL والثاني يتألف من برنامج تدريب إجباري وآخر اختياري ، حيث يهدف البرنامج الإجباري إلى تعريف التربوي بطبيعة عمله و بالمبادئ التي تحكم العمل التربوي وأهمية التفاعل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستفادة منها في تسهيل تعلم الطلبة ، ويتضمن هذا البرنامج: برنامج أساسيات وأخلاقيات العمل التربوي ، وتوظيف التكنولوجيا في التعليم، ومهارات الاتصال اللغوي، أما البرنامج الاختياري فيهدف إلى تنمية التربويين في المجالات المعرفية والسلوكية، بالإضافة إلى برنامج تدريبي يهدف إلى تنمية قدرات المعلمين على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أنشطة التعلم والتعليم، وبرنامج متخصص لبعض الفئات يتناول مواضيع مهنية مثل سيسكو الصيانة.

قامت وزارة التربية والتعليم بالتدريب على تلك البرامج، إذ نفذت برامج تدريبية مختلفة مبنية في

الجدول التالي:

جدول 1. برامج التدريب التي نفذت من خلال وزارة التربية والتعليم

الرقم	اسم البرنامج	أعداد المتدربين
1	استراتيجيات التدريس والمواد المطورة	30.000
2	الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب-ICDL-	80.000
3	اننل للتعليم	40.000
4	ورلد لينكس	2500

350	قيم مختبر	5
450	أمناء مكتبات	6
250	الإرشاد	7
7000	معلمين جدد	8
140	تدريب مدربين	9
1400	الإدارة المدرسية	10
300	تطوير القيادات التربوية	11
15 مدرسة	وحدة تطوير المدرسة	12

تتبنى وزارة التربية والتعليم مشروعاً للتنمية المهنية المستدامة يهدف إلى تصميم حزمة برامج تدريبية متكاملة لغرض ضمان استمرارية التنمية المهنية للتربويين بكافة فئاتهم، إذ يهتم هذا المشروع بالتركيز على تصميم البرامج التدريبية في ضوء الحاجة الفعلية للتربوي، كما ويراعي هذا المشروع تقديم تلك البرامج التدريبية بصورة بنائية بما يخدم عمل المعلم وحاجاته في إطار أهداف مشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي ERfKE من حيث تحديد ما ينبغي على الطلبة معرفته وما يستطيعون عمله، واستخدام أساليب تدريس وتقييم حديثة ومتنوعة تسهل تحقيق نتائج التعلم العامة والخاصة وتركز على نوعية مخرجات الوزارة من الموارد البشرية من حيث رغبتها في التعلم وامتلاكها للمعارف والمهارات والاتجاهات التي تتسجم مع مجتمع الاقتصاد المعرفي.

هدف الدراسة وأسئلتها :

قامت وزارة التربية والتعليم في إطار تنفيذها لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي بتغيير المناهج والكتب المدرسية بهدف تحسين واقع التعلم والتعليم في الغرفة الصفية وذلك من خلال تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية المناسبة لإحداث التغيير المطلوب في اتجاهات المعلمين وممارساتهم لضمان تطبيق المناهج وتنفيذها على نحو سليم من خلال تعريف المعلمين بخصائصها والوسائل والأدوات اللازمة لتنفيذها .

تأتي عملية تقييم فاعلية تلك البرامج التدريبية من حيث تحديد مواطن القوة والضعف فيها ومدى قدرتها على إحداث التغيير المنشود في ممارسات المعلمين في بؤرة اهتمام الوزارة، بهدف تلافى أوجه القصور في تلك البرامج وتعظيم جوانب القوة فيها ليصار إلى تصميم وتنفيذ تلك البرامج على نحو أكثر كفاءة بغرض تحسين فرص تحقيق تلك البرامج لأهدافها التي تتمحور حول رفع كفاءة المعلمين بما يكفل تحسين عملية التعلم والتعليم بهدف التحول بالنظام التعليمي نحو اقتصاد المعرفة. وبناء على ذلك، جاءت هذه الدراسة التقييمية لغرض الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية التي شاركوا بها في الجوانب التي لها علاقة بأوقات التدريب ، وفعالية المدربين ، وبيئة التدريب ، وأساليب التدريب ، وتلبية البرامج لحاجات المعلمين؟

2. ما مدى تأثير برامج التدريب على ممارسات المعلمين ، وما مجالات نجاح تلك البرامج؟

3. ما مدى فاعلية أهداف ومحتوى البرامج التدريبية التي تصممها وتنفذها إدارة التدريب

والتأهيل والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم؟

4. ما الصعوبات التي واجهت المدربين ، وما إيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية من وجهة

نظر الأطراف ذات العلاقة؟

5. ما المهارات و/ أو المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها، وما مقترحات الأطراف ذات

العلاقة لتحسين جودة برامج التدريب؟

نموذج التقييم :

اعتمدت الدراسة على نموذج كيرك باتريك (Kirkpatrick's model) في تقييم برامج التدريب، إذ

يتألف هذا النموذج من أربعة مكونات هي : ردود الفعل (reactions) والتعلم (learning)

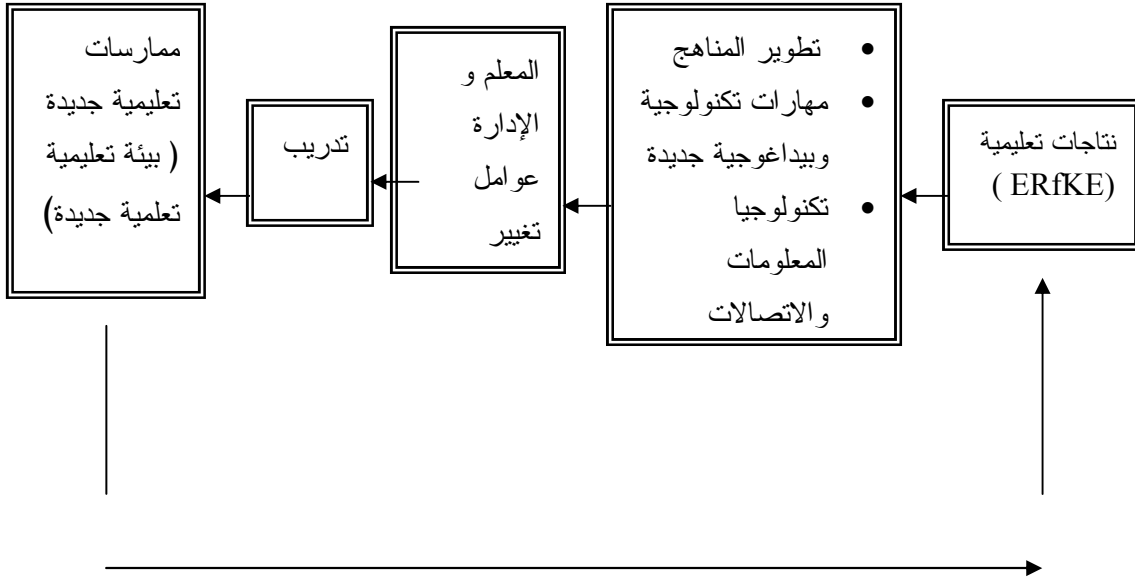
والسلوك (behaviors) والنتائج (results)، وقد تم اشتقاق الأسئلة التقييمية لتعكس الجوانب

الرئيسية التي يتضمنها هذا النموذج بما ينسجم مع المفهوم التعليمي - التعليمي الذي تتبناه وزارة

التربية والتعليم، كما تم الأخذ بالاعتبار خصائص المناهج الجديدة ومتطلبات تنفيذها عند بناء أدوات

الدراسة .

والشكل التالي تمثيل بياني لعناصر المفهوم التعليمي - التعليمي وموقع التدريب فيه.



وفيما يلي وصفاً لمكونات نموذج التقييم مبيناً فيه الأسئلة التقييمية التي اشتملت عليها الدراسة:

أولاً : ردود الأفعال (Reactions)

يقيس هذا المكون ردود أفعال المعلمين على البرنامج التدريبي بعد تنفيذه ، إذ لا يقتصر هذا المكون على سؤال عام حول ما إذا انسجم المعلمون مع البرنامج التدريبي ، بل يتجاوز ذلك ليقس جوانب تفصيلية تتعلق بالبرنامج مثل: المدربين، وأهداف البرنامج ، وتوقيت البرنامج ، والتجهيزات والوسائل....الخ. والأسئلة التقويمية التي تقع تحت هذا المكون هي :

1. ما درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية التي شاركوا فيها في الجوانب التي لها علاقة

بوضوح الأهداف ، وأوقات التدريب، وفعالية المدربين، وأساليب التدريب، وتلبيتها لحاجات

المعلمين ؟

2. ما المهارات و/ أو المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها، وما مقترحات الأطراف ذات

العلاقة لتحسين جودة برامج التدريب؟

3. ما هي الصعوبات التي واجهت المدربين. وما إيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية من

وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة ؟

ثانياً : التعلم (Learning)

يهدف هذا المكون إلى قياس ما اكتسبه المتدربون من البرنامج التدريبي سواء كان ذلك يتعلق

بالمعارف أو بالاتجاهات أو المهارات ، وبالتالي فإن هذا المستوى يركز على تحديد نتائج التعلم

التي يهتم بها البرنامج التدريبي.

والسؤال البحثي التالي يقع تحت هذا المكون :

1- ما مدى فاعلية أهداف ومحتوى البرامج التدريبية التي تصممها وتنفذها إدارة التدريب والتأهيل

والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم ؟

ثالثاً : السلوك (Behaviors)

في هذا المستوى يتم التركيز على فحص ما إذا حدث تغير في سلوك المعلمين في الغرفة الصفية

كنتيجة لمشاركتهم في البرنامج التدريبي. ويقع تحت هذا المستوى السؤال البحثي التالي:

ما مدى تأثير برامج التدريب على ممارسات المعلمين ، وما مجالات نجاح تلك البرامج ؟

والجدول التالي يبين مكونات نموذج التقييم الذي استخدم في الدراسة ، والوصف العام لكل مكون

من مكوناته

جدول 2. مكونات نموذج التقييم المستخدم في الدراسة

المستوى	نوع التقييم	الوصف	المشاركون	الأداة
1	ردود الفعل Reactions	كيف شعر المعلمون حيال البرنامج التدريبي وحيال تجربتهم التدريبية؟ ○ الامتاعية ○ صلة التدريب بالعمل ○ مكان التدريب ○ طريقة التدريب ○ التوقيت ○ السهولة والراحة ○ أهمية ما تعلموه ○ الجهد اللازم للتعلم	- المعلمون - المدربون	<input type="checkbox"/> استبيان درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية. <input type="checkbox"/> استبيان الصعوبات التي واجهت المدربين. <input type="checkbox"/> استبيان أسس اختيار المدربين.
2	التعليم Learning	ما المهارات والمعارف التي اكتسبها المعلمون؟ ○ طبيعة المهارات والمعارف التي	- المعلمون -مديرو المدارس	<input type="checkbox"/> استبيان مقابلة مدير المدرسة. <input type="checkbox"/> استبيان تقييم محتوى

وأهداف البرنامج التدريبي.	- المدربون	اكتسبواها. ○ علاقة المهارات والمعارف بأهداف البرنامج		
<input type="checkbox"/> استبيان ملاحظة صفية <input type="checkbox"/> استبيان صحيفة مقابلة مدير المدرسة	- المعلمون - مديرو المدارس	هل يطبق المعلمون ما تعلموه في الغرفة الصفية؟ ○ التغيرات في البيئة التعليمية ○ ممارسات المعلمين التعليمية - التعليمية ○ الأنشطة التي تم تطبيقها وطبيعتها	السلوك Behaviors	3

حدود ومحددات الدراسة

اقتصرت الدراسة على المستويات الثلاثة الأولى من نموذج التقويم الذي استندت إليه، والذي بنيت على أساسه الأسئلة التقييمية ، إذ لم يتم أخذ المستوى الرابع (مستوى النتائج: result) بالاعتبار في هذه الدراسة، وبالتالي لم يتسنى قياس أثر برامج تدريب المعلمين على أداء الطلبة ، ومن الممكن أن يكون ذلك مدار اهتمام دراسات تقييمية ختامية يجري الترتيب لإعدادها في عام 2008.

بالإضافة لذلك، تتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بأدوات جمع البيانات التي استخدمت فيها، وبقدر ما يتحقق لها من خصائص الصدق والثبات. كما يجدر الأخذ بالاعتبار أن الملاحظة الصفية لكل معلم جرت في حصة واحدة فقط ، وعلى ذلك فإن السلوكيات المتوقعة ظهورها يقرره المحتوى

الذي تم تدريسه في تلك الحصة، فقد لا تظهر سلوكيات لها علاقة بخصائص المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم الحديثة في الحصة التي يتم ملاحظتها.

الفصل الثاني

طريقة الدراسة وإجراءاتها

تهتم هذه الدراسة بتقويم فاعلية البرامج التدريبية، إذ تشتمل على جزأين رئيسيين : الجزء الأول يفحص إدراكات المعلمين ورأيهم ومشاعرهم اتجاه البرامج التدريبية ، فيما يتناول الجزء الآخر تقويم تأثير البرامج التدريبية على ممارسات المعلمين. تحاول الدراسة تحديد مواطن الضعف والقوة في برامج التدريب المتعلقة بالمناهج المطورة واستراتيجيات التقييم ، إذ تعتبر هذه الدراسة تقويمية تكوينية (formative evaluation study) ، ومن المؤمل أن تسهم نتائجها في تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية يتم فيها تلافي أوجه القصور وتعزيز جوانب القوة ، بحيث تستطيع تلبية احتياجات ومتطلبات المعلمين على نحو يعزز من قدراتهم في تنفيذ المناهج الجديدة بشكل ميسر وفعال .

مجتمع وعينة الدراسة

اعتبرت المدارس التي دخلت في الدراسة الوطنية لتقييم تعلم الطلبة NafKE وعددها (400) مدرسة مجتمع هذه الدراسة ، وقد تم اختيار عينية عشوائية طبقية مؤلفة من (200) مدرسة من تلك المدارس وفق متغيرات جنس المدرسة وموقعها ومستوى المدرسة والسلطة المشرفة ، وما إذا كانت المدرسة استكشافية أم غير استكشافية ، وقد تم زيارة (164) مدرسة فقط ، إذ تم استبعاد مدارس تكرر ظهورها في العينة ومدارس كانت البيانات التي توفرت عنها غير مناسبة لأغراض الدراسة.

لقد تم اختيار ثلاثة معلمين من كل مدرسة من أولئك الذين تلقوا تدريباً على المناهج المطورة و / أو أساليب التقويم الحديثة، بحيث كان من بينهم معلمين في تخصصات الرياضيات والعلوم واللغة العربية لم يتلقوا أي تدريب باستثناء التدريب على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم الحديثة، وقد بلغ حجم عينة المعلمين (486) معلماً ومعلمة منهم (164) معلماً/معلمة لم يتلقوا أي

تدريب باستثناء التدريب على المناهج المطورة و / أو أساليب التقويم الحديثة، وقد روعي في عينة المعلمين أن يتوزع أفرادها على صفوف دراسية مختلفة.

وبلغ حجم عينة مديري المدارس (164) مدير / مديرة مثلوا مديري مدارس العينة ، كما تم اختيار عينة عشوائية من المديرين بحجم (60) مدرباً ، بالإضافة لذلك تمت مقابلة عينة عرضية من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية ممن لهم علاقة ببرامج التدريب.

والجدول التالي يبين توزيع عينة المدارس حسب موقع المدرسة وجنسها ونوعها (استكشافية، غير استكشافية) .

جدول 3. توزيع عينة المدارس حسب موقع المدرسة وجنسها ونوعها

المجموع	جنس المدرسة			جنس	
	مختلط	إناث	ذكور	المدرسة	موقع المدرسة
%37.9 62	%4.9 8	%14.6 24	%18.3 30	الريف	
%23.2 38	%1.8 3	%13.4 22	%7.9 13	استكشافية	المدينة
%39 64	%13.4 22	%11 18	%14.6 24	غير استكشافية	
%62.2 102	%15.2 25	%24.4 40	%22.6 37	المجموع	
%100 164	%20.1 33	%39 64	%40.9 67	المجموع الكلي	

وأما فيما يتعلق بتوزيع مدارس العينة حسب السلطة المشرفة، فقد بلغت نسبة المدارس الخاصة 15.9% من مجمل المدارس، فيما لم تتجاوز نسبة المدارس التابعة لوكالة الغوث 1.2% من إجمالي عدد المدارس، وبإجمالي المدارس كانت تتبع وزارة التربية والتعليم.

أدوات الدراسة :

تتوعدت الأدوات التي تم إعدادها لأغراض الإجابة عن أسئلة الدراسة بين تقيس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم من برامج التدريب ، وأداة لمقابلة مديري المدارس ، وأداة لتقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي وأداة لتحديد الصعوبات التي واجهت المدربين وأخرى لتقييم أسس اختيار المدربين ، بالإضافة إلى أداة للملاحظة الصفية.

لقد أعدت تلك الأدوات من خلال دراسة وثائق التدريب لمواد الأحياء والتربية الوطنية والحاسوب واللغة العربية والتاريخ والرياضيات وعلوم الأرض والبيئة والعلوم العامة والكيمياء ، بالإضافة إلى مراجعة شاملة لأدلة المدرب العام وأدلة المتدرب العام ، كما تم مراجعة الخطوط العامة لمناهج الرياضيات ومناهج العلوم ومناهج اللغة العربية، بالإضافة إلى مراجعة دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية والشخصية المستدامة لموظفي وزارة التربية والتعليم، وتم تحقيق صدق المحتوى لهذه الأدوات من خلال عرضها على الباحثين في وحدة المتابعة والتقييم، إذ تم إجراء تعديلات عليها وفقاً لملاحظاتهم . و فيما يلي وصفاً لتلك الأدوات.

1- أداة قياس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم من برامج التدريب

تألفت هذه الأداة من تسعة أجزاء، فقد تضمن الجزء الأول والجزء الثاني معلومات عامة حول الباحث وحول المدرسة والمعلم المستجيب من حيث مؤهلاته وخبراته واختصاصه .. الخ، وتناول الجزء الثالث الدورات التدريبية التي التحق بها المعلم، وأما الجزء الرابع فقد تألف من أربعة عشر فقرة تقيس درجة رضا المعلم عن برامج التدريب التي تهتم بها هذه الدراسة ، بحيث تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي وتندرج تلك الإجابة من " بدرجة كبيرة جداً " إلى " بدرجة قليلة جداً " . وأما الجزء الخامس فقد تضمن سؤالاً مغلقاً عن ارتباط البرنامج التدريبي بالمناهج الجديدة، أتبع بسؤال مفتوح الإجابة حول جوانب ذلك الارتباط في حالة إجابة المستجيب " بنعم " ، وأما

الجزء السادس فقد تألف من تسع فقرات تقيس درجة استفادة المعلم من البرامج التدريبية، بحيث كانت الإجابة عنها تقع على مقياس ليكرت الخماسي وتدرجت من درجة " موافق بشدة " إلى درجة " غير موافق بشدة " . وأما بالنسبة للجزء السابع فقد تألف من سؤالين مفتوحين طُلب فيهما من المعلم تحديد إيجابيات وسلبيات برامج التدريب ، وأما الجزء الثامن فقد تألف من سؤال مفتوح حول المجالات التي يرغب المعلم بالتدرب عليها مستقبلاً ، وقد كان الجزء التاسع والأخير سؤالاً مفتوحاً طلب فيه من المعلم تقديم اقتراحاته للمجالات التي يمكن أن تساهم في تحسين برامج التدريب.

2- أداة مقابلة مديري المدارس

تألفت هذه الأداة من سبعة أجزاء دارت حول جوانب نجاح برامج التدريب من وجهة نظر مديري المدارس، بالإضافة إلى إيجابيات وسلبيات تلك البرامج ومجالات تحسينها، فقد احتوى الجزء الأول والثاني على معلومات عامة حول الباحث والمدرسة ومدير المدرسة ، فيما كان الجزء الثالث عبارة عن سؤال مغلق الإجابة حول ما إذا أحدثت البرامج التدريبية تغييراً نحو الأفضل في أداء المعلمين الذين حضروا تلك الدورات ، أتبع بسؤال مفتوح حول مجالات النجاح التي لاحظها المديرين كنتيجة لبرامج التدريب ، وأما الجزء الرابع فقد تألف من سؤالين حول إيجابيات وسلبيات تلك البرامج، وأما الجزء الخامس فقد تألف من تسع فقرات دارت حول المجالات أو السلوكيات التي يرى المديرين أن المعلمين قد اكتسبوها من برامج التدريب، إذ وقعت الإجابة عن هذه الفقرات على مقياس ليكرت الخماسي بحيث تدرجت الإجابة عنها من " بدرجة كبيرة جداً " إلى " بدرجة قليلة جداً " فيما تضمن الجزء السادس الطلب من المديرين تحديد طبيعة المجالات التي يرون أن هناك ضرورة لتدريب المعلمين عليها مستقبلاً ، بالإضافة إلى مقترحات لتحسين برامج تدريب المعلمين التي تقدمها إدارة التأهيل والتدريب والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم.

3- أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي

تألفت هذه الأداة من ستة أجزاء هدفت إلى تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي بالإضافة إلى تحديد طرق التدريب والتقويم التي استخدمت في تدريب المعلمين ، إذ تضمنت الأجزاء الثلاثة الأولى معلومات عامة حول الباحث والمدرسة والمعلم والمدرّب والدورات التدريبية التي التحق بها المعلم ، فيما تكون الجزء الرابع من ثلاثة أجزاء فرعية : اشتمل الجزء الأول على ستة فقرات تتعلق بمميزات أهداف مادة التدريب ، ووقعت الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي وتدرجت الإجابة عنها من درجة " موافق بشدة " إلى درجة " غير موافق بشدة " ، وأما الجزء الفرعي الثاني فقد تألف من سبع وعشرين فقرة دارت حول مميزات محتوى مادة التدريب ووقعت الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي ، وأما الجزء الفرعي الثالث فقد تألف من سبع فقرات تقيس درجة ارتباط المحتوى بأهداف التدريب وتدرجت الإجابة عنها أيضاً على مقياس ليكرت الخماسي ، وأما الجزأين الخامس والسادس فقد اختصا بتحديد طرق التدريب والتقويم التي استخدمت في تدريب المعلمين .

4 - أداة قياس الصعوبات التي واجهت المدرّبين

تكونت هذه الأداة من ستة أجزاء صممت لتحديد الصعوبات التي واجهت المدرّبين بالإضافة إلى التعرف على إيجابيات وسلبيات برامج التدريب ومجالات التحسين الممكنة عليها من وجهة نظر المدرّبين. لقد اشتمل الجزأين الأول والثاني على معلومات عامة عن الباحث وعن المدرّب، فيما اشتمل الجزء الثالث على خمسة عشرة فقرة تقيس مستوى الصعوبات التي تكثفت تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب من خلال إجابة المدرّب عنها على مقياس ليكرت الخماسي ، إذ تراوحت الإجابة عنها من درجة " موافق بشدة " إلى درجة " غير موافق بشدة " ، وأما الجزء الرابع فقد تضمن سؤالين مفتوحين عن إيجابيات وسلبيات برامج التدريب من وجهة نظر المدرّبين ، وتضمن

الجزء الخامس مقترحاتهم لتحسين تلك البرامج، فيما تناول الجزء السادس المهارات أو المجالات التي يرى المدربون ضرورة تدريب المعلمين عليها.

5 - أداة تقييم أسس اختيار المدربين

صممت أداة تقييم أسس اختيار المدربين لتحديد العوامل التي تأخذها الإدارات المختصة في وزارة التربية والتعليم بالحسبان عند اختيار المدربين، وكذلك تحديد إيجابيات وسلبيات برامج التدريب من وجهة نظر المسؤولين المعنيين ببرامج التدريب في إدارة التأهيل والتدريب والإشراف التربوي في الوزارة أو في مديرية التربية وأقسام التدريب والتأهيل والإشراف التربوي، وقد تألفت هذه الأداة من ستة أجزاء تضمن الجزء الأول والجزء الثاني معلومات عامة عن الباحث وعن المسؤول الذي أجاب على الأداة، وأما الجزء الثالث فقد تألف من اثنتي عشرة فقرة تحدد العوامل التي تؤخذ بالاعتبار عند اختيار المدربين، إذ طلب من المستجيب تحديد درجة موافقته عليها على مقياس ليكرت الخماسي، وأما الجزء الرابع فقد تضمن سؤالين مفتوحين يطلبان من المستجيب تحديد إيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية، وتناول الجزء الخامس حول اقتراحات المسؤول لتحسين برامج التدريب، وأما الجزء السادس فقد تضمن سؤالاً مغلقاً متبوعاً بسؤالٍ مفتوحٍ عن المجالات التي نجحت فيها برامج التدريب.

6- صحيفة الملاحظة الصفية

صممت أداة الملاحظة الصفية لتكشف عن الكفايات التعليمية التي يمتلكها المعلمون عند تدريسهم للكتب المدرسية الجديدة، كما تحاول هذه الأداة رصد الطرق المستخدمة في تدريس تلك الكتب وأساليب التقويم التي يستخدمها المعلمون لمراقبة تعلم الطلبة، وتألفت هذه الأداة من سبعة أجزاء: تضمنت الأجزاء الثلاثة الأولى معلومات عامة عن الباحث والمعلم من حيث مؤهلاته، وسنوات خبرته، وتخصصه، وعمره، والدورات التي التحق بها، وأما الجزء الرابع فهو مقابلة مع المعلم

يجريها الباحث قبل حضوره الحصة الصفية تتضمن تعريف بالنتائج المتوقع تحقيقها والأنشطة التعليمية - التعليمية التي ستنفذ بالإضافة إلى المعينات التي تحد من قدرة المعلم على تحقيق تلك النتائج . يعتبر الجزء الخامس الجزء الرئيس في هذه الأداة ، إذ اشتمل على عشرين فقرة تمثل كفايات تعليمية يمكن للباحث ملاحظتها في الحصة الصفية ، كما اشتمل الجزء السادس على طرق التدريس التي يمكن أن يستخدمها المعلم أثناء الحصة الصفية ، وأما الجزء السابع والأخير فاشتمل على طرق التقويم التي يمكن أن يستخدمها المعلم أثناء الحصة لتقييم وتتبع تعلم طلبته.

طريقة جمع البيانات

بلغ حجم عينة المدارس في هذه الدراسة (164) مدرسة كما ذكرنا وزعت هذه المدارس على ثلاثين باحثاً ميدانياً في تخصصات العلوم والرياضيات واللغة العربية، وقد تم عقد ورشة تدريبية في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لتدريب الباحثين على استخدام أدوات الدراسة، إذ طلب من الباحث اختيار ثلاثة معلمين من كل مدرسة ممن درّبوا على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم على أن يكون من بينهم معلماً واحداً اقتصرت الدورات التي خضع لها على دورات المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم فقط ، بحيث يقوم هؤلاء المعلمون بالإجابة على فقرات أداة قياس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم من برامج التدريب ، كما طلب من الباحث حضور حصة صفية واحدة لدى معلم / معلمة تدرب على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم على أن يقوم الباحث بتوضيح هدفه من حضور الحصة الصفية والمجالات السلوكية التي سيركز عليها عند ملاحظته للمعلم، وذلك باستخدام صحيفة الملاحظة الصفية التي أعدت لهذه الغاية.

قام الباحثون الميدانيون بمقابلة مديري المدارس من خلال استخدام صحيفة مقابلة مديري المدارس ، كما طلب من كل باحث اختيار مدرّبين اثنين ممن درّبوا على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم للإجابة عن فقرات أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي، وأداة الصعوبات التي

واجهت المدربين، بالإضافة لذلك قام الباحثون بمقابلة مسئولين في مديرية التربية وفي أقسام التأهيل والتدريب والإشراف التربوي ضمن المديرية التي يعمل فيها الباحث ، حيث طلب الباحثون منهم الإجابة على أداة تقييم أسس اختيار المدربين.

تحليل الثبات لأدوات الدراسة :

فيما يلي سيتم استعراض نتائج تحليل ثبات أدوات الدراسة والذي حسب بطريقة كرونباخ الفا بهدف فحص الاتساق الداخلي ، من خلال استخدام جميع استجابات أفراد العينة على كل أداة.

أ - ثبات أداة قياس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم

لقد بلغ معامل ثبات جميع فقرات المقياس التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي والبالغ عددها (23) فقرة والتي تتوزع فقراتها على بعدين هما : درجة رضا المعلمين عن برامج التدريب ودرجة استفادتهم بها حوالي (0.94) ويشير ذلك إلى مستوى ثبات مرتفع ، فيما يبلغ معامل الثبات لبعدها رضا المعلمين عن برامج التدريب (0.90) ومعامل الثبات لبعدها الاستفادة (0.90). والجدول (4) يبين عدد فقرات كل بعد ومعامل الثبات المحسوب باستخدام معادلة كرونباخ الفا

جدول 4. معامل ثبات مقياس مستوى رضا المعلمين ودرجة استفادتهم من برامج التدريب

المتغير	البعد	
	عدد الفقرات	معاملات الثبات
رضا المعلمين	14	0.90
درجة استفادتهم	9	0.90
المقياس الكلي	23	0.94

ب- أداة مقابلة مديري المدارس :

تم إيجاد معامل ثبات الفقرات التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي والتي تتعلق بحكم المديرين على فاعلية المعلمين في المجالات ذات العلاقة بتدريب المعلمين والتي بلغ عددها (9) فقرات ، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بطريقة كرونباخ الفا حوالي (0.85) ، ويمكن اعتبار هذه الدرجة من الاتساق الداخلي في الإجابة عن فقرات المقياس مناسبة لأغراض هذه الدراسة.

ج- أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي :

بلغ عدد فقرات الأداة التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي (40) فقرة توزعت على ثلاثة أبعاد، إذ تألف البعد الأول والذي يتعلق بأهداف المادة التدريبية من (6) فقرات ، والبعد الثاني الذي يتعلق بمحتوى المادة التدريبية من (27) فقرة تتعلق بمحتوى المادة التدريبية ، والبعد الثالث من (7) فقرات تقيس مدى ارتباط المحتوى بأغراض التدريب من وجهة نظر المعلمين والمدرسين. تم حساب معامل الثبات للمقياس المؤلف من (40) فقرة ، إذ بلغ حوالي (0.95) ، فيما بلغت معاملات ثبات الأبعاد الثلاثة بصورة منفردة (0.78) ، (0.93) ، (0.90) على التوالي. والجدول التالي يبين قيم معاملات الثبات للأبعاد الثلاثة.

جدول 5. قيم الثبات حسب أبعاد أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي.

المتغير		البعد
معاملات الثبات	عدد الفقرات	
0.78	6	أهداف المادة التدريبية
0.93	27	محتوى المادة التدريبية
0.90	7	ارتباط المحتوى بأغراض التدريب
0.95	40	المقياس الكلي

د- أداة تقييم الصعوبات التي واجهت المدربين :

بلغ عدد فقرات هذه الأداة التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي (15) فقرة، وقد تم حساب معامل ثبات كرونباخ الفا لهذه الأداة وبلغ (0.85) ، ويشير ذلك إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لفقرات هذه الأداة.

هـ - أداة تقييم أسس اختيار المدربين

بلغ معامل ثبات كرونباخ الفا للفقرات الاثنتي عشرة التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي (0.86) ، ويعتبر هذا المستوى من الثبات مقبولاً لأغراض هذه الدراسة.

و- صحيفة الملاحظة الصفية :

بلغ عدد الفقرات التي تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الخماسي في هذه الأداة (20) فقرة، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بطريقة كرونباخ الفا لهذه الفقرات (0.91)، الأمر الذي يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات صحيفة الملاحظة الصفية.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

سيتم استعراض خصائص المتدربين الذين تم اختيارهم كعينة لإغراض الإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك قبل أن يتم تناول نتائج الدراسة حسب أسئلتها:

أ. خصائص المتدربين حسب نتائج المسح

بلغ عدد المعلمين الذين أجابوا على استبيان "رضا المعلمين عن برامج التدريب" 486 معلماً/معلمة موزعين على 164 مدرسة، إذ بلغت نسبة الإناث 57.8% من إجمالي عدد المعلمين، أما بالنسبة لتوزيع المعلمين حسب المؤهل العلمي فقد بلغت نسبة حملة درجة البكالوريوس 85% من إجمالي أفراد العينة تلتها نسبة المعلمين الذين يحملون درجة الماجستير بنسبة بلغت 8%. والجدول (6) يبين توزيع المعلمين حسب المؤهل العلمي.

جدول 6 . توزيع عينة المعلمين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم	33	6.8
بكالوريوس	413	85.0
ماجستير	39	8.0
دكتوراه	1	0.2
المجموع	486	100

لقد وقعت أعلى نسبة من المعلمين في الفئة العمرية (22-32) سنة بنسبة بلغت (46.1%) ،

تلتها نسبة المعلمين التي وقعت في الفئة العمرية (33-43) سنة، إذ بلغت تلك النسبة

(40.9%) ، والجدول (7) يبين توزيع المعلمين حسب الفئات العمرية.

جدول 7 . توزيع عينة المعلمين حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة %
32-22	224	46.1
43-33	199	40.9
54-44	55	11.3
أكثر من 54	8	1.6
المجموع	486	100.00

وفيما يتعلق بتوزيع المعلمين حسب سنوات الخبرة ، فقد أشارت النتائج أن أعلى نسبة معلمين كانت سنوات خبراتهم تقل أو تساوي خمس سنوات بنسبة وصلت إلى (35.6%) تلتها نسبة المعلمين الذين تتراوح خبراتهم بين ست سنوات وعشر سنوات. والجدول التالي يبين توزيع المعلمين حسب سنوات الخبرة.

جدول 8 . توزيع عينة المعلمين حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
5-0	173	35.6
10-6	126	25.9
15-11	99	20.4
أكثر من 15	88	18.1
المجموع	486	100.00

وأما توزيع المعلمين حسب تخصصاتهم، فقد أشارت النتائج أن أعلى نسبة كانت لمعلمي اللغة العربية، إذ وصلت إلى (23.7%) ، تلتها نسبة معلمي العلوم ثم الرياضيات بنسبة بلغت 23.5% و (16%) على التوالي والجدول (9) يبين توزيع المعلمين حسب تخصصاتهم

جدول 9. يبين توزيع المعلمين حسب تخصصاتهم

التخصص	العدد	النسبة %
رياضيات	78	16
علوم	114	23.5
لغة عربية	115	23.7
اجتماعيات	39	8.0
لغة انجليزية	36	7.4
تربية إسلامية	30	6.2
أخرى	74	15.2
المجموع	486	100.00

وفيما يتعلق بطبيعة الدورات التي التحق بها هؤلاء المعلمين، فقد بينت النتائج أن 76.1% من المعلمين التحقوا ببرنامج التدريب على المناهج المطورة، فيما بلغت نسبة المعلمين الذين التحقوا ببرنامج التدريب على استراتيجيات التقييم 5.3%، وأما نسبة المعلمين الذين التحقوا ببرنامج انتل 25.5% وفي برنامج ورنلدلينكس 4.7%، وأما برنامج دبلوم التربية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد بلغت نسبتهم 0.8% فقط، والتحق ما نسبته 59.5% من

المعلمين في برامج تدريب أخرى مثل: برنامج تدريب المعلمين الجدد وبرنامج تدريبي حول الاقتصاد المعرفي.

ب. النتائج المتعلقة بدرجة رضا المعلمين عن برامج التدريب في الجوانب التي لها علاقة بأوقات التدريب وفاعلية المدربين وبيئة التدريب ووضوح الأهداف وأساليب التدريب وتلبية البرامج لحاجات المعلمين.

أظهرت نتائج التحليل لأداء المستجيبين على الفقرات التي تقيس مستوى رضا المعلمين عن جوانب لها علاقة بتصميم وتنفيذ برامج التدريب ان أدنى متوسط كان للفقرة (3) والتي تتعلق برضا المعلمين عن مواعيد عقد الدورات، إذا بلغ متوسطها (2.37) تلاه متوسط الفقرة (4) التي تتعلق برضا المعلمين عن مدى مناسبة مكان عقد الدورة مع مكان سكن وعمل المعلم، فيما بلغ متوسط الدرجات على الفقرة التي تقيس مستوى رضا المعلمين عن توفر المرافق والمنافع المختلفة مثل: المرافق الصحية، أماكن الاستراحة، التدفئة وغيرها (2.90)، وكان أعلى متوسط للفقرة التي تقيس مدى تعاون المدربين مع المتدربين للوصول إلى النتائج المرغوبة، تلاه متوسط الدرجات على الفقرة التي تقيس مستوى رضا المعلمين عن مهارات المدربين، إذ بلغ متوسط هذه الفقرة (3.55).

وأحتل مستوى رضا المعلمين عن صلة محتوى البرنامج التدريبي باحتياجات المعلم مرتبة متقدمة ضمن قائمة الفقرات، إذ بلغ ترتيبها (6) بمتوسط بلغ (3.35) فيما كان متوسط مستوى رضا المعلمين عن "استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس حديثة لتعليم محتوى البرنامج" (3.34) محتلا بذلك المرتبة (7) وظلت هذه المتوسطات قريبة من درجة المحك 3.

والجدول (10) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات رضا المعلمين

جدول 10 . المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات رضا المعلمين (درجة المحك=3)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الرضا
-1	توفر الوسائل والأجهزة في أماكن عقد الدورة (المختبرات، الطباعة، التصوير ...الخ)	2.95	1.139	11	غير مقبول
-2	توفر المرافق والمنافع المختلفة مثل المرافق الصحية: أماكن الاستراحة، التدفئة،....الخ	2.91	1.125	12	غير مقبول
-3	مواعيد عقد الدورات	2.37	1.126	14	غير مقبول
-4	تناسب مكان عقد الدورة مع مكان السكن والعمل	2.73	1.269	13	غير مقبول
-5	صلة محتوى البرنامج التدريبي باحتياجاتك	3.34	0.999	6	مقبول/متوسط
-6	التوازن بين الجانبين النظري والعملي في تدريس البرنامج	3.05	1.026	10	مقبول/متوسط
-7	المستوى المهاري للمدربين	3.52	0.937	2	مقبول/متوسط
-8	مستوى وضوح الأهداف وواقعيتها	3.37	0.847	5	مقبول/متوسط
-9	تعاون المدربين مع المتدربين للوصول إلى النتائج	3.66	0.925	1	مقبول/متوسط
-10	عملية قياس وتقييم مدى تحقيق المتدربين للنتائج التي ينشأها البرنامج	3.14	0.961	8	مقبول/متوسط
-11	درجة علاقة المحتوى التدريبي بالمنهج الجديدة واستراتيجيات	3.617	0.963	3	مقبول/متوسط
-12	استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس حديثة	3.34	0.993	6	مقبول/متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الرضا
	لتعليم محتوى البرنامج				
-13	مستوى التنسيق والتشاور والمتابعة من قبل إدارة التدريب مع المتدربين	3.06	1.003	9	مقبول/متوسط
-14	مستوى المعارف، والمهارات والاتجاهات التي اكتسبتها	3.45	0.893	4	مقبول/متوسط

وعلى مستوى الدرجة الكلية للمستجيبين على فقرات رضا المعلمين والبالغ عددها (14) فقرة أظهرت النتائج ان متوسط الدرجات بلغ (44.4) بانحراف معياري (9.6)، إذ كانت أعلى درجة (69) وأدنى درجة (18)، علماً بأن أعلى درجة متوقعة على الفقرات هي (70) وأدنى درجة (14).

لقد تم إيجاد معامل التواء توزيع درجات المستجيبين على فقرات رضا المعلمين ووجد انه يساوي (-0.18)، كما تم إيجاد وسيط الدرجات، حيث بلغ (45)، وبالتالي يمكن القول أن هناك مستوى مقبول من رضا المعلمين لكنه ليس كبيراً.

ولفحص دلالة الفروق في مستوى رضا المعلمين الذي يعزى لمتغيرات: جنس المعلم (ذكر، أنثى) موقع المدرسة (ريف، مدينة)، ونوع المدرسة (استكشافية أو غير استكشافية) ثم إجراء اختبار t للعينات المستقلة. ويبين الجدول (11) نتائج التحليل.

جدول 11. نتائج اختبار t لفحص الفروق في مستوى رضا المعلمين الذي يعزى لجنس المدرسة، وموقع المدرسة، ونوع المدرسة

المتغير	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
جنس المعلم	-0.135	1.009	380	-0.134	0.894
موقع المدرسة	0.26	0.997	380	0.261	0.794
نوع المدرسة	-3.45	1.112	380	-3.109	*0.002

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.01$

يتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا المعلمين عن برامج التدريب تعزى لمتغير جنس المعلم ولمتغير موقع المدرسة، إلا أن النتائج بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى رضا معلمي المدارس غير الاستكشافية (متوسط=45.3) ومستوى رضا معلمي المدارس الاستكشافية (متوسط=41.9) لصالح معلمي المدارس غير الاستكشافية.

وبهدف فحص ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في مستوى رضا المعلمين يعزى لمتغيرات: تخصص المعلم ومستواه الأكاديمي وسنوات خبرته، فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إذ بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ تعزى لتلك المتغيرات. والجدول (12) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول 12 . نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى رضا المعلمين حسب متغيرات تخصص المعلم ومستواه

الأكاديمي وخبرته في التدريس

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات SS	متوسط مجموع المربعات MSS	درجات الحرية	F	مستوى الدلالة
تخصص المعلم	بين المجموعات	657.819	657.819	6	1.193	0.309
	داخل المجموعات	34448.6	91.863	375		
	المجموع	35106.45		381		
المستوى الأكاديمي	بين المجموعات	381.063	127.021	3	1.383	0.248
	داخل المجموعات	34725.4	91.866	378		
	المجموع	35106.45		381		
الخبرة في التدريس	بين المجموعات	320.493	106.831	3	1.161	0.325
	داخل المجموعات	34785.96	92.026	378		
	المجموع	35106.45		381		

ولغرض فحص ما إذا كان هناك فروق في مستوى رضا المعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم فقط، والمعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم بالإضافة إلى التحاقهم ببرامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) والتي تشمل برنامج ICDL وبرنامج انتل وبرنامج وردلينكس ، فقد تم إجراء اختبار t للعينات المستقلة، إذ بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضاهم عن البرنامج، فقد بلغ متوسط درجات المعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة و/أو استراتيجيات (45.136)، فيما كان متوسط درجات المعلمين الذين التحقوا ببرامج ICT بالإضافة لبرنامج التدريب على المناهج المطورة (44.017) . والجدول التالي يبين نتائج اختبار t.

جدول 13 . نتائج اختبار t لفحص الفروق في مستوى رضا المعلمين حسب متغير التحاق المعلم ببرامج ICT

المتغير	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
ICT	-1.11903	1.009	380	-1.109	0.268

وعلى صعيد متصل أظهرت النتائج ان ما نسبته 28.8% من المعلمين كان مستوى رضاهم عن مواعيد عقد الدورات قليل جداً وهي أعلى نسبة تسجل ضمن هذا المستوى تلتها نسبة المعلمين الذين أبدوا مستوى قليل جداً من الرضا عن تناسب مكان عقد الدورة مع مكان سكن وعمل المعلم، كما بينت النتائج أيضاً أن ما نسبته 16.2% من المعلمين كان مستوى رضاهم عن تعاون المدربين كبير جداً مع المتدربين للوصول إلى النتائج المرغوبة، وأظهرت النتائج أن ما نسبته 9.9% من المعلمين أبدوا مستوى قليل من الرضا عن درجة علاقة المحتوى التدريبي بالمناهج الجديدة واستراتيجيات التقييم، ويلاحظ بصفة عامة من خلال النسب المبينة

في جدول (14) أن معظم المعلمين يميلون إلى إيداء مستوى رضا متوسط عن المجالات المختلفة التي تم رصدها.

جدول 14. أعداد ونسب المعلمين حسب مستوى رضاهم عن مجالات ذات علاقة بالبرامج التدريبية.

رقم الفقرة	الفقرة	مستوى الرضا				
		كبير جداً	كبير	متوسط	قليل	قليل جداً
1-	توفر الوسائل والأجهزة في أماكن عقد الدورة (المختبرات، الطباعة، التصوير)	29 (7.6)	99 (25.9)	133 (34.8)	68 (17.8)	53 (13.9)
2-	توفر المرافق والمنافع المختلفة مثل المرافق الصحية، أماكن للاستراحة، التدفئة... الخ	29 (7.6)	87 (22.8)	130 (34.0)	87 (22.8)	49 (12.8)
3-	مواعيد عقد الدورات	15 (3.9)	42 (11.0)	124 (32.5)	91 (23.8)	110 (28.8)
4-	تناسب مكان عقد الدورة مع مكان سكنك وعملك	30 (7.9)	90 (23.6)	103 (27.01)	69 (18.1)	90 (23.6)
5-	صلة محتوى البرنامج التدريبي باحتياجاتك	39 (10.2)	141 (36.9)	136 (35.6)	45 (11.8)	21 (5.5)
6-	التوازن بين الجانبين النظري والعلمي في تدريس البرنامج	23 (6.0)	111 (29.1)	153 (40.1)	60 (15.7)	35 (9.2)
7-	المستوى المهاري للمتدربين	57 (14.9)	146 (38.2)	140 (36.6)	27 (7.1)	12 (3.1)
8-	مستوى وضوح الأهداف وواقعيتها	27 (7.1)	153 (40.1)	154 (40.3)	40 (10.5)	8 (2.1)

مستوى الرضا					الفقرة	رقم الفقرة
كبير جداً	كبير	متوسط	قليل	قليل جداً		
62 (16.2)	168 (44.0)	113 (29.6)	30 (7.9)	9 (2.4)	تعاون المدربين مع المتدربين للوصول إلى النتائج المرغوبة	-9
25 (6.5)	108 (28.3)	164 (42.9)	63 (16.5)	22 (5.8)	عملية قياس وتقويم مدى تحقيق المتدربين للنتائج	-10
49 (12.8)	163 (42.7)	118 (30.9)	38 (9.9)	14 (3.7)	درجة علاقة المحتوى التدريبي بالمناهج الجديدة واستراتيجيات التقييم	-11
46 (12.0)	117 (30.6)	160 (41.9)	39 (10.2)	20 (5.2)	استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس حديثة لتعليم محتوى البرنامج	-12
23 (6.0)	108 (28.3)	153 (40.1)	69 (18.1)	29 (7.6)	مستوى التنسيق والتشاور والمتابعة من قبل إدارة التدريب مع المتدربين	-13
35 (9.2)	151 (39.5)	152 (39.8)	31 (8.1)	13 (3.4)	مستوى المعارف، والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها	-14

ج. النتائج المتعلقة بأثر برامج التدريب على ممارسات المعلمين، ومجالات نجاح تلك

البرامج.

1- درجة الاستفادة من البرنامج من وجهة نظر المعلمين.

تم رصد آراء المعلمين لدرجة استفادتهم من برامج التدريب (المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم) التي التحقوا بها، ودارت تلك الآراء حول المهارات الضرورية التي يجدر بالمعلمين إتقانها لتطبيق المناهج الجديدة على نحو مناسب، إذ عرضت على المعلمين تسعة عبارات تتعلق بتلك المهارات، وطلب من كل معلم تحديد درجة موافقته عليها، وقد أظهرت النتائج بصورة عامة ان المعلمين يوافقون على أن البرنامج التدريبي أكسبهم مهارات تدريس ومهارات تقويم جديدة، فقد بلغ أعلى متوسط لدرجات المعلمين إزاء العبارة التي تشير إلى تحسين التدريب من قدرات المعلمين على استخدام أسلوب التعلم التعاوني، إذ بلغ (3.76) تلاه متوسط الفقرة التي تشير إلى أن البرنامج عرف المعلمين بالمنهاج المبني على النتائج، فيما ظهر أقل متوسط إزاء العبارة التي تشير إلى أن التدريب عرف المعلم بكيفية استخدام مصادر وأدوات ICT، والجدول (15) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لدرجة استفادتهم من البرنامج.

جدول 15 . المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على فقرات درجة الاستفادة من البرنامج

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستفادة
-1	عرفني التدريب بالمنهاج المبني على النتائج	3.74	0.848	2	مقبول
-2	حسن التدريب من قدراتي على إثارة واقعية الطلبة وزيادة انغماسهم في الحصة الصفية	3.67	1.012	5	مقبول
-3	زاد التدريب من قدراتي على ربط مواضيع الدرس بالحياة الواقعية وبخبرات الطلبة السابقة	3.69	1.034	3	مقبول
-4	حسن التدريب من قدراتي التقييم الحقيقي (سلام التقدير، قوائم الشطب حقائب الانجاز، ... الخ)	3.69	1.113	3	مقبول
-5	حسن التدريب من قدراتي على استخدام أسلوب التعلم التعاوني	3.76	1.062	1	مقبول
-6	أكسبني التدريب مهارات استخدام حل المشكلات و/أو الاستقصاء و/أو الأسلوب المعتمد على المشاريع	3.54	1.133	8	مقبول
-7	عرفني التدريب كيفية استخدام مصادر وأدوات ICT	3.04	1.112	8	مقبول/متوسط

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الاتحـراف المعياري	الترتيب	درجة الاستفادة
8-	حسن التدريب من مقدراتي على زيادة مشاركة الطلبة في عملية التعلم والتعليم	3.66	0.995	6	مقبول
9-	عرفني التدريب كيف استخدم الكتاب المدرسي	3.62	1.148	7	مقبول

وعلى مستوى الدرجة الكلية للمستجيبين على فقرات درجة الاستفادة من برامج التدريب والتي بلغ عددها (9) فقرات أظهرت النتائج أن متوسط الدرجات بلغ (35.5) بانحراف معياري (7.01)، إذ كانت أعلى درجة (45) وأدنى درجة (9). لقد أظهرت النتائج أن معامل الالتواء لتوزيع درجات المستجيبين على هذا المجال يساوي (-0.888) وبلغ وسيط الدرجات (34) وهذه الدرجة أقل من وسط الدرجات، وهذا يشير إلى أن توزيع الدرجات ملتوٍ نحو اليسار. مما يعني أن المعلمين يقدرّون بشكل مقبول درجة استفادتهم من البرنامج، إلا أنها درجة ليست كبيرة.

ولفحص ما إذ كان هناك فروق في تقديرات درجة الاستفادة من البرنامج تعزى لمتغيرات: جنس المعلم، وموقع المدرسة، ونوع المدرسة، تم إجراء اختبار t للعينات المستقلة، إذ أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأي من المتغيرات المذكورة. والجدول (16) يبين نتائج اختبار t.

جدول 16 . نتائج اختبار t لفحص الفروق في تقديرات درجة الاستفادة من البرنامج تعزى لمتغير جنس المعلم وموقع المدرسة ونوع المدرسة

المتغير	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري للفروق	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
جنس المعلم	-0.941	0.73611	380	-1.242	0.215
موقع المدرسة	0.3268	0.72878	380	-0.448	0.654
نوع المدرسة	-1.2979	0.82009	380	-1.583	0.114

ولمزيد من التحقق حول أثر بعض المتغيرات على تقديرات درجة الاستفادة من البرنامج تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن أية فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: تخصص المعلم، ومستواه الأكاديمي وسنوات خبرته، إذ بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ تعزى لمتغيرات تخصص المعلم ومستواه الأكاديمي وخبرته والجدول 17 يبين نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول 17. نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات المعلمين لدرجة استفادتهم للكشف عن الفروق التي تعزى

لمتغير تخصص المعلم ومستواه الأكاديمي وخبرته التدريسية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات SS	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات MSS	قيمة F	مستوى الدلالة
تخصص المعلم	بين	376.110	6	62.685	1.280	0.266
	داخل	18367.126	375	48.479		
	المجموع	18743.238	381			
المستوى الأكاديمي	بين	159.946	3	53.315	1.089	0.356
	داخل	18583.293	378	49.169		
	المجموع	18743.238	381			
الخبرة في التدريس	بين	67.841	3	22.614	0.458	0.712
	داخل	18675.397	378	49.406		
	المجموع	18743.238	381			

لقد بينت نتائج اختبار t للعينات المستقلة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لدرجة استفادتهم من البرنامج تعزى لالتحاق المعلم بأي من برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ بلغ متوسط تقديرات المعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم (32.809) فيما بلغ متوسط تقديرات المعلمين الذين التحقوا بأحد برامج ICT بالإضافة لبرامج المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم (32.35) والجدول التالي يبين نتائج اختبار t.

جدول 18 . نتائج اختبار t لفحص الفروق في تقدير درجة الاستفادة من البرنامج حسب متغير التحاق المعلم ببرامج ICT

المتغير	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري للفروق	درجة الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
ICT	-0.4606	0.73815	380	0.624	0.533

لقد بينت النتائج أن ما نسبته 23% من المعلمين لا يوافقون على أن البرنامج عرفهم بكيفية استخدام مصادر وأدوات ICT في التدريس، كما أشار 19.9% من المعلمين أنهم لا يوافقون على أن البرنامج أكسبهم مهارات استخدام أسلوب حل المشكلات و / أو الاستقصاء و / أو الأسلوب المعتمد على المشاريع في التدريس، إلا أن 68,1% من المعلمين يوافقون على أن التدريب عرفهم بالمنهاج المبني على النتائج وكذلك وافق 58,9% منهم على أن التدريب حسن من قدرتهم على إثارة دافعية الطلبة وزاد من انغماسهم في الحصة الصفية، كما أن 23,3% من المعلمين يوافقون بشدة على أن التدريب حسن من قدرتهم على استخدام أسلوب التعلم التعاوني. والجدول التالي يبين أعداد ونسب المعلمين إزاء فقرات درجة استفادتهم من البرامج التدريبية.

جدول 19. أعداد ونسب المعلمين حسب مستوى موافقتهم على درجة استفادتهم من البرامج

رقم الفقرة	الفقرة	درجة الموافقة			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
1	عرفي التدريب بالمنهاج المبني على النتائج	4 (1)	49 (12.8)	30 (7.9)	260 (68.1)
2	حسن التدريب من قدراتي على إثارة دافعية الطلبة وزيادة انغماسهم في الحصة الصفية	14 (3.7)	54 (14.1)	32 (58.9)	225 (58.9)
3	زاد التدريب من قدراتي على ربط مواضيع الدرس بالحياة الواقعية وبخبرات الطلبة السابقة	8 (2.1)	69 (18.1)	26 (6.8)	209 (54.7)
4	حسن التدريب من قدراتي على استخدام أدوات التقييم ا لحقيقي (سلالمة التقدير/قوائم الشطب/حقائب الإنجاز،.....)	20 (5.2)	55 (14.4)	28 (703)	199 (52.1)
5	حسن التدريب من قدراتي على استخدام أسلوب التعلم التعاوني	9 (2.4)	64 (16.8)	25 (6.5)	195 (51.0)
6	أكسبني التدريب مهارات استخدام أسلوب حل المشكلات و / أو الاستقصاء و / أو الأسلوب المعتمد على المشاريع في التدريس	17 (4.5)	76 (19.9)	44 (11.5)	175 (45.8)
7	عرفني التدريب كيفية استخدام مصادر وأدوات ICT في التدريس	37 (9.7)	88 (23.0)	108 (28.3)	120 (31.4)
8	حسن التدريب من قدراتي على زيادة مشاركة الطلبة في عملية التعلم والتعليم	13 (3.4)	53 (13.9)	38 (9.9)	224 (58.6)
9	عرفني التدريب كيف استخدم الكتاب المدرسي	17 (405)	76 (19.9)	20 (5.2)	190 (49.7)

2- ممارسات المعلمين الصفية

2-أ الكفايات التدريسية

تم حضور حصة صفية واحدة لدى (90) معلماً في تخصصات العلوم والرياضيات واللغة العربية منهم (80) معلماً حصل على تدريب في المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم، كما تدرب (39) معلماً على برنامج الرخصة الدولية في قيادة الحاسوب (ICDL) و (8)

تدربوا على برنامج أنتل بالإضافة إلى معلمين اثنين تدربوا على برنامج وركل لينكس بالإضافة إلى برنامج التدريب على المناهج المطورة.

لقد أظهرت النتائج بصورة عامة، أن المعلمين الذين تدربوا على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم امتلكوا الكفايات التدريسية التي تتطلبها المناهج المطورة، فقد ظهر أن المعلمين يشجعون المناقشة والحوار بين الطلبة ويعطون الطلبة الفرصة للمشاركة في الدرس ويخططون للدروس، ويحددون الأهداف التدريسية ويناقشونها مع الطلبة، إلا أن استخدامهم لأساليب التقييم الحديثة ظهر بصورة متوسطة . إذ بلغ متوسط تقديرات امتلاك المعلمين لهذه الكفاية (3,48)، وبدا أن المعلمين لا يمتلكون مهارات التعليم من خلال المشاريع إذ بلغ المتوسط إزاء هذه الكفاية (2.42) ، كما بينت النتائج أن تقديرات امتلاك المعلمين لكفاية استخدام وسائل وأدوات ICT في تعليم الطلبة كانت قليلة، إذ بلغ المتوسط لهذه الكفاية (2.14).

ولإجراء مقارنة بين درجة امتلاك المعلمين الذين التحقوا ببرامج المناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم بالمعلمين الآخرين الذين التحقوا بأحد برامج ICT إضافة لبرنامج المناهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0,05)$ بين تقديرات امتلاك المعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة وتقديرات امتلاك المعلمين الذين التحقوا ببرامج التدريب على المناهج المطورة وأحد برامج ICT ، لصالح معلمي المناهج المطورة / ICT وذلك في الكفايات التدريسية التالية:

1. إثارة دافعية الطلبة وزيادة انغماسهم.

2. توظيف التقييم القبلي.

3. تطوير قدرة الطلبة على التعلم الذاتي.
4. تقديم تغذية راجعة للطلبة عن مستوى أدائهم.
5. القدرة على حفظ النظام الصفي.
6. إعطاء الطلبة فرصة للمشاركة في الدرس.

إلا انه لم تظهر فوق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساليب تدريس حديثة يتطلبها تحقيق النتائج التعليمية التي حددها في خططهم التدريسية مثل: التعليم من خلال المجموعات، والتعليم من خلال المشاريع، واستخدام وسائل وأدوات ICT في تعليم الطلبة ، وذلك على الرغم من وجود فروق ظاهرية (الفروق ليست دالة إحصائيا) عند معظم الكفايات التدريسية لصالح معلمي المناهج المطورة / ICT. كما بينت النتائج أيضا وجود فروق في درجة امتلاك الكفايات التعليمية لدى المعلمين الذين التحقوا ببرنامج التدريب على المناهج المطورة ودرجة امتلاك الكفايات التعليمية لدى المعلمين الذين التحقوا ببرنامج التدريب على المناهج المطورة/وبرامج انتل وورلد لينكس عند بعض الكفايات لصالح معلمي المناهج المطورة / انتل وورلد لينكس وهي:

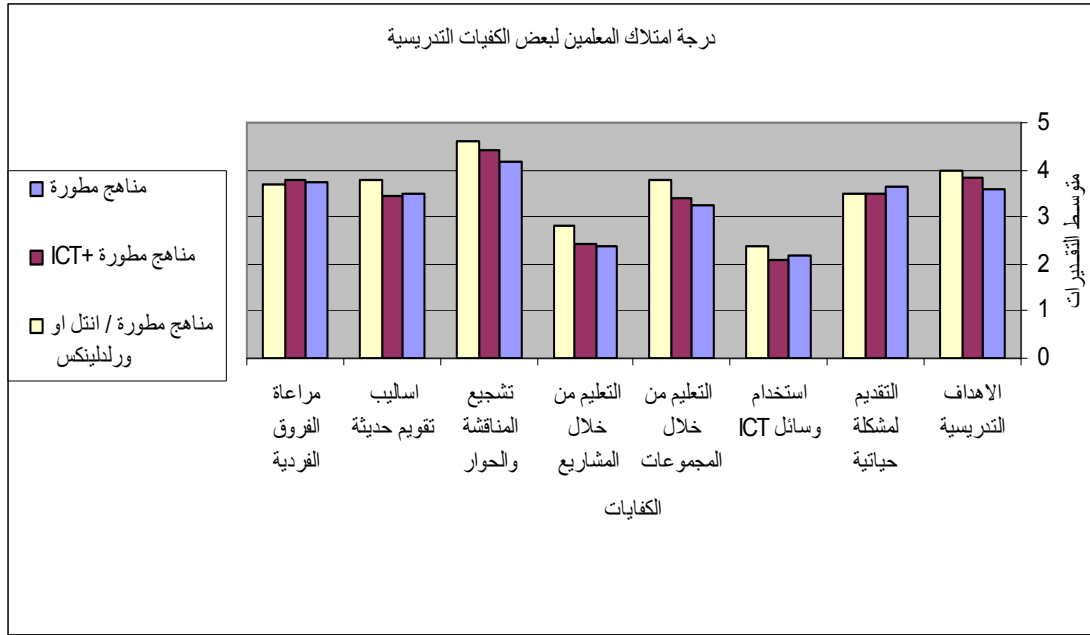
- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1- التخطيط للدروس | 3- استخدام الأسئلة السابره |
| 2- التعليم من خلال المجموعات | 4- توظيف التقويم القبلي |
| 5- يطور قدرة الطلبة على التعلم الذاتي | 6- يقدم تغذية راجعة للطلبة عن مستوى أدائهم |

ولوحظ أن أغلب المعلمين يمتلكون كفايات التدريس التي تتطلبها المناهج الجديدة بدرجة متوسطة فاعلى، إذ بلغت نسبة المعلمين الذي يمتلكون كفاية ربط موضوع الدرس بمشكلة حياتية بدرجة كبيرة فأكثر 60% والمعلمون الذين يمتلكون مهارة التعليم من خلال

المجموعات بدرجة متوسطة فأعلى 77.6% وزادت نسبة المعلمين الذي يمتلكون مهارات استخدام أساليب تقييم حديثة بدرجة متوسطة فأعلى عن 80%، كما بينت النتائج أن ما نسبته 12% من المعلمين فقط يمتلكون مهارات استخدام وسائل وأدوات ICT في تدريس طلبتهم، وأن حوالي 30% من المعلمين فقط يمتلكون مهارات تعليم الطلبة من خلال المشاريع.

لقد ظلت كفاية استخدام أساليب تقييم حديثة مثل : أسلوب الملاحظة والتقييم الذاتي وحقائب الإنجاز وتقييم الأقران حسب التقديرات تتمركز حول وسيط المقياس وذلك لمختلف مجموعات المعلمين على الرغم من ارتفاعها عن (3.48) لدى المعلمين الذين تدربوا على المناهج المطورة إلى (3.80) لدى المعلمين الذين تدربوا على المناهج المطورة / وانتل وورلد لينكس. ويظهر من خلال الرسم البياني التالي متوسطات تقديرات امتلاك مجموعات المعلمين للكفايات التدريسية التالية:

- تحديد الأهداف التدريسية ومناقشتها مع الطلبة.
- التقديم لمشكلة حياتية .
- استخدام وسائل وأدوات ICT .
- التعليم من خلال المجموعات .
- التعليم من خلال المشاريع .
- تشجيع المناقشة والحوار .
- استخدام أساليب التقييم الحديثة.
- مراعاة الفروق الفردية.



إذ يظهر من خلال الرسم البياني أن امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية الرئيسية التي تشكل حجر الزاوية في تطبيق المناهج المطورة كانت أعلى من المتوسط، ويظهر أيضا أن درجة امتلاك المعلمين الحاصلين على دورات انتل أو ورنلدينكس تبدو أعلى من درجة امتلاك المعلمين الآخرين في مجالات:

1. تحديد الأهداف التدريسية ومناقشتها مع الطلبة.
2. استخدام وسائل ومصادر ICT.
3. التعليم من خلال المجموعات.
4. التعليم من خلال المشاريع.
5. تشجيع المناقشة والحوار.
6. أساليب التقويم الحديثة.

والجدولان (20) و (21) يبينان تقديرات درجة امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية وأعداد ونسب المعلمين الذين ظهرت لديهم كفايات تدريسية ترتبط بالمناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقويم.

جدول 20. المتوسطات، والانحرافات المعيارية لتقديرات امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية

الكفاية	مناهج مطورة واستراتيجيات التقييم بدون ICT		مناهج مطورة و ICT		مناهج مطورة وانتل وورد لينكس		مناهج مطورة بصورة عامة	
	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط
1	0.714	4.05	0.655	4.33	0.483	4.70*	0.649	4.19
2	1.010	3.57	0.970	3.83	1.247	4.00	0.986	3.70
3	1.051	3.65	0.942	3.50	0.850	3.50	0.991	3.58
4	1.196	2.17	1.036	2.10	0.843	2.40	1.111	2.14
5	1.198	3.27	1.392	3.38	1.135	3.80*	1.310	3.33
6	1.081	2.40	1.188	2.45	1.317	2.80	1.123	2.42
7	0.712	4.18	0.782	4.40	0.516	4.60	0.750	4.29
8	0.778	3.60	0.821	3.90	0.738	4.10*	0.803	3.75
9	0.742	3.75	0.745	4.15*	0.632	4.20	0.761	3.95
10	0.829	3.93	0.707	3.98	0.667	4.00	0.761	3.95
11	1.013	3.50	0.854	3.45	0.919	3.80	0.927	3.48
12	0.859	3.68	0.721	4.18*	0.699	4.40*	0.823	3.93
13	0.816	3.73	0.902	3.78	1.059	3.70	0.849	3.75
14	0.751	3.48	0.854	3.83*	0.786	4.10*	0.813	3.65
15	0.829	3.93	0.670	4.15	0.667	4.00	0.754	4.04
16	0.764	4.33	0.493	4.60	0.527	4.50	0.655	4.46
17	0.903	3.58	0.688	4.03*	0.738	4.10*	0.833	3.80
18	0.800	4.23	0.456	4.70*	0.527	4.50	0.693	4.46
19	1.005	3.37	1.123	3.28	0.850	3.50	1.053	3.33
20	0.686	4.13	0.498	4.60*	0.516	4.60	0.641	4.36

جدول 21 . أعداد ونسب المعلمين التي ظهرت لديهم كفايات تدريسية ترتبط بالمناهج المطورة و / أو استراتيجيات التقييم

الكفاية	مناهج مطورة					مناهج مطورة + ICT					مناهج مطورة + أنتل + وورد لينكس				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1 يخطط للدرس	0	1	6	23	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(0.0)	(2.5)	(15.0)	(57.5)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
2 يحدد الأهداف التدريسية ويناقشها مع الطلبة	2	3	11	18	6	2	0	10	18	9	1	0	0	1	1
	(5.0)	(7.5)	(27.5)	(45.0)	(15.0)	(5.1)	(0.0)	(23.1)	(46.2)	(23.1)	(10.0)	(0.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)
3 يقدم لمشكلة حياتية ويطلب من الطلبة حلها	1	5	10	15	9	0	7	11	16	5	1	0	1	0	0
	(2.5)	(12.5)	(25.0)	(37.5)	(22.5)	(0.0)	(17.9)	(28.2)	(41.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)	(10.0)
4 يستخدم وسائل وأدوات ICT في تعليم الطلبة	16	8	11	3	2	16	7	13	3	0	2	2	2	2	0
	(40.0)	(20.0)	(27.5)	(7.5)	(5.0)	(41.0)	(17.9)	(33.3)	(7.7)	(0.0)	(5.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)
5 يعلم من خلال المجموعات	40	5	14	10	7	6	3	9	10	11	1	0	1	1	2
	(10.0)	(12.5)	(35.0)	(25.0)	(17.5)	(15.4)	(7.7)	(23.1)	(25.6)	(28.2)	(2.0)	(0.0)	(10.0)	(10.0)	(20.0)
6 يعلم من خلال المشاريع	10	11	13	5	1	11	9	12	5	2	2	2	2	2	1
	(25.0)	(27.5)	(32.5)	(12.5)	(2.5)	(28.2)	(23.1)	(30.8)	(12.8)	(5.1)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	(10.0)
7 يشجع المناقشة والحوار بين الطلبة	0	0	7	19	14	0	1	4	13	21	0	0	0	0	6
	(0.0)	(0.0)	(17.5)	(47.5)	(35.0)	(0.0)	(2.6)	(10.3)	(33.3)	(53.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(60.0)
8 يستخدم الأسئلة السابره	0	2	17	16	5	0	1	12	16	10	0	0	0	0	3
	(0.0)	(5.0)	(42.5)	(40.0)	(12.5)	(0.0)	(2.6)	(30.8)	(41.0)	(25.6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)
9 يثير دافعية الطلبة ويعمل على زيادة انغماسهم في الحصة الصفية	0	1	14	19	6	0	0	8	17	4	0	0	0	0	3
	(0.0)	(2.5)	(35.0)	(47.5)	(15.0)	(0.0)	(0.0)	(20.5)	(43.6)	(35.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)
10 يربط التعليم بالحياة وبخبرات الطلبة	0	1	12	16	11	0	0	10	20	9	0	0	0	0	2
	(0.0)	(2.5)	(30.0)	(40.0)	(27.5)	(0.0)	(0.0)	(25.6)	(51.3)	(23.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)
11 يستخدم أساليب تقويم حديثة مثل أسلوب الملاحظة ، التقييم الذاتي، حقائب الإنجاز ، تقويم الأقران	2	3	14	15	6	1	1	21	11	5	1	0	0	0	3
	(5.0)	(7.5)	(35.0)	(37.5)	(15.0)	(2.6)	(2.6)	(53.8)	(28.2)	(12.8)	(20.6)	(10.0)	(0.0)	(0.0)	(30.0)

2/ب. أساليب التدريس المستخدمة في الغرفة الصفية

أظهرت نتائج الملاحظة الصفية لأساليب التدريس التي استخدمها المعلمون أن أسلوب المناقشة هو الأسلوب المهيمن في معظم الصفوف التي تم ملاحظتها، إذ تراوحت النسبة بين (70%-80%) تلاه أسلوب ممارسة التطبيق والتدريب من خلال حل التمارين والأسئلة لدى نسبة تراوحت بين (60% - 65%) ، فيما ظهر أسلوب العمل في مجموعات لدى حوالي (50% - 60%) من المعلمين، وتشير النتائج أيضا إلى انخفاض نسب المعلمين الذين يستخدمون أسلوب دمج وسائل ومصادر ICT في التدريس وأسلوب حل المشكلات وأسلوب التعلم الذاتي وورش العمل وإعداد المشاريع، كما يظهر ذلك في جدول (22) الذي يبين نسب وأعداد المعلمين إزاء أساليب التدريس المختلفة.

وبصورة عامة، تظهر النتائج أن هناك اتجاه لدى المعلمين المتدربين لإعطاء الطلبة فرصة المشاركة والمناقشة، والعمل في مجموعات، إلا أن نسب المعلمين الذين يمارسون أساليب تدريسية تساهم في إكساب طلبتهم مهارات حياتية جديدة من خلال استخدام أساليب تنمي قدرة الطلبة الإبداعية وتعظيم الفرص أمامهم لتكوين بنائهم المعرفي بصورة استقصائية، وإكسابهم مهارات حل المشكلات، والقيام بإعداد المشاريع التي تزيد من فرص تعلمهم الذاتي وتساعدهم على اتخاذ قراراتهم الخاصة وتزيد من قدرتهم على التخطيط كانت قليلة.

ولدى مقارنة نسب استخدام أساليب التدريس بين مجموعات المعلمين المختلفة بدا أن هناك اتساق في نسب المعلمين الذين يستخدمون أسلوب المناقشة " المحاضرة والمناقشة " ، والعمل في مجموعات والتطبيقات والتدريبات، إلا أن هناك نسبة أعلى من المعلمين المدربين على المناهج المطورة/ انتل وورلد لينكس استخدمت أسلوب إعطاء الواجبات والتقارير وأسلوب الاستقصاء مقارنة بنسب المعلمين الحاصلين على المناهج المطورة أو الحاصلين على المناهج المطورة / ICT ، وظلت

أساليب تحليل ونقد موقف صفي أو التعليم الذاتي أو دمج وسائل ومصادر ICT في التعليم قليلة لدى مجموعات المعلمين .

جدول 22. أعداد ونسب المعلمين إزاء أساليب التدريس المستخدمة .

مناهج مطورة + انتل + ورك لينكس		مناهج مطورة + ICT		مناهج مطورة		طرق التدريس	
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
50	5	35	14	25	10	المحاضرة / إلقاء	1
0.0	0.0	5	2	5	2	ورش عمل	2
80	8	75	30	70	28	المناقشة	3
50	5	32.5	13	45	18	استقصاء	4
60	6	57.5	23	52.5	21	المحاضرة والمناقشة	5
40	4	40	16	35	14	حل المشكلات	6
60	6	52.5	21	52.5	21	العمل في مجموعات	7
0.0	0.0	0.0	0.0	5	2	إعداد مشاريع	8
60	6	62.5	25	65	26	تطبيقات وتدرجات	9
60	6	30	12	27.5	11	واجبات وتقارير	10
20	2	20	08	15.0	6	تحليل ونقد موقف صفي	11
20	2	20	8	17.5	7	تعليم ذاتي	12
0.0	0.0	5	2	10.0	4	دمج وسائل ومصادر ICT في التعليم	13

ويبدو في المجمل أن المعلمين يفضلون أساليب التدريس التي يلعبون فيها أدوار رئيسية لا تتيح بسيطرتهم على تسيير الأنشطة التعليمية - التعليمية ويفضلون بشكل أقل الأساليب التي تعطي الطالب حرية أكبر في تخطيط وتنفيذ الأنشطة الصفية.

2/ج. أساليب التقويم المستخدمة في الغرفة الصفية :

أظهرت النتائج تنوعاً في أساليب التقويم المستخدمة في تقويم تعلم الطلبة بالإضافة لاستخدام أسلوب الواجبات الصفية والبيتية التقليدي تم استخدام أسلوب الملاحظة المقترن باستخدام أدوات معدة لهذه الغاية مثل سلالم التقدير وقوائم الشطب، إذ أن (70% - 80%) من المعلمين استخدموا أسلوب الملاحظة، فيما تراوحت نسبة المعلمين الذين استخدموا سلالم التقدير بين (42% - 52%) ، وظهر أن أساليب التقويم التي تعطي الطالب فرصة للمشاركة في التقويم مثل التقويم الذاتي وتقييم الأقران لا يزال ضعيفاً، الأمر الذي يؤكد أن المعلمين يفضلون لعب الدور المحوري في تقويم تعلم الطلبة، وأنهم يبتعدون عن استخدام أساليب تعطي الطلبة فرصة لتقييم تعلمهم وتجعلهم أكثر انخراطاً في الأنشطة التعليمية - التعليمية ، كما أظهرت النتائج اتساق النسب التي تستخدم أساليب التقويم عبر كافة مجموعات المعلمين. والجدول التالي يبين أعداد ونسب المعمين إزاء أساليب التقويم المستخدمة

جدول 23. أعداد ونسب المعلمين إزاء أساليب التقييم المستخدمة

انتل + وولد لينكس		مناهج مطورة + ICT		مناهج مطورة		مناهج مطورة		طرق التقييم	
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
90	9	80	32	70	28	75.5	60	الواجبات الصفية	1
20	2	7.5	3	25	10	16.3	13	التقييم الذاتي	2
10	1	5	2	7.5	3	6.3	5	تقييم الأقران	3
80	8	72.5	29	70	28	71.3	57	استخدام أسلوب الملاحظة	4
50	5	42.5	17	52.5	21	47.5	38	سلام التقدير	5
50	5	37.5	15	27.5	11	32.5	26	الاختبارات الشفوية	6
40	4	27.5	11	27.5	11	27.5	22	اختبارات الورقة والقلم	7
20	2	22.5	9	32.5	13	27.5	22	قوائم الشطب	8

3 - تقديرات مديري المدارس لأثر برنامج التدريب على فاعلية المعلمين.

يرى ما نسبته 88.4% من مديري المدارس أن برنامج المناهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم أحدثت تغييراً إيجابياً في أداء المعلمين، فقد حققت تلك البرامج نجاحات مختلفة منها تمكين المعلمين في استخدام أساليب تتمركز حول الطالب، واستخدام أساليب تقييم حديثة، بالإضافة إلى استخدام الحاسوب والتقنيات الحديثة.

لقد بينت النتائج أن ما نسبته 40% من المديرين يرون أن برامج التدريب نجحت في زيادة فاعلية المعلمين في استخدام أساليب التقييم الحديثة، ورأى ما نسبته 30% من المديرين أن برامج التدريب زادت من فاعلية المعلمين في استخدام أساليب التدريس الحديثة، كما يعتقد ما نسبته 23% من

المديرين أن برامج التدريب نجحت في إكساب المعلمين مهارات التدريس التي تتمركز حول الطالب. لقد أمكن تصنيف مجالات النجاح التي ذكرها المديرون على النحو المبين في جدول 24.

جدول 24 . مجالات نجاح برامج التدريب كما قدرها مديرو المدارس.

النسبة %	العدد	مجالات النجاح
40	65	1. استخدام أساليب تقييم حديثة
30	49	2. استخدام أساليب تدريس حديثة ومتنوعة
23	38	3. التعليم المتمركز على الطالب
21	34	4. استخدام الحاسوب والتقنيات
18	30	5. التخطيط الجيد وتنظيم العمل
14	23	6. تحليل المنهاج وصياغة الأهداف التعليمية
12	19	7. مهارات الاتصال والتعاون
9	15	8. مراعاة الفروق الفردية
7	11	9. إدارة الصف
7	11	10. التعلم الذاتي ومهارات التفكير
3	5	11. أخرى (إعداد بحوث استكشاف ، دافعية.....الخ)

وفي إطار رصد أثر البرنامج التدريبي على فاعلية المعلمين في مجالات محددة ترتبط بالكفايات التدريسية التي يتطلبها تنفيذ المناهج الجديدة أظهرت إجابات المديرين على سلم التقدير الذي تضمنته صحيفة مقابلة مديري المدارس لمستوى فاعلية المعلمين في توظيف كفايات تدريسية معينة في الغرفة الصفية، أن مديري المدارس يقدرون عالياً فاعلية المعلمين في استخدام أسلوب المناقشة والحوار وتعزيز مشاركة الطلبة في التعلم ويقدرون بدرجة أقل فاعلية المعلمين في تقييم تعلم الطلبة باستخدام أدوات التقييم الحقيقي إلا أن مستوى تقديرهم لفاعلية المعلمين في امتلاك الكفايات يبدو مقبولاً ولكنه في مستوى تقدير متوسط لمعظم الكفايات التعليمية التي يرصدها سلم التقدير ويحتل استخدام مصادر وأدوات ICT المرتبة الأقل على الرغم من أن العديد من الأنشطة التعليمية -

التعليمية في الكتب المطورة تعتمد على استخدام أدوات ومصادر ICT ويظهر الجدول الأوساط الحاسوبية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري المدارس لأثر برامج التدريب على فاعلية المعلمين.

جدول 25. الأوساط الحاسوبية، والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري المدارس لأثر برنامج التدريب على فاعلية المعلمين

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	القرار
1	إعداد خطة دراسية تربط بين النتائج التعليمية وأسلوب التدريس وطريقة التقييم	3.76	0.77405	5	مقبول/متوسط
2	استخدام مصادر ICT	3.35	0.983	9	مقبول/متوسط
3	استخدام أسلوب التعلم التعاوني	3.85	0.869	4	مقبول/متوسط
4	تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة	3.55	0.909	7	مقبول/متوسط
5	استخدام أسلوب المناقشة والحوار	4.21	0.779	1	مقبول
6	استخدام أساليب حل المشكلات	3.55	0.929	7	مقبول / متوسط
7	تقييم تعلم الطلبة باستخدام أدوات التقييم الحقيقي (سلام التقدير، قوائم الشطب،...)	8.96	0.949	3	مقبول
8	تعزيز مشاركة الطلبة في التعلم	4.04	0.742	2	مقبول
9	تكيف التدريس بحسب نتائج الطلبة	3.60	0.756	6	مقبول/متوسط

4. مجالات نجاح برامج التدريب كما يراها المدربون وإدارات التدريب

في محاولة لاستقصاء المجالات التي نجحت بها برامج التدريب تضمنت أدوات الدراسة أسئلة مفتوحة طلب من خلالها من المدربون ومن مسؤولين وإداريين في إدارات التدريب في مركز الوزارة وفي مديريات التربية تحديد أهم المجالات التي نجحت بها البرامج، وذلك بناء على تجربتهم ومن واقع معاشتهم للمعلمين أثناء التدريب وفي الغرف الصفية وقد عبر المسؤولين عن تلك النجاحات بعبارات مختلفة مثل: التعريف بمضامين المناهج الجديدة والمطورة، التعريف باستراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة، تحليل المنهاج، التخطيط للتدريب بصورة سليمة، استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس، تنمية التفكير والعمل التعاوني، التعرف على أهداف التطوير التربوي وزيادة دافعية الطلبة.

وأما المدربون فقد عبروا عن تلك النجاحات بعبارات مثل: التعريف باستراتيجيات التدريس والتقويم، والتطبيق العملي لاستراتيجيات التدريس والتقويم، تبادل الخبرة والمعرفة بين المتدربين، التخطيط للتدريس بصورة أفضل، التعريف بالرؤيا المتعلقة بالاقتصاد المعرفي، بالإضافة إلى إتقان مهارات الاتصال والتواصل والعمل التعاوني.

5 . النتائج المتعلقة بفاعلية أهداف ومحتوى البرامج التدريبية التي تصممها وتنفذها إدارة

التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم وتقييم أسس اختيار المدربين

5/ أ . تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي

تتقرر فاعلية البرنامج التدريبي بدرجة كبيرة بوضوح أهداف البرنامج التدريبي والنتائج التي يسعى لتحقيقها من خلال محتوى تدريبي منظم يتضمن المعلومات والمهارات الضرورية التي يفترض بالمتدرب الإحاطة بها لتنفيذ المناهج المطورة من خلال إتقان المتدرب لمهارات تدريسية جديدة وفعالة واستخدامه أساليب تقييمية تعزز تعلم الطلبة وتكسبهم مهارات التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات وتحمل مسؤولية تعلمهم، وفي هذا الجانب يبدو واضحاً أهمية ارتباط المحتوى

باحياجات المعلمين وتلبيته لمتطلبات المناهج الجديدة وقدرته على إثارة وتشويق المتدربين وتنوع الأنشطة التدريبية، ومدى ارتباط المحتوى التدريبي بأغراض التدريب.

كما يبدو واضحاً، أن طرق التدريب التي ينتهجها المدربون تلعب دوراً في تحديد قدرة البرنامج التدريبي على إكساب المشاركين المهارات والاتجاهات التي ينشدها، وعليه فقد تضمن هذا الجزء استقصاءً للتعرف على أهم الطرق التدريبية التي يستخدمها المدربون، وفي هذا الإطار يبدو أن أسلوب التقويم الذي يتبعه المدربون على قدر من الأهمية لتقديم تغذية راجعة حول أداء المعلمين ومستوى إتقانهم لمهارات التدريس الحديثة واستراتيجيات التقييم البديلة.

وبناء على ذلك، تضمنت أداة تقييم محتوى وأهداف البرنامج التدريبي جزأين رئيسيين : الجزء الأول يقيس درجة تقدير المعلمين والمدربين لفاعلية أهداف المادة التدريبية، ومحتوى التدريب، ومدى ارتباط هذا المحتوى بأغراض التدريب وذلك باستخدام مقياس يتدرج من درجة 1 (غير موافق بشدة) إلى الدرجة 5 (موافق بشدة).

لقد تم تقييم أهداف ومحتوى المادة التدريبية من خلال المدربين ومن خلال عينة المعلمين ، إذ أجاب على فقرات هذه الأداة (60) مدرباً و (478) معلماً ومعلمة ، وقد بينت النتائج كما تظهر في الجدول (26) وبصورة إجمالية أن المدربين يميلون إلى إعطاء تقديرات عالية لدرجة وضوح الأهداف ودرجة تحديدها وصلة المحتوى التدريبي بأهداف التدريب ، فيما أشارت النتائج إلى أن المعلمين يميلون إلى إعطاء تقديرات متوسطة فأعلى لكافة العناصر المرتبطة بجودة الهدف التدريبي، وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين تقديرات المدربين وتقديرات المعلمين لجودة الهدف ، وذلك في المجالات التالية:

1. درجة وضوح الهدف.

2. درجة تحديد الهدف.

3. درجة شمول الأهداف.

4. درجة صلة المحتوى بأهداف التدريب.

جدول 26. الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات المعلمين والمدربين لجودة أهداف التدريب

أهداف التدريب	المعلمون		المدربون	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 درجة الوضوح	3.79	0.807	4.02*	0.748
2 درجة التحديد	3.56	0.897	4.0*	0.689
3 درجة القابلية للتنفيذ	3.49	0.986	3.75	0.932
4 درجة الشمول	3.53	0.937	3.80*	0.879
5 درجة القابلية للقياس	3.93	0.933	3.52	0.930
6 درجة الصلة بالمادة العلمية	3.68	1.036	4.22*	0.691

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = 0.05$

ولغرض تقييم المحتوى تم الاستئناس برأي المعلمين كونهم غاية التدريب وهدفه، وكونهم تعايشوا مع المحتوى طيلة فترة التدريب، وبالتالي يفترض ان لديهم القدرة على تقييم المحتوى من وجهة نظر المدرب، إذ أن درجة قبولهم لهذا المحتوى تؤثر على درجة تمثلهم للمعارف المهارات التي يستهدفها التدريب وخصوصاً تلك التي حصلت على تقديرات تقل عن المتوسط (3.5) والتي كانت على وجه التحديد:

- تناسب المحتوى مع الزمن المخصص.
- شمولية وتكامل المحتوى.
- إثارة دافعية المتدربين (التشويق).
- الموازنة بين المعرفة والمهارة (النظرية والتطبيق).
- يميل إلى الأسلوب التلقيني.
- يحيط بالمهارات التي تلزم للتعلم الإلكتروني.

- يحتوى على أسئلة تقييمية مناسبة.
 - يحدد الدور المناط بالمدرّب والمتدرّب.
 - يحتوى على مواقف للمتابعة واستمرارية التعلم.
 - يتناسب واحتياجات المتدرّبين من المعرفة والمهارات اللازمة للتعلم الإلكتروني.
 - يغلب عليه الطابع العملي بدلاً من النظري.
 - معروض بطريقة تسهل عملية الاستيعاب والاستذكار.
 - نشاطات الانترنت المستخدمة في البرنامج منسجمة مع أهداف التدريب.
 - مادته قابلة للتجديد والتطوير.
 - يأخذ واقع البنية التربوية الأردنية بعين الاعتبار.
- والجدول (27) يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) إزاء 11 مؤشر ذو علاقة بجودة محتوى التدريب.

جدول 27. المتوسطات، والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمدرّبين لجودة محتوى مادة التدريب

الفقرة	المعلمون		المدرّبون	
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
1- يحتاج إلى متطلبات سابقة كثيرة	1.060	3.79	1.030	3.70
2- واقعي وعملي.	0.968	3.52	0.833	3.87*
3- قادر على تحقيق الأهداف الخاصة بالبرنامج	0.921	3.58	0.819	3.80
4- مناسب للأغراض التي يسعى إلى تحقيقها	0.900	3.58	0.790	3.95*
5- متسلسل ومتدرج من وحدة لأخرى	0.964	3.53	0.833	4.02*
6- قادر على إثراء العملية التعليمية التعليمية	0.880	3.77	0.555	4.12*
7- يتناسب مع الزمن المخصص له	1.103	3.05	1.106	3.38*
8- ينمي أسلوب التعلم الذاتي	0.973	3.61	0.885	3.78
9- شامل ومتكامل	0.985	3.46	0.924	3.60

1.033	3.53	1.073	3.44	10- يثير دافعية المتدرب
0.873	3.87*	0.873	3.58	11- يوفر الفرص للتعاون بين المدرب والمتدربين
0.951	3.73*	0.983	3.46	12- يوازن بين المعرفة والمهارة (النظرية والتطبيق)
0.940	3.78	1.030	3.59	13- يشجع على الاستمرارية والمتابعة في اكتساب المعرفة
1.147	3.20	1.100	3.19	14- يميل إلى الأسلوب التلقيني في التدريب
0.958	3.62	0.949	3.51	15- يكثر من الأمثلة التوضيحية والتدريبات العملية
1.005	3.65*	1.047	3.33	16- يحيط بالمهارات التي تلزم للتعلم الالكتروني
0.962	3.58	0.983	3.48	17- يحتوى على أسئلة تقويمية مناسبة
1.071	3.85*	0.970	3.46	18- يحدد الدور المناط بالمدرّب والمتدرب
0.956	3.63	1.006	3.46	19- يحتوي على مواقف للمتابعة واستمرارية التعلم
0.479	3.70*	1.063	3.28	20- يتناسب واحتياجات المتدربين من المعرفة والمهارات اللازمة للتعلم الالكتروني
1.184	3.43	1.103	3.48	21- يغلب عليه الطابع العملي بدلاً من النظري
0.911	3.53	0.992	3.40	22- معروض بطريقة تسهل عملية الاستيعاب والاستذكار
1.134	3.03	1.164	2.85	23- نشاطات الانترنت المستخدمة في البرنامج منسجمة مع أهداف التدريب
0.968	3.67	0.992	3.44	24- مادته قابلة للتجديد والتطوير (يوفر الفرص لإدخال التعديلات والتحسينات التي يرى حاجة لها)
0.983	3.52	1.091	3.22	25- يأخذ واقع البيئة التربوية الأردنية بعين الاعتبار
0.917	3.80	0.920	3.66	26- يركز بشكل رئيسي على تحسين عمليات

التعلم والتعليم الصفي				
0.936	3.85*	0.906	3.56	27- فيه أدوار محددة لكل من المدرب والمتدرب

ولغرض قياس مدى ارتباط المحتوى بأغراض التدريب التي يقصد منها تهيئة المعلمين لاكتساب مهارات تدريسية حديثة تساعدهم على تطبيق المناهج الجديدة بما فيها تركيز البرنامج التدريبي على زيادة قدرة المعلمين على تحديد نتائج التعلم ومهارات التعلم التعاوني وربط التعليم بالحياة واستخدام أساليب تقويم بديلة وتصميم أنشطة تعليمية - تعليمية قائمة على النتائج، تم استقصاء وجهة نظر المعلمين والمدربين في ذلك .

إذ بينت النتائج في هذا الإطار أن المعلمين والمدربين يرون أن محتوى التدريب يرتبط بغرض التدريب الذي أشرنا له ، فقد بلغ متوسط تقديرات المدربين على سبعة مؤشرات واقعة على سلم تقدير من خمسة فئات تقيس ارتباط المحتوى بأغراض التدريب حوالي 29، فيما بلغ متوسط تقديرات ارتباط المعلمين حوالي 26، وتبلغ أعلى درجة متوقعة على المقياس 35 وأدنى درجة (7) ، ويبلغ متوسط التدرج لجميع الفقرات 21 مما يعنى أن هناك ميلاً للاعتقاد أن المحتوى يرتبط بأغراض التدريب.

لقد أظهر اختبار t للعينات المستقلة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين تقديرات المدربين وتقديرات المعلمين على هذا البعد لصالح تقديرات المدربين ، والجدول (28) يبين نتائج اختبار t.

جدول 28. نتائج اختبار t لفحص الفروق في تقديرات المعلمين والمدربين لمدى ارتباط المحتوى بأغراض التدريب.

المتغير	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة t	مستوى الدلالة
ارتباط المحتوى بأغراض التدريب	2.718	0.704	536	3.859	0.00

لقد بلغ أدنى متوسط لمؤشرات ارتباط المحتوى بأغراض التدريب من وجهة نظر المدربين إزاء فترتين هما : تركيز التدريب على كيفية تحديد نتائج التعلم (3,84)، وتركيز التدريب على كيفية أساليب التقويم الحديثة (3,82) ، فيما كانت أدنى المتوسطات لمؤشرات ارتباط المحتوى بأغراض التدريب من وجهة نظر المعلمين إزاء فترتين هما : يعرف محتوى التدريب بمهارات الاقتصاد المعرفي (3.5)، ويركز وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المدربين والمعلمين عند مستوى $\alpha=0.05$ ، وذلك عند جميع مؤشرات ارتباط المحتوى بأغراض التدريب، وهذا يقدم دليلاً آخر على تدني تقديرات المعلمين مقارنة بتقديرات المدربين عند تقييم مستوى وأهداف البرنامج التدريبي بما فيها ارتباط المستوى بأغراض التدريب، إذ أن المعلمين يميلون إلى التقدير بشكل أقل من المدربين .والجدول (29) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمدربين لارتباط المحتوى بأغراض التدريب.

الجدول 29 . المتوسطات والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمدربين لارتباط المحتوى بأغراض التدريب

المدرّبون		المعلّمون		الفقرة
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.873	3.98	0.910	3.69	1. يركز على كيفية تحديد نتائج التعلم
0.833	4.13	0.899	3.84	2. يتناول مهارات التعلم التعاوني
0.877	4.10	0.955	3.71	3. يركز على كيفية ربط التعليم بالحياة
0.684	4.20	0.956	3.73	4. يساعد على تحديد الأدوار الجديدة للمعلم
0.606	4.15	0.994	3.50	5. يعرف بمهارات الاقتصاد المعرفي
0.812	4.13	0.957	3.82	6. يركز على كيفية استخدام أساليب التقويم
0.854	3.98	1.003	3.68	7. يركز على كيفية تصميم أنشطة قائمة على النتائج التعليمية

5/ب : طرق التدريب والتقويم المستخدمة

تهيمن طريقة المجموعات في تدريب المعلمين على باقي طرق التدريب، إذ أشار 326 معلماً بنسبة 68.2% إلى أنه ومن خلال تجربتهم التدريبيّة التي مروا بها ، بأن الطريقة التي استخدمها المدرّبون كانت طريقة المجموعات وهي طريقة لا شك في أنها تعزز من تواصل المعلمين ونقل خبراتهم التدريسيّة، وتساهم في عرض تجارب تعليمية مختلفة ، كما أشار 57.9% من المعلمين و 63.3% من المدرّبين إلى استخدام أسلوب المناقشة في التدريب، وأشارت النتائج إلى أن طريقة المحاضرة والإلقاء لا زالت تحتل موقعاً متقدماً بين طرق التدريب المختلفة، إذ أشار 55.9% من المعلمين و 60% من المدرّبين إلى استخدام هذه الطريقة في التدريب، ويثير استخدام هذا الأسلوب على نطاق واسع تساؤل حول جدوى التدريب بهذه الطريقة وخصوصاً عندما يكون التركيز على اكتساب مهارات تتطلب ممارسة فعلية من قبل المعلمين في الصفوف، إذ لا تتيح هذه الطريقة للمعلمين مناقشة مواقف تعليمية واقعية تتطلب مهارات تدريسية فعّالة، وتظل الطرق الأخرى التي يطغى

عليها الجانب التطبيقي على الجانب النظري هي الأقل استخداماً، فعلى سبيل المثال أشار 34.1% من المعلمين و 45% من المدربين إلى استخدام طريقة تحليل ونقد موقف صفي، كما أشار 18.6 % من المعلمين و 31.7 % من المدربين إلى استخدام أسلوب إعداد المشاريع، كما أشار 24.7% من المعلمين و 30% من المدربين إلى استخدام أسلوب الاستقصاء في التدريب الذي يتيح للمتدرب استكشاف وسائل معينة لتحقيق نتائج تعليمية محددة. الجدول (30) يبين أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التدريب التي يرون أنها استخدمت في التدريب.

جدول 30 . أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التدريب التي يرون أنها استخدمت في التدريب

الرقم	الطريقة	المعلمون		المدربون	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	المحاضرة / إلقاء	55.9	267	60	36
2	ورش عمل	34.7	166	65	39
3	المناقشة	57.9	277	63.3	38
4	استقصاء	24.7	118	30.0	18
5	المحاضرة والمناقشة	53.1	254	65.0	39
6	حل مشكلات	35.6	170	41.7	25
7	العمل في مجموعات	68.2	326	78.3	47
8	إعداد مشاريع	18.6	89	31.7	19
9	تطبيقات وتدريبات	33.5	160	50.0	30
10	واجبات وتقارير	29.7	142	40.0	24
11	تحليل ونقد موقف صفي	34.1	163	45.0	27
12	تعليم ذاتي	23.0	110	36.7	22
13	دمج وسائل ومصادر ICT في التعليم	17.4	83	48.3	29

وأما فيما يتعلق بطرق تقويم المعلمين التي استخدمت في البرنامج التدريبي، فقد دلت النتائج على أنها تعتمد على استخدام أسلوب الملاحظة التي لا تستخدم أدوات تقدير مناسبة على الأغلب، ذلك أن

60% من المعلمين وحوالي 67% من المدربين أشاروا إلى أن المدربين استخدموا أسلوب الملاحظة وفي نفس الوقت أشار 36% من المعلمين وحوالي 43% من المدربين إلى استخدام سلم التقدير، كما أشار ما نسبته 30.8% من المعلمين و 35% من المدربين إلى استخدام قوائم الشطب واحتلت طرق التقويم التقليدية مثل الواجبات الصفية والبيتية واختبارات الورقة والقلم نسباً قليلة، إلا أن استخدامها يشير إلى اهتمام المدربين بالتعرف على مستوى المعارف التي اكتسبها المشاركون فيما قد تساهم الواجبات البيتية والصفية في التعرف على مهارات المعلمين وقدرتهم على التطبيق . الجدول (31) يبين أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التقويم التي استخدمت في التدريب.

5/ج أسس اختيار المدربين

يعد المدربون عنصراً أساسياً في تحقيق برامج التدريب لأغراضها ، إذ قد يتوقف عليهم نجاح أو فشل البرنامج التدريبي، ويفترض أن تحتل المعايير التي تم على أساسها انتقاء المدربين اهتماماً بالغاً من قبل المعنيين بتنفيذ البرنامج التدريبي لاختيار مدربين على قدر مناسب من الكفاءة والحماسة والإيمان بأهمية ما يقومون به ليكونوا بذلك نماذج ناجحة يحتذى بها من تقبل المعلمين وقادرة أيضاً على إحداث التغيير في سلوك المتدربين، وعلى هذا الأساس تم في هذا الجزء استقصاء آراء مجموعة من المسؤولين في إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي وفي المديرية التعليمية بلغ عددهم الإجمالي (79) مسؤلاً وذلك من خلال إجاباتهم على مجموعة من الفقرات تشكل في مجموعها الأسس التي يعتقد أنها تؤثر على اختيار مدربين يتمتعون بخصائص مناسبة لأداء مهمة التدريب على نحو فعال.

جدول 31. أعداد ونسب المعلمين والمدربين إزاء طرق التقويم التي استخدمت في التدريب.

الرقم	الطريقة	المعلمون		المدربون	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
1	الواجبات الصفية	40.8	195	48.3	29
2	التقييم الذاتي	36.8	176	63.2	302
3	تقييم الأقران	11.5	55	20.0	12
4	استخدام أسلوب الملاحظة	60.0	287	66.7	40
5	سلالم التقدير	36.0	172	43.3	26
6	الاختبارات الشفوية	31.8	152	18.3	11
7	اختبارات الورقة والقلم	43.3	207	46.7	28
8	قوائم الشطب	30.8	147	35.0	21

أظهرت النتائج بصورة عامة، أن إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي تأخذ بالاعتبار مجموعة من المعايير التي تشكل محكات مهمة لضمان الوصول إلى انتقاء مدرب مناسب، فقد بينت النتائج أن وسط تقديرات المسؤولين لأسس انتقاء المدربين التالية كان مرتفعاً :

- قدرته على التواصل.
- الخبرة السابقة في موضوع البرنامج التدريبي.
- المؤهلات والتخصصات.
- الرغبة الذاتية في المشاركة.
- اتجاهاتهم وتميزهم في موضوع التدريب.
- الإلمام بمهارات التدريس.

- فيما احتلت معايير العمر والجنس ، ونتائج التقييم السنوي للمدرب تقديرات دون المتوسط حسب رأي المسؤولين، إذ بلغت متوسطاتها 2,48، 2.82 على التوالي ، كما كانت تقديرات المسؤولين لأسس اختيار المدربين التالية أعلى من المتوسط ولكنها دون المرتفع:

- القدرة على استخدام مصادر وأدوات ICT

- ترشيح الجهات ذات العلاقة.

- نتائج اختبارات كتابية أو شفوية تجرى لهم.

- شمولية معرفتهم في موضوع البرنامج التدريبي.

وتظهر تلك النتائج أن هناك حدود مقبولة من المعايير التي يتم على أساسها انتقاء المدربين، وبالمقابل يبدو أن الاهتمام بالمعايير التي ترتبط بنتائج التقييم السنوي أو نتائج اختبارات كتابية أو شفوية بالإضافة إلى التغذية الراجعة حول أداء المدربين من قبل المتدربين لا زال ضعيفا.

كما يبدو أيضا، أن الاهتمام بمعيار قدرة المدرب على استخدام وسائل ومصادر ICT ليس كافياً على خلاف ما يرنو له التطوير التربوي في الأردن في الوصول إلى توظيف نوعي وفعال لوسائل ومصادر ICT في عمليتي التعلم و التعليم ، كما أنه لا ينسجم مع فلسفة تطوير المناهج الالكترونية التي تركز على استخدام وسائل ومصادر ICT ، والجدول التالي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لأحكام المسؤولين حول أسس انتقاء المدربين:

جدول 32 . المتوسطات، والانحرافات المعيارية لتقديرات المسئولين حول أسس انتقاء المدربين (الوسيط = 3)

رقم المعيار	المعيار	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	الحكم
1	مؤهلاتهم وخبراتهم	4.11	0.891	4	مقبول / مرتفع
2	الخبرة السابقة في موضوع البرنامج التدريبي	4.20	1.005	2	مقبول / مرتفع
3	القدرة على استخدام مصادر وأدوات ICT	3.84	1.091	8	مقبول / متوسط
4	الرغبة الذاتية في المشاركة	4.19	0.863	3	مقبول / مرتفع
5	اتجاهاتهم وتميزهم في موضوع التدريب	4.06	1.017	5	مقبول / مرتفع
6	ترشيح الجهات ذات العلاقة	3.75	0.898	9	مقبول / متوسط
7	أعمارهم و / أو جنسهم	2.48	1.164	12	غير مقبول
8	نتائج اختبارات كتابية أو شفوية تجرى لهم	3.03	1.271	10	مقبول / متوسط
9	شمولية معرفتهم في موضوع البرنامج	3.99	1.182	7	مقبول / متوسط
10	نتائج التقرير السنوي	2.82	1.118	11	غير مقبول
11	الإلمام بمهارات التدريس الحديثة	4.05	0.959	6	مقبول / مرتفع
12	قدرته على التواصل	4.30	0.952	1	مقبول / مرتفع

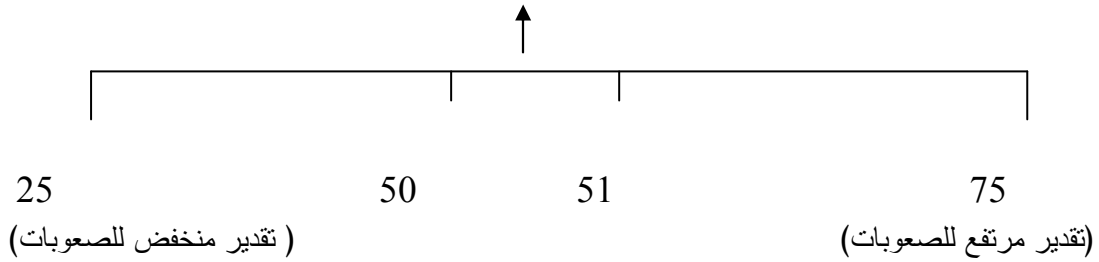
6 - النتائج المتعلقة بالصعوبات التي واجهها المدربون، وإيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة.

6/ أ : الصعوبات التي واجهت المدربين

لغرض تحديد الصعوبات التي واجهت المدربين ، طلب منهم تقدير درجة موافقتهم على عبارات تشير إلى صعوبات قد يواجهها المدرب ، إذ يحتمل أن تقلل هذه الصعوبات من فرص نجاح البرنامج التدريبي، وقد بلغ عدد فقرات هذا الجزء (15) فقرة تتدرج الإجابة عنها من الدرجة 1 (غير موافق بشدة) إلى الدرجة 5 (موافق بشدة).

أظهرت النتائج، أن وسط تقديرات المدربين للصعوبات المذكورة يساوي 50.4 علماً بأن أعلى درجة على المقياس تساوي 75 وأدنى درجة 15 وبلغ وسيط تقديرات المدربين 51. بصورة عامة تشير هذه النتيجة أن تقدير المدربين للصعوبات التي تواجههم كان بمستوى متوسط.

50.4 (تقدير متوسط)



ويمكن أن نحدد الصعوبات التي حصلت على متوسطات مرتفعة لتقديرات المدربين من خلال الجدول (33) الذي يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المدربين للصعوبات التي تواجههم، ومن الصعوبات التي حصلت على تقديرات مرتفعة من قبل المدربين:

- عدم ملائمة القاعات المخصصة للتدريب (3.98).
- عدم توفر الخدمات المساندة (3.88).
- عدم مناسبة الأجور المادية للمدرب مقابل عملية التدريب (3.85).
- عدم تجاوب المنظمين للدورات لتوصيات المدربين والمتدربين بعد كل دورة (3.77).

جدول 33 . الأوساط الحسابية والاحترافات المعيارية لتقديرات المدربين للصعوبات التي تواجههم

الاحتراف المعيارى	الوسط	الفقرة	رقم الفقرة
0.914	2.33	عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي لدى إدارة التدريب والتأهيل والإشراف التربوي	1
1.047	3.87	انخفاض دافعية المتدربين للتعلم	2
0.375	2.05	صعوبة المادة العلمية	3
1.142	3.98	عدم ملائمة القاعات المخصصة للتدريب	4
1.223	3.78	عدم توفر أدوات مصادر ICT	5
1.152	2.83	عدم كفاية الزمن المخصص للتدريب	6
1.031	3.23	ضعف التعاون مع إدارة التدريب والتأهيل	7
1.142	3.32	صعوبة تحفيز المتدربين للمشاركة في مجريات الجلسات التدريبية	8
1.027	3.88	عدم توفر الخدمات المساندة كالطباعة والتصوير	9
1.197	3.42	عدم التزام المتدربين بأوقات التدريب	10
1.046	3.42	ضعف الفرص المتاحة للتشاور والتنسيق مع الإداريين لتنفيذ عملية التدريب	11
1.236	3.62	عدم مناسبة وقت التدريب للمدرب	12
1.186	3.02	ضياع الوقت في شكوى المتدربين	13
1.079	77.3	عدم تجاوب المنظمين للدورات لتوصيات المدربين والمتدربين بعد كل دورة	14
1.087	3.85	عدم مناسبة الأجور المادية للمدرب مقابل عملية التدريب	15

6 - ب : إيجابيات وسلبيات برامج التدريب

في إطار الاهتمام بتحديد جوانب الضعف والقوة في برامج التدريب من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة لغرض تعزيز الإيجابيات وتلافي القصور في تلك البرامج تم تضمين أدوات الدراسة أسئلة مفتوحة طلب من عينات المستجيبين (عينة المعلمين، عينة مديري المدارس، عينة المدربين وعينة الإداريين) الإجابة عن تلك الأسئلة بصورة حرة. تم قراءة إجاباتهم من قبل باحثين في وحدة المتابعة والتقييم وتم تصنيف تلك الإجابات ، وبعد ذلك تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأراء مجموعات المستجيبين ، وأمكن التوصل للنتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول 34 . إيجابيات برامج التدريب من وجهة نظر لأطراف ذات العلاقة

الرقم	الإيجابيات	المعلمون	مديري المدارس	المدربون	إدارات التدريب
1	استخدام استراتيجيات تدريس حديثة، والتعريف بخصائص المناهج الجديدة	(%47) 228	(%27) 45	(%78) 47	(%28) 22
2	استخدام استراتيجيات التقييم البديلة	(%30) 146	(%23) 38	(%50) 30	(%24) 19
3	مهارات إدارة الصف	(%27) 129	-	-	(%18) 14
4	تبادل الخبرات والمعارف والتواصل مع المدربين	(%18) 88	(%7) 11	(%23) 14	(%48) 38
5	مهارات استخدام أدوات ووسائل ICT	(%16) 76	(%23) 38	(%11.5) 7	-

6	ربط التعليم بالحياة	-	-	5	(%8.3)	-
7	تطبيق المهارات في الغرفة الصفية	-	-	-	(%14)	11
8	النمو المهني للمعلم	-	(%27)	45	-	6
9	أخرى (العمل التعاوني، التمرکز حول الطالب، واقعية الطلبة...الخ)	(%7)	(%24)	35	(%12.3)	20

يتبدى لنا من خلال النتائج أن استخدام استراتيجيات حديثة والتعريف بخصائص المناهج الجديدة تعتبر من أهم إيجابيات البرامج التدريبية، كما تعتبر نسبة كبيرة من المعلمين ومديري المدارس وإدارات التدريب أن استخدام استراتيجيات التقييم الحديثة تعد من إيجابيات التدريب ، وبطبيعة الحال فإن هذا يتفق مع أهداف برامج التدريب المتعلقة بالمناهج المطورة واستراتيجيات التقييم، كما ترى الأطراف المختلفة أن تبادل الخبرات والمعارف والتواصل مع المدربين تعد من أهم إيجابيات تلك البرامج الأمر الذي يؤشر على الاهتمام بتعزيز العلاقات بين قطبي التدريب (المدرب والمتدرب) ، وساعد على بناء الثقة والتعاون المستقبلي والاستفادة من قصص النجاح.

وأما فيما يتعلق بسلبيات برامج التدريب، فقد بينت النتائج وجود اتفاق لدى نسبة كبيرة من المعلمين ومديري المدارس والمدربين وإدارات التدريب على أن عدم مناسبة وقت البرنامج وعدم كفاية زمن التدريب تعد من سلبيات برامج التدريب ، وتعتقد الأطراف المعنية وبنسب متفاوتة أن المدربين ليسوا بمستوى كفاءة عالي ، بالإضافة لذلك فإن المعلمين ومديري المدارس وإدارات التدريب ترى أن من سلبيات برامج التدريب ضعف نظم المتابعة والمساءلة لضمان تطبيق المهارات التي اكتسبها

المعلمون، وترى الأطراف المختلفة أن قاعات التدريب غير ملائمة ولا تتوفر فيها التجهيزات اللازمة لعلمية التدريب.

الجدول التالي يلخص أهم السلبيات التي ذكرها المعلمون ومديري المدارس والمدربون وإدارات التدريب.

جدول 35. سلبيات برامج التدريب من وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة.

الرقم	السلبيات	المعلمون	مديري المدارس	المدربون	إدارات التدريب
1	عدم مناسبة وقت البرنامج	(%52) 251	(%42) 68	(%40) 24	(%54) 42
2	عدم وضوح أهداف التدريب	(%30) 144	-	(%20) 12	-
3	عدم مناسبة مكان التدريب	(%24) 117	-	(%50) 30	(%28) 22
4	عدم كفاية زمن التدريب	(%16) 76	(%17.6) 29	(%18) 11	(%22) 17
5	طغيان الجانب النظري على الجانب التطبيقي	(%18) 88	(%60)	-	-
6	ضعف كفاءة المدربين	(%14) 70	(%18) 30	(%11.6) 7	(%28) 22
7	ضعف نظم المتابعة والمساءلة لضمان التطبيق	(%14) 70	(%18) 30	-	(%16) 12

8	عدم توفر وسائل الراحة للمعلم (مواصلات، وجبات)	(%21)	100	(%28)	46	-	(%16)	12	
9	ضعف نظم الحوافز	(%14)	70	(%9)	15	(%15)	9	(%18)	14

7- النتائج المتعلقة بالمهارات و / أو المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها ، ومقترحات الأطراف ذات العلاقة لتحسين جودة برامج التدريب.

7 - أ : المهارات و / أو المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها

لا زالت نسب مرتفعة من المعلمين ومديري المدارس تعتقد بأن من المجالات التي يوجد حاجة للتدريب عليها استراتيجيات التدريس الحديثة والتعريف بالإطار العام للمناهج ، إذ بلغت نسبة المعلمين والمديرين الذين أوصوا بذلك (11%) ، (23%) على التوالي، وكذلك احتلت التوصية ببرامج تدريبية لها علاقة بكيفية استخدام أساليب التقويم الحديثة مرتبة متقدمة، إذ أوصى به ما نسبته (26%) من مديري المدارس بذلك ، فيما رأت نسبة قليلة من المعلمين (6%) أهمية التدريب على هذا الموضوع وهذا متوقع - بطبيعة الحال - كون عينة المعلمين المستجيبين تتضمن نسبة كبيرة من المعلمين الذين حضروا برامج تدريبية على المناهج المطورة واستراتيجيات التقييم ، وأما أكثر البرامج استنثاراً باهتمام المعلمين فهو برنامج التدريب على استخدام الحاسوب وبرامجه ودمجها في عمليات التعلم والتعليم وبنسبة بلغت 29% ، كما أبدت ما نسبته 44% من مديري المدارس اهتمامها بهذا المجال من التدريب ،مما يعني أن هناك دلائل على الحاجة لمثل هذا النوع من التدريب لتحقيق رؤية التطوير من جهة وتطبيق المناهج الجديدة على نحو أفضل بالاستفادة من وسائل وأدوات ICT. والجدول التالي يبين المهارات و / أو المجالات التي يعتقد معلمو المدارس ومديرو المدارس أن هناك حاجة للتدريب عليها.

جدول 36 . المهارات و / أو المجالات التي وجد حاجة للتدريب عليها من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس

الرقم	مهارات / مجالات التدريب	المعلمون	مديرو المدارس
1	استخدام الحاسوب والبرامج الحاسوبية ودمجها في عمليات التعلم والتعليم	(29%) 140	(44%) 72
2	استخدام أساليب التقويم الحديثة (اختبارات ، سلام تقدير ، تقويم حقيقي،..)	(6%) 29	(26%) 42
3	استراتيجيات التدريس الحديثة والإطار العام للمناهج	(11%) 53	(23%) 38
4	التعلم التعاوني ومهارات الاتصال	-	-
5	مهارات التخطيط وإدارة الصف	(11%) 53	(21%) 34
6	مهارات تنمية التفكير	-	(9%) 15
7	مهارات التعليم المرتكز على الطالب ومراعاة الفروق الفردية	-	(9%) 15
8	الاستقصاء وحل المشكلات	(4%) 18	(7%) 11
9	إنتاج وسائل تعليمية	(4%) 18	(12%) 19
10	أخرى (إدارة الوقت، القيادة، لغة انجليزية ، صيانة، مناهج محوسبة ...الخ)	(13%) 64	(26%) 41

7 - ب : مقترحات للتحسين

يبدو من خلال النتائج أن أوقات التدريب تشكل عامل توتر لدى كافة الأطراف ذات العلاقة بعملية التدريب (معلمون ، مديرو مدارس، مدربون ، وإدارة التدريب) إذ يرى 34% من المعلمين

و 37% من المدربين 23% من مديري المدارس و 33.2% من المسؤولين في إدارات التدريب ضرورة إعادة النظر في أوقات التدريب ، كما تقترح الأطراف المختلفة إنشاء قاعات تدريب مجهزة بكافة مستلزمات التدريب تتوفر فيها وسائل الراحة للمدرب والمتدرب، كما تشير النتائج إلى اهتمام الأطراف المختلفة بضرورة تحسين مهارات المدربين ورفع كفاءتهم وتقديم حوافز للمعلمين بنوعيتها المادي والمعنوي والتركيز على الجوانب التطبيقية للبرامج التدريبية ، بالإضافة لذلك فقد اقترح مديرو المدارس والمسؤولين في إدارات التدريب تحسين نظم المتابعة لغايات تطبيق المهارات التي تعلمها المتدربون في برامج التدريب المختلفة . والجدول 37 يبين مقترحات التحسين على برامج التدريب كما حددتها الأطراف ذات العلاقة.

جدول 37 . مقترحات التحسين على برامج التدريب كما حددتها الأطراف ذات العلاقة.

الرقم	المقترحات	المعلمون	مديرو المدارس	المدربون	إدارات التدريب
1	إعادة النظر في وقت التدريب	(34%) 163	(23%) 38	(37%) 22	(33.2%) 21
2	إنشاء قاعات تدريب مجهزة	(30%) 146	(16%) 26	(33%) 20	(23.7%) 15
3	توفير مستلزمات الراحة للمعلم (مواصلات، وجبات ، تدفئة، حضانة...الخ)	(30%) 146	(9%) 15	-	(20.5%) 13
4	تحسين مهارات المدربين	(24%) 117	(21%) 34	(18.3%) 11	(25.3%) 16
5	التركيز على الجوانب التطبيقية	(22%) 105	(19%) 31	(11.7%) 7	(9.5%) 6
6	توفير الإمكانيات والأدوات اللازمة للتدريب	(16%) 76	-	(16.6%) 10	-

الرقم	المقترحات	المعلمون	مديرو المدارس	المدرّبون	إدارات التدرّيب
7	تقديم حوافز للمعلمين	(%14) 70	(%28) 46	(%28) 17	(%26.9) 17
8	مراعاة حاجات المعلمين لتدريبه	(%16) 76	(%47) 8	(%11.6) 7	(%17) 11
9	تحسين نظم المتابعة لغايات تطبيق المهارات	-	(%23) 38	-	(%9.5) 6
10	وضع دليل تدريبي	-	(%23) 4	(%38) 23	(%7.9) 3
11	تلافي التكرار في الدورات	-	(%23) 4	-	-
12	استخدام ICT وتعليمها	-	(%9.3) 15	-	-
13	أخرى				

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم برامج التدريب المتعلقة بالمناهج المطورة واستراتيجيات التقييم، إذ تم جمع معلومات مختلفة حول جوانب لها علاقة بتلك البرامج، وحفلت هذه الدراسة بمجموعة كبيرة من النتائج يمكن من خلالها الوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات التالية:

الاستنتاجات

أظهر المعلمون الذين تدرّبوا على المناهج المطوّرة واستراتيجيات التقييم بصورة عامة مستوى رضا متوسط عن برامج التدريب ، إذ بلغ متوسط درجات تقديراتهم على مستوى جميع الفقرات (44.4) علماً بأن أعلى درجة متوقعة لجميع الفقرات (70) وأدنى درجة (14) . هذا وقد كانت درجة رضاهم عن المكونات التالية في برامج التدريب على النحو التالي:

- **أوقات التدريب :** كانت درجة رضا المعلمين عن أوقات التدريب قليلة إذ بلغ متوسط تقديرهم لمستوى الرضا عن أوقات التدريب (2.37) ، حيث أبدى (201) معلماً درجة قليلة إلى قليلة جداً من الرضا عن أوقات التدريب، وشكلوا ما نسبته (52.6%) من عينة المعلمين. كما اعتبر العديد من المعلمين أوقات التدريب أحد أهم سلبيات برامج التدريب فقد بلغت نسبة المعلمين الذين أجمعوا على ذلك (52%) ، كما بلغت نسبة مديري المدارس الذين عدوها سلبية لبرامج التدريب (42%) ، وعدّها (40%) من المدربين أحد سلبيات برامج التدريب.
- **بيئة التدريب :** بلغ متوسط تقديرات المعلمين لمستوى رضاهم عن توفر الوسائل والأجهزة في أماكن عقد الدورة كالمختبرات، والطباعة، والتصوير ، ووسائل العرض وغيرها (2.95) ، وهي نسبة ضعيفة تشير إلى مستوى رضا قليل عن هذا المكون، وقد أعتبر (50 %) من المدربين و(12.4 %) من المعلمين أن من سلبيات برامج التدريب عدم مناسبة مكان التدريب، كما اقترح (30%) من المعلمين و(16%) من مديري المدارس و(33%) من المدربين و(23.7%) من العاملين في إدارات التدريب إنشاء قاعات تدريب مجهزة.

• **وضوح أهداف التدريب** : كانت درجة رضا المعلمين عن أهداف التدريب متوسطة،

إذ بلغ متوسط تقديرهم لمستوى الرضا عن وضوح الأهداف وواقعيتها (3.37)

وهي تفوق درجة المحك بقليل. وقد بلغ متوسط تقديرات المدربين لمستوى موافقتهم

على اعتبار عدم وضوح أهداف البرنامج التدريبي لدى إدارة التدريب والتأهيل

والإشراف التربوي من الصعوبات التي يواجهونها (2.33) على الرغم من إعطاء

المدربين تقديرات مرتفعة لدرجة وضوح الأهداف ودرجة تحديدها ودرجة شمول

الهدف وصلة الأهداف بمادة التعلم، ويظهر ذلك حالة من الارتباك والتشويش في

تحديد خصائص الهدف الجيد لدى المعلمين والمدربين.

• **تلبية البرامج لحاجات المعلمين** : كان مستوى رضا المعلمين عن هذا المكون

يساوي درجة المحك (وسيط المقياس 3) وقد يكون هذا المستوى من الرضا مقبول

من الناحية الإحصائية، ولكنه يشير أيضاً إلى أن البرنامج التدريبي لم يصل إلى

مستوى طموح وتوقعات المعلمين، ويعزز هذا الاستنتاج أن متوسط تقدير المعلمين

لمستوى مناسبة محتوى البرنامج التدريبي لاحتياجات المتدربين من المعرفة

والمهارات اللازمة للتعلم الإلكتروني (3.23) فقط.

2- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا المعلمين عن برامج

التدريب تعزى لمتغيرات جنس المعلم وتخصصه ومستواه الأكاديمي وخبرته في التدريس ،

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا المعلمين عن

برامج التدريب تعزى لمتغير موقع المدرسة، إلا أن الملفت للنظر وجود فروق ذات دلالة

إحصائية تعزى لمتغير نوع المدرسة (استكشافية/ غير استكشافية) بمتوسط رضا لمعلمي

المدارس غير الاستكشافية يفوق متوسط رضا معلمي المدارس الاستكشافية، وقد يفسر ذلك على أساس أن مستوى توقعات معلمي المدارس الاستكشافية أعلى من مستوى توقعات معلمي المدارس غير الاستكشافية، ذلك أن هناك محاولات حثيثة وجهود مضمينة تبذل من قبل العديد من الجهات في القطاعين العام والخاص لإحداث تغييرات بيداغوجية تستند إلى طرق تدريس حديثة ووسائل تقييم بديلة ودمج لوسائل ICT في التدريس داخل المدارس الاستكشافية.

3- أظهرت النتائج بصورة عامة أن المعلمين المتدربين امتلكوا الكفايات التدريسية الرئيسة التي تشكل حجر الزاوية في تطبيق المناهج الجديدة-كما قدرها الباحثون الميدانيون من خلال الملاحظة الصفية- فقد ظهر أن المعلمين يخططون لحصصهم ويشجعون المناقشة والحوار بين الطلبة ويعطون طلبتهم الفرصة للمشاركة في الدروس ، ويحددون النتائج التعليمية التعليمية ويناقشونها مع الطلبة، ويربطون التعليم بالحياة اليومية للطلبة وبخبراتهم ، ويبدو أن لديهم القدرة على حفظ النظام الصفي ، إلا أن النتائج أظهرت تواضع نسب ظهور كفايات المعلمين في مجال التعليم من خلال المشاريع، واستخدام وسائل وأدوات ICT في تعليم الطلبة، واستخدام طريقة المجموعات وتطوير قدرة الطلبة على التعليم الذاتي، وقد تماشت تقديرات مديري المدارس لأثر برامج التدريب على فاعلية المعلمين مع هذه النتائج، إذ رأى ما نسبته 88.4% من المعلمين أن البرامج أحدثت تغييراً إيجابياً في أداء المعلمين بالنسبة لاستخدام أساليب التقويم الحديثة واستخدام أساليب تدريس متنوعة، والتعليم المرتكز على الطالب، والتخطيط الجيد وتنظيم العمل.

وأما فيما يتعلق بالاختلافات بين مجموعات المعلمين، فقد ظهر أن المعلمين الحاصلين على برامج تدريبية في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ICDL، و/أو انتل و/أو

ورلدلينكس) بالإضافة لبرنامج المناهج المطورة و/أو استراتيجيات التقييم تظهر لصالحهم فروقات مقارنة بالمعلمين الحاصلين على المناهج المطورة فقط في مجالات: إثارة دافعية الطلبة، وتوظيف التقويم القبلي، وفي مجال تطوير قدرة الطلبة على التعلم الذاتي وتقديم تغذية راجعة للطلبة عن مستوى أدائهم، والقدرة على حفظ النظام الصفي، وإعطاء فرص للطلبة للمشاركة في الحصة ، فيما تظهر الفروقات لصالح المعلمين الحاصلين على برامج تدريب انتل و/أو ورلدلينكس في مجالات التعليم من خلال المجموعات، واستخدام أسئلة سايره ،وتوظيف التقويم القبلي، وتطوير قدرة الطلبة على التعلم الذاتي، وتقديم تغذية راجعة للطلبة، وبذلك يمكن الاستنتاج أن برامج ICT قد تقدم فرصاً إضافية للمعلمين لتطوير كفايات ومهارات تدريسية قد يحتاج إليها المعلمون.

وفي هذا الإطار أوصى ما نسبته (29%) من المعلمين و (44%) من المدربين بضرورة تدريب المعلمين على استخدام الحاسوب والبرامج الحاسوبية ودمج استخدامها في عمليات التعلم والتعليم.

4- أظهرت النتائج شيوع استخدام المعلمون لأسلوب المناقشة، والأسلوب الذي يمزج أسلوب المحاضرة والمناقشة، بالإضافة إلى أسلوب العمل في مجموعات وهي الطرق التي تعطي فرص معقولة لمشاركة الطلبة ويمتلك المعلم من خلالها قدراً عالياً من السيطرة، فقط ظهر أسلوب المناقشة لدى نسبة تراوحت بين (70% - 80%) من المعلمين، فيما ظهر أسلوب المحاضرة والمناقشة وأسلوب العمل في مجموعات لدى نسبة من المعلمين تراوحت بين (53% - 60%) ،وقد يعزى سبب ظهور طريقة المجموعات في الصفوف التي تم ملاحظتها إلى ارتفاع عدد الطلبة في الصفوف، إذ أن أسلوب المناقشة الذي استخدمه المعلمون يصبح غير ذات جدوى في المجموعات الكبيرة من الطلبة وبالتالي يتيح تقسيم

الطلبة إلى مجموعات صغيرة تنفيذ أسلوب المناقشة بشكل أفضل، كما ظهر أن المعلمين يستخدمون أسلوب التطبيقات والتدريبات بنسبة تراوحت بين (60% - 65%) منهم ، ولم تظهر الأساليب التي تزيد من فرص إكساب الطلبة مهارات التفكير والتحليل والاستنتاج حول المبادئ والنظريات والتطبيقات، إذ لم يستخدم أسلوب إعداد المشاريع، وأسلوب تحليل ونقد موقف صفي وأسلوب التعلم الذاتي وورش العمل إلا لدى نسبة قليلة من المعلمين.

5- بينت النتائج أن الأسلوب التقليدي في تقويم تعلم الطلبة لا يزال مهيماً على أساليب التقويم الأخرى التي يستخدمها المعلمون، إذ أن نسبة المعلمين الذين استخدموا الاستراتيجيات التقليدية في التقويم هذا الأسلوب وصلت إلى حوالي (75%) من المعلمين، فيما تم استخدام أسلوب الملاحظة المقترن باستخدام سلم التقدير لدى حوالي (70%) من المعلمين، كما ظهر أن أساليب التقويم التي تعطي للطالب فرصة للمشاركة في التقويم مثل أسلوب التقويم الذاتي وأسلوب تقييم الأقران لا يزال استخدامها ضعيفاً، الأمر الذي يشير إلى تفضيل المعلمين للأساليب التقييمية التي يكون فيها المعلم ركيزة أساسية في تقرير مستوى انجاز الطالب.

6- أظهرت النتائج أن أغلبية المدربين يستخدمون أساليب تدريب دارت حول المحاضرة والمناقشة والعمل في مجموعات، فيما ظهرت أساليب المشاركة الأخرى في التدريب مثل: تحليل ونقد موقف صفي أو أسلوب حل المشكلات أو ورش العمل لدى نسبة قليلة من المدربين وبينت النتائج ضعف استخدام أساليب التدريب من خلال الأنشطة خارج قاعة التدريب مثل عمل المشاريع التي تطور شعور المتدرب بالمسؤولية وتزيد من قدرته على التخطيط والمبادرة وتزيد من فرص التعلم الذاتي للمتدرب.

7- أشهر استخدام أسلوب الملاحظة الذي لا يعتمد على أدوات تقدير مناسبة على الأغلب في تقويم تعلم المتدربين، إذ أن حوالي (60%) من المعلمين وحوالي (67%) من المدربين أشاروا إلى استخدام هذا الأسلوب في التدريب، وفي نفس الوقت أشار (36%) من المعلمين إلى استخدام المدربين سلالمة التقدير في تقويم تعلمهم.

8- اتضح من النتائج أن المعلمين أظهروا قبولاً متوسطاً لمحتوى البرامج التدريبية بصورة عامة، ولكن ظهر أن بعض المؤشرات المتعلقة بمحتوى البرامج التدريبية حصلت على تقديرات تقل عن المتوسط (3.5)، مثل: تناسب المحتوى مع الزمن المخصص له، غلبة الطابع العملي بدلاً عن النظري، وميل المحتوى إلى الأسلوب التلقيني واحتوائه على مواقف للمتابعة واستمرارية التعلم واحتوائه على أسئلة تقييمية مناسبة، ويبدو أن تواضع التقديرات لتلك المؤشرات قد أوجد صدى لدى الأطراف المعنية بينته توصيتها التركيز على الجوانب التطبيقية وكذلك اعتبارها أن زمن التدريب غير كاف، كما أن نسبة قليلة من المدربين استخدموا أساليب تدريس تساعد على استمرارية التعلم.

9- تنوعت مقترحات الأطراف المعنية لتحسين برامج التدريب، إذ اشتملت على ضرورة إعادة النظر في أوقات التدريب وإنشاء قاعات تدريب مجهزة وتوفير مستلزمات الراحة للمعلم وتحسين مهارات المدربين والتركيز على الجوانب التطبيقية وتقديم حوافز للمعلمين ومراعاة حاجات المعلمين التدريبية وغيرها.

10- أظهرت النتائج وجود معايير مقبولة يتم على أساسها انتقاء المدربين من مثل قدرة المدرب على التواصل، وخبرته السابقة في موضوع البرنامج التدريبي، والمؤهلات والتخصصات واتجاهات المدربين وتميزهم في موضوع التدريب والإلمام بمهارات التدريس الحديثة، فيما لا يؤخذ بالاعتبار نتائج التقرير السنوي، كما تؤخذ بشكل ضعيف نتائج اختبارات كتابية أو

شفوية تجرى للمدربين ،وهذا بطبيعة الحال يحد من فرص الوصول إلى المدربين ذوي الكفاءة ، إذ أن نتائج التقرير السنوي للمدرب ونتائج الاختبارات تقدم قياسات موثقة وأكثر دقة من المعايير التي تعتمد على أحكام مسؤولي التدريب التي قد تتطوي على تقديرات غير دقيقة، وفي هذا الإطار ذهب المعلمون ومديرو المدارس والمدربون والمسؤولين في إدارات التدريب الى اعتبار ضعف كفاءة المدربين أحد سلبيات برامج التدريب، واقترحوا تحسين مهارات المدربين.

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة، وجملة الاستنتاجات التي تم التوصل لها، وفي ضوء أدبيات البحث التربوي التي أشرنا لها في متن الدراسة، فإننا نضع التوصيات التالية:

1- مجال تحديد الاحتياجات التدريبية

أ- تعزيز مشاركة المعلمين ومديرو المدارس في تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال تنويع مصادر جمع المعلومات حول الاحتياجات التدريبية (سجلات، مقابلات، مسوحات...الخ).

ب- تجنب البرامج التدريبية ذات الأهداف العريضة، إذ يمكن تقديم برامج تدريبية في مجالات محددة مثل: التعلم التعاوني، التقويم الحقيقي، تنمية التفكير، التعلم الذاتي، إدارة الصفوف...الخ) وذلك في إطار معايير وطنية يتم تطويرها للكفايات التعليمية المطلوبة.

ج- الانتقال بصورة تدريجية وفقاً للإمكانات الإدارية والفنية المتوفرة إلى تقديم برامج مكيفة (Tailored Program) لمجموعات صغيرة من المعلمين وفقاً لظروف تلك المجموعات واحتياجاتها الواقعية في الميدان من حيث: طبيعة الخبرة التي يتميزون بها، وطبيعة المعارف والخبرات التي يطلبونها، ونوع المدرسة التي يدرسون بها (استكشافية/غير استكشافية).

2- مجال الأهداف ومحتوى التدريب:

أ- مراجعة محتوى البرامج التدريبية بحيث يتم الأخذ بالاعتبار تناسب المحتوى مع الزمن المخصص للتدريب، والتوازن بين الجانبين العملي والنظري وتضمينه مواقف تعليمية للمتابعة واستمرارية التعلم.

ب- تضمين المحتوى التدريبي مجموعة متنوعة من أساليب التدريب لتحقيق الأهداف بحيث تتحوا هذه الأساليب منحى تطبيقي وتشتمل على أنشطة جماعية وفردية تنمي القدرة على الإدارة وحل المشكلات واتخاذ القرارات وتزيد من فرص التعلم الذاتي.

3- مجال أوقات التدريب

إعادة النظر بأوقات التدريب من خلال مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة بما فيهم المعلمين، إذ قد يتم عقد الدورات التدريبية في العطلة الأسبوعية أو العطلة الصيفية أو قد

يكون من المناسب تخفيض العبء الدراسي للمعلمين أو تفرغهم في أيام التدريب على أن يقوموا بتعويض حصصهم في أيام الأسبوع الأخرى.

4- مجال البنية التحتية الأساسية للتدريب

- أ- تجهيز مراكز التدريب الحالية بوسائل الراحة اللازمة للمعلمين بالإضافة إلى الوسائل والمعينات التدريبية الضرورية.
- ب- بناء قاعات تدريب مخصصة لهذه الأغراض وفقاً لمواصفات فنية تراعي احتياجات المتدربين والمدربين، وتساعد على زيادة فاعلية التدريب بحيث تتوزع في مواقع مدروسة تتسجم وتوزيع المدارس وتباعد أماكن عمل وسكن المعلمين.

5- مجال متابعة وتقييم المعلمين المتدربين

- أ- تفعيل أدوار مديري المدارس في قضايا المتابعة والتقييم في الجوانب الفنية من خلال إخضاعهم لبرامج تدريب في مهارات القيادة ومهارات التقييم والمتابعة.
- ب- وضع خطة شاملة تهدف إلى متابعة المعلمين بعد التدريب للتأكد من مدى تطبيق المعلمين للمهارات التي اكتسبوها، والتعرف على احتياجاتهم المستقبلية من التدريب.

6- مجال أساليب التدريب وأساليب التقويم

- أ- الانتقال بشكل سريع وحاسم من مستوى التدريب التتوييري أو النظري إلى مستوى التدريب التطبيقي من خلال تدريب المدربين على إتباع أساليب التدريب بالمشاركة مثل : دراسة الحالة ومناقشة وتحليل المواقف الصفية أو ورش العمل ، وأساليب الأنشطة خارج قاعات التدريب مثل التكاليفات وعمل المشاريع بهدف زيادة دافعية المعلمين نحو النمو المهني الذاتي.

ب- تنوع أساليب تقويم المتدربين بحيث تشمل الامتحانات وإعداد المشاريع والتكليفات البيئية واستبيانات رصد الآراء وتقارير تقييم الأداء بعد حضور الدورة.

7- مجال رفع كفاءة المدربين

أ- التأكد من تطبيق إجراءات شفافة تلتزم بأسس اختيار المدربين وتعتمد على مصادر معلومات موثقة ودقيقة حول أداء المدرب، إذ قد تشمل هذه المعلومات نتائج الاختبارات والسجلات الرسمية لتقييمات الأداء وآراء المتدربين.

ب- تحسين قدرات المدربين في مجال استخدام أساليب تدريب متنوعة وفقاً لاحتياجات المتدربين وأهداف البرنامج التدريبي وزمن التدريب المتاح بما فيها أساليب التدريب في مجموعات وأساليب لعب الأدوار وأساليب دراسة الحالة وأساليب حل المشكلات... الخ.

ج- تقديم تغذية راجعة للمدربين أثناء وبعد البرنامج التدريبي حول جوانب القوة لديهم وأوجه القصور في أسلوبهم التدريبي.

8- مجال برامج التدريب المستقبلية

الاهتمام بالتنمية المهنية المتكاملة للمعلم من خلال تعريضه لسلسلة برامج تدريبية مدروسة ومنكاملة عمودياً وأفقياً ، بحيث يراعى فيها الكفايات التدريسية المطلوبة وتسمح بالتعلم الذاتي والمستمر للمعلم عبر مناخ إداري يعزز دور المدرسة.

قائمة المراجع

-وزارة التربية والتعليم.(2006).دليل التدريب لبرامج التنمية المهنية والشخصية المستدامة لموظفي وزارة التربية والتعليم .الأردن:عمان.

- Bruce . J & Beverley . S .(2002).**Student Achievement Through Staff Development** . available.(on-line). [http:// www.ncsl.org.uk](http://www.ncsl.org.uk).

- Dexter , S.L. Anderson ,R.E , Becker ,H.J.(1999).Teachers views of computer as catalysts for changes in their teaching practice .**Journal of research in computing education** ,31(3),221-239.
- Fullan ,M.& Hargreaves ,A.(1996).**Teacher development and education change** , Glamer press.
- Fung ,Y.(2000).Constructivist strategy for developing teacher for change : a Hong Kong experience ,**Journal of in-service education** , 26(1),pp.153-168
- Guskey ,T.R.(2002).Professional development and teacher change, **Teachers and teaching :theory and practice**,8(3/4)mpp381-391.
- Joyce ,B & Showers ,B. (2002).**Student achievement through staff development** .available.(on-line).<http://www.ncsl.org.uk>.
- Nwarchu Kwu. O.T (1990).**Manpower development in Nigeria through in-service training** .unpublished M.Ed thesis ,university of Lagos.
- Oyitso,Mo.(1997).The perceived impact of manpower training program for personnel in the Bunting industry. **Journal of Educational systems research and development** ,5(1),43-51.
- Peters ,R.&schmare ,G.(1976).**Variables that determine the effectiveness of teacher in – service workshops** .available.(on-line).<http://www.eric.ed.gov>.
- Shower&Joyce,S.(2002). **Student achievement through staff development.** Available. (on-line).<http://www.ncsl.org.uk>.
- Soloway , E.(1996).Teachers are the key .**communication of the ACM**,39(6),11-14.