

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية

أثناء الخدمة بمحافظة غزة

أ.د. فؤاد علي العاجز و د. عصام حسن اللوح

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية أستاذ أصول التربية المساعد

الجامعة الإسلامية - غزة جامعة القدس المفتوحة

و

د. ياسر حسن الأشقر

أستاذ أصول التربية المساعد

الجامعة الإسلامية - غزة

ملخص: هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة ، وقد أعدوا لهذا الغرض استبانة مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على خمسة محاور ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة موزعين على المديرية الست ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٨٠) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

١. حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً ، لأن وجود هذه الأهداف يساعد على نجاح هذه البرامج ، وبالتالي تطوير أداء المعلمين والمعلمات المشاركين فيها.
٢. حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها ، ويكون منطلقاً من واقع العملية التعليمية ومن احتياجات المتدربين المختلفة ، وأهمية مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرنامج من تخطيط ومشاركة في التنفيذ ومشاركة في التقييم والمتابعة.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس والفروق لصالح الذكور ، ولمتغير المؤهل العلمي والفروق لصالح حملة مؤهل البكالوريوس ، ولمتغير سنوات الخدمة والفروق لصالح من لديهم سنوات خدمة من ٦ - ١٠ سنوات ، ولمتغير عدد الدورات والفروق لصالح من لديهم دورتان فأكثر .
٤. أظهرت الدراسة أنه كي يمكن الوصول إلى سبل تطوير للبرامج التدريبية للمعلمين يجب الأخذ بعدد من الاعتبارات من أهمها:

تناسب الموضوعات التي تعرض على المعلمين والمعلمات ، وتكامل عناصرها ، ومناسبتها لمؤهلات المعلمين المختلفة ، وخبراتهم ، وإيجاد أنشطة اختيارية ، وذلك يثير الدافعية لديهم لحضور البرامج التدريبية التي تعالج احتياجاتهم ومشكلاتهم.

The Real Status of Training Teachers of The Secondary Stage During Service

Abstract: The study aimed at spotlighting training of secondary school teachers during service in Gaza governorates during service from the point of view of teachers, The researcher prepared a questionnaire of 46 items distributed into 4 , the sample consists of arias female and male teachers of the secondary stage in the six governorates (580 teachers) of gaza.

The findings of the study:

- 1- The need of programs of training teachers for a prior definite targets, these targets will make successful programs and results in developing the practition of the participants.
- 2- The need of these programs for planning which depends on the reality and needs of education and the importance of teachers participation in the all processes , planning participation , evaluation , and pursuit .
- 3- There are significant difference ($\alpha \leq 0.05$) between assessment average of the sample which can be related to gender in favour of male teachers, graduates , years of service (6-10 years) , and number of courses.
- 4- To improve programs of teachers training we should take into consideration: the adequacy of subjects , the integration of its elements, their correspondance with qualification and experience and the existence of optional activites which increases motivation for such programs.

مقدمة:

تعد عملية تدريب المعلم من القضايا المهمة التي تلقى اهتماماً متزايداً خاصة في الأوساط التربوية في محيط العالم العربي أو خارجه، حيث أحيطت هذه القضية بقدر كبير من الاهتمام يرجع بالدرجة الأولى إلى الدور الذي يقوم به المعلم في المجتمع. ونظراً لما تتطلبه ثورة المعلومات من تطوير لبرامج تدريب المعلم باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية، بدأت عدة محاولات من نتائجها رفع مستوى أداء المعلم في المهنة، وتوظيفه لكفاءته، وتوجيه مهاراته لمساعدة الطلبة على تحقيق أهدافهم. ومن بين تلك المحاولات الاهتمام بإعداد المعلم وتأهيله على أسس تربوية ونفسية جديدة قائمة على المدخل التعليمي القائم على الكفايات، والذي يعتبر من أهم الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم وأكثر شيوعاً وانتشاراً (جويلي، 2001: 138) وهذا يؤكد على أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملياته إعداد، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جيدة، واكتساب ممارسات ضرورية، وخبرات جديدة ليتحقق بركب النمو والتطور في هذا الميدان وليكون على

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

صلة بكل ما هو جديد فيه ، وليعوض ما فاتته إعداده قبل الخدمة. (موسى ، ١٩٩٦ : ٥٤). فالاهتمام بالمعلمين وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة في جميع دول العالم ، لأن المعلم يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية ، وتحقيق دورها في تطوير الحياة يتوقف على مقومات عديدة كالسياسات التعليمية والإدارة والتنظيم والمنهاج المدرسي والإمكانات المادية ، وعلاقة نظام التعليم بالأنظمة الأخرى الاجتماعية والاقتصادية ، إلا أن المعلم يعتبر أهم هذه المقومات ويشكل العامل الرئيس فيها. ويعتبر التدريب أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم ، وباعتباره جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف مع عملية الإعداد، والتي تتمثل في تنمية المعلم مهنيًا وعلميًا وتقنيًا، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها أثناء عمله.

ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة بالنسبة للعاملين في التعليم باعتباره السبيل للنمو المهني، وللحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، وكل ما من شأنه رفع مستوي أدائهم مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم.

ومن الدوافع التي تدفع المسؤولين عن التربية إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ضعف مستويات المعلمين من الناحية العلمية والمهنية ، إلى جانب الانفجار المعرفي الذي يشهده عصرنا ، حيث تتزايد المعرفة الإنسانية بسرعة مذهلة ، مما ترتب عليه زيادة العبء الملقى على المعلم في نقل هذه الثقافة المتجددة إلى الطالب ، بالإضافة إلى ضعف برامج الإعداد وتفاوتها وعدم الاهتمام بتطويرها لتتناسب متطلبات العصر ، لكل ذلك جاءت أهمية التدريب في محاولة للتغلب على هذه الصعوبات والسيئات من ناحية ، ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخرى ، مما يعني ازدياد الحاجة إلى برامج التدريب واستمراريتها. (سعادة ، ١٩٩٣ : ٣٣).

وتتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية:

١. ما واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة تدريبهم أثناء الخدمة تعزى لمتغيرات (الجنس - وعامل المؤهل العلمي - عامل عدد الدورات التي حصل عليها - عامل سنوات الخدمة) ؟
٣. ما سبل تطوير برامج تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء نتائج الدراسة ؟

فرضيات الدراسة:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة تدريبهم أثناء الخدمة تعزى لعامل الجنس (ذكر، أنثى).
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة تدريبهم أثناء الخدمة تعزى لعامل المؤهل التعليمي (بكالوريوس ، ماجستير فما فوق).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة تدريبهم أثناء الخدمة تعزى لعامل عدد الدورات التي حصل عليها (دورة ، دورتين ، أكثر من دورتين).
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة تدريبهم أثناء الخدمة تعزى لعامل سنوات الخدمة (١-٥ ، ٦-١٠ ، ١١ فأكثر).

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

١. الكشف عن واقع عملية تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة.
٢. الكشف عن دلالة الفروق في دراسة واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى لعامل الجنس والمؤهل العلمي وعدد الدورات التي حصل عليها المعلم وسنوات الخدمة.
٣. التوصل إلى السبل الكفيلة بتطوير هذه البرامج بما يمكن المعلمين والمعلمات الاستفادة منها.
٤. الوقوف على البرامج التدريبية لتدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة ومدى ملاءمتها لاحتياجاته، ورفع مستوى الأداء لديه.
٥. تزويد القائمين على المؤسسات التربوية بدراسة واقعية للوضع القائم في برامج تدريب المعلمين والمعلمات ومدى الحاجة الماسة لهذه البرامج.
٦. رسم صورة واقعية لتدريب المعلمين والمعلمات والبرامج التدريبية التي تقدم لهم أثناء الخدمة من خلال وجهة نظر المستفيد المباشر من هذه البرامج وهم المعلمون والمعلمات في المرحلة الثانوية.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

١. تشكل الدراسة أهمية خاصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.
٢. قد تفيد هذه الدراسة في بناء صور جديدة لنماذج جديدة في تدريب المعلمين والمعلمات وتأهيلهم أثناء الخدمة.
٣. قد تساعد هذه الدراسة المسؤولين عن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

حدود الدراسة:

١. **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة التعرف إلى تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة .
٢. **الحد المكاني:** مديريات التربية والتعليم الست بمحافظة غزة.
٣. **الحد البشري:** عينة قصدية طبقية من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية.
٤. **الحد الزمني:** ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ م.
٥. **الحد المؤسسي:** اقتصرت الدراسة على المرحلة الثانوية.

مصطلحات الدراسة:

التدريب:

جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية ، وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات ، أو ما شابه ذلك ، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلمين و المعلمات في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة. (أبو الروس ، ٢٠٠١ : ١٢).

التدريب أثناء الخدمة:

النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين في تحسين وتطوير تدريبهم وآدائهم ونموهم أثناء خدمتهم. (الفي ، ١٩٩٤ : ٤٥٥)

او هي مجموعة من الدراسات الشاملة ، نظرية تجريبية وعملية ، تقدم إلى مجموعة من المتدربين بقصد رفع كفاءتهم الأدائية في مجال مهنتهم إلى أقصى حد ممكن تحقيقا لأحسن عائد وأفضل مردود أو بلوغ أهداف خطة تطوير جديدة. (سعادة ، ١٩٩٣ ، ٢٥)

معلم المرحلة الثانوية :

هو الشخص الذي يعمل في المؤسسة التعليمية التي تضم طلبة الصف الحادي عشر والثاني عشر بفرعيه العلمي والعلوم الإنسانية (وزارة التربية والتعليم ، الإدارة العامة للتخطيط ، ٢٠٠٨).

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات برامج إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة سواء على المستوى المحلي أو على المستوى العربي، وركزت هذه الدراسات على هذا المطلب ومنها:
أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (الجعيثي، ، ومطر، ٢٠٠٩): "وضع تصور لمعايير جودة التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة"

هدفت الدراسة إلى وضع تصور لمعايير (جودة التدريب التربوي) في ضوء الاتجاهات المعاصرة، واستخدمت الدراسة المقابلات الفردية والجماعية حيث أعدت لهذا الغرض استبياناً تكون من (١١) معياراً للجودة يندرج تحت كل منها عدداً من المؤشرات، وقد عرضت تلك المعايير ومؤشراتها على عينة تكونت من (١٥) شخصاً من المسؤولين عن التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومن المدرسين ، وكان من أهم نتائج الدراسة:

تكوين قائمة تضمنت التصور المقترح لمعايير جودة التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتدريب، وقد بلغ عدد تلك المعايير (١١) معياراً انبثق عنها (٧٤) مؤشراً ، العمل على تعديل سياسات التدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي، بما يتفق مع ما ورد في التصور المقترح لمعايير جودة التدريب التربوي ، اعتماد المعايير المقترحة كإطار عام تتم في ضوءه عمليات التقييم الذاتي لمؤسسة التدريب، من خلال محاكمة جوانب البرامج التدريبية لتلك المعايير للحكم على مدى ملاءمتها.

دراسة (أبو شمالة، ٢٠٠٨): "تقويم دورات التأهيل التربوي الأساسي لمعلمي ومعلمات المراكز المهنية والتقنية في كلية مجتمع تدريب غزة".

هدفت الدراسة إلى تقويم دورات التأهيل التربوي الأساسي لمعلمي ومعلمات المراكز المهنية والتقنية في كلية مجتمع تدريب غزة ، استخدمت الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم توزيع استبانة على عينة قسدية من معلمي ومعلمات كلية مجتمع تدريب غزة، تكونت من (٤٨) منهم وكانت النتائج على النحو التالي:

يدرس الملحقون في دورات التأهيل التربوي الأساسي (٣٩) موضوعاً (أو مادة) تعليمية تربوية من موضوعات المكون المسلكي/ التربوي (٢٠ في السنة الأولى، و ١٩ في السنة الثانية)، و (٣٧) موضوعاً (أو مادة) تعليمية تربوية من موضوعات المكون المهني العام (٢٠ في السنة الأولى، و ١٧ في السنة الثانية) ، درجة أهمية المكون المسلكي/ التربوي والمكون المهني العام لموضوعات (أو مواد دورات لتأهيل التربوي الأساسي، ودرجة الاستفادة منها عالية ، توفر

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأهمية والاستفادة لموضوعات (أو مواد) دورات التأهيل التربوي الأساسي لدى معلمي ومعلمات كلية مجتمع تدريب غزة.

دراسة (مرة والفار ، ٢٠٠٨): "معايير جودة التدريب"

وقد هدفت الدراسة إلى وضع تصور معياري لجودة التدريب في القطاع التربوي من وجهة نظر القادة التربويين العاملين في مجال التدريب، ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، ولذلك الغرض استخدمت أداتان لجمع البيانات الأولى: المقابلات الفردية لعينة من المدربين ومسؤولي التدريب في وزارة التربية والتعليم، والمؤسسات التربوية الأخرى من الجامعات، والمؤسسات التربوية غير الحكومية، و الأداة الثانية هي: استبانة قام الباحثان بإعدادها، وتكونت عينة الدراسة من (٥٧) شخصا يمثلون مديريات التربية في جميع محافظات الضفة الغربية، ونتائجها جاءت بضرورة بناء معايير ثابتة متفق عليها لجودة التدريب التربوي.

دراسة (أبو عطوان، ٢٠٠٨): " معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة الدراسة المكونة من (٤٨٥) معلماً ومعلمة، وجاءت النتائج بالنسبة للمعوقات على النحو التالي:

وجود معوقات لعدم تقديم الوزارة لحوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتدربين ، وجود معوق عدم أخذ رأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية ، وجود معوق تعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة ، وجود معوق قلة استخدام الحاسوب في التدريب L.C.D.

دراسة (أبو دقة واللولو، ٢٠٠٧): "تقويم برنامج إعداد المعلم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجات".

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج إعداد المعلم في كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجات ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وبلغت العينة (٩٠) طالبة، وتم بناء أداة الدراسة وهي بطاقة خريج مقننة، ومن نتائج الدراسة:

أظهرت أهمية المساقات العلمية والتطبيقية بالنسبة للمواد النظرية ، كما أظهرت رضا الطالبات عن المدرسية وبرنامج الكلية وأن البرنامج له قدرة واضحة في تنمية الاتجاهات التكنولوجية والحاسوبية ، كما أوضحت النتائج أن برنامج التدريب الميداني ينمي بعض المهارات التدريسية مع اقتراح زيادة فترة التدريب الميداني ، الاهتمام بالتطبيقات العلمية والمهارات التقنية والمهنية ، وضرورة استمرار مراجعة وتقويم برنامج إعداد المعلمين لتلبية احتياجات المعلم في المجتمع الفلسطيني.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

دراسة صبح (٢٠٠٦): "التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة".

هدفت الدراسة إلى المساهمة في ترشيد برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال تقييم ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية من دورات في آخر ثلاث سنوات وإلى أي مدى نجحت هذه الدورات في تحقيق الأهداف المرجوة منها؟ وما النجاحات التي حققتها؟ وما الصعاب والعقبات التي حالت دون تحقيق بعض الأهداف؟ أو نقاط الضعف في تنفيذ برامج التدريب، وكانت عينة الدراسة من (٥٠٦) معلم، ومعلمة، واستخدم الباحث استبانة، ومن أهم نتائج الدراسة:

خطة التدريب غير واضحة لا يؤخذ في الغالب برأي المعلمين فيها ولا تتبنى حاجات المعلمين، أهداف الدورات التدريبية غالباً غير واضحة وغير محددة، الدورات التدريبية تكاد تخلو من الأساليب الحديثة مثل تمثيل الأدوار والعروض وتقتصر على المحاضرات والإلقاء وأحياناً المناقشة والحوار، بعض المدربين غير متمكنين من موضوعات التدريب ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات ولا يستخدمون وسائل إيضاح كافية، قلة الفائدة التي حصل عليها المتدربون في الثلاث سنوات الأخيرة، عدم رضا معظم المتدربين عما يقدم لهم من دورات ويعتبرونها أقل من توقعاتهم ودون مستوى الجودة.

دراسة المناصرة (٢٠٠١): "درجة فاعلية برنامج التدريب الخاص بالمديرين والمديرات"

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة فاعلية برنامج التدريب الخاص بالمديرين والمديرات الذي أعدته وزارة التربية والتعليم الفلسطينية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الخليل، والذي سعت الوزارة من خلاله إلى النهوض بالعملية التعليمية بكافة الطرائق والوسائل المتوافرة لديها، واستخدم الباحث استبانة قدمت لعينة الدراسة بمحافظة الخليل، ومن نتائج الدراسة:

إعداد برامج تدريب نابعة من احتياجات المديرين التربوية وموجهة نحو العمل لتنعكس إيجاباً على المدارس الفلسطينية، مراجعة برنامج القياس والتقويم الموجه للمديرين وتقييمه وإسناد مهمة التدريب فيه لمدرسين يمتلكون الخبرة في ذلك المجال، تطوير البرنامج التدريبي مع الأخذ بتوصيات وتقييم المتدربين وذلك لتحسين الجوانب التي بحاجة لتحسين في ذلك البرنامج، الاهتمام بأسلوب التعلم بالعمل وتطويره والتركيز على أسلوب دراسة الحالة مع إدخال أساليب وتقنيات جديدة في التدريب والابتعاد قدر الإمكان عن أسلوب المحاضرة.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

دراسة زاهر (٢٠٠١) : وحدات التدريب داخل مدارس التعليم الأساسي ، دراسة مسحية .
هدفت هذه الدراسة إلى إجراء استقصاء لمقومات التشغيل المتاحة حالياً في الوحدات التدريبية بمدارس التعليم الأساسي ، وكذلك إجراء بحث ميداني على عينة ممثلة من المكلفين بالإشراف على هذه الوحدات التدريبية للتعرف على شكل وأسلوب الأداء الحالي وتصوراتهم لمهام هذه الوحدات ومتطلبات تفعيل دورها .
وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية جديدة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بمدارسهم تقوم على أسس علمية في مقدمتها :

١ . تحديد الاحتياجات التدريبية على مستويين : الأول على مستوى المدرسة ، والثاني على مستوى المعلم .

٢ . تخطيط البرامج التدريبية : ويتم من خلال إعادة النظر في كافة مشتملات المنظومة التعليمية من أهداف وموضوعات ومواد تدريبية وأساليب وفتيات وغيرها .

تقييم ومتابعة البرامج التدريبية : يقوم على تعددية التقييم قبل وأثناء وبعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة ، وكذا متابعة نتائج التدريب بعد عودة المتدرب لعمله .

دراسة سليمان (٢٠٠٠) : " برنامج تدريبي لتنمية المهارات التدريسية والاتجاهات نحو مهنة التدريس لمعلمي العلوم غير المؤهلين تربوياً وأثره على تحصيل تلاميذهم واتجاهاتهم نحو مادة العلوم "

هدفت الدراسة إلى دراسة فاعلية برنامج تدريبي مقترح من تمكن المعلمين من المعارف الخاصة بالمهارات التدريسية وتميئتها والاتجاهات نحو مهنة التدريس لدى معلمي العلوم غير المؤهلين تربوياً واستخدم الباحث لذلك المنهج التجريبي من خلال مجموعة تجريبية (١٠) معلمين و (٤٤٣) تلميذاً ومجموعة ضابطة (١٠) معلمين و (٤٣٩) تلميذاً وكان من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ المعلمين الذين درسوا البرنامج وتلاميذ المعلمين الذين لم يدرسوا البرنامج، وهذا يؤكد أن ارتفاع المعرفة في مهارات التدريس للمعلم يساعد في ارتفاع تحصيل طلابهم وكلما كانت اتجاهات المعلمين إيجابية نحو عملهم كلما كانت اتجاهات تلاميذهم نحو المادة أفضل والعكس صحيح .

دراسة أبو حسب الله (٢٠٠٠) : "النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم" .

هدفت الدراسة إلى بيان واقع دور مدير المدرسة وأثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظرهم ، وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

للمعلمين و المعلمات من قبل مديرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٤) معلماً ومعلمة من المعلمين في المرحلة الأساسية بمحافظة خان يونس واستخدم الباحث استبانة لهذا الغرض ، وكان من أهم توصيات الدراسة:

اعتبار الدورات التدريبية معياراً هاماً في موضوع ترقيات المعلمين ، تعزيز المديرين المبدعين في مجال تنمية وتطوير النمو المهني لمعلميهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية المناسبة لهم ، الاستفادة من فقرات أداة الدراسة وتعميمها على مديري المدارس وجعلها كأساس للنمو المهني للمعلمين. دراسة قصراوي (١٩٩٦): أثر التدريب في رفع مستوى المعلمين وآدائهم.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار الإيجابية التي يحدثها التدريب أثناء الخدمة في رفع مستوى أداء المعلمين في دولة الإمارات العربية ، وقد أوصت الدراسة بما يلي:

(١) ضرورة وضع خطة تدريبية سنوية بما يقابل الاحتياجات التدريبية للعاملين في قطاع التعليم من معلمين ، وموجهين ، ومديري مدارس وإداريين.

(٢) استطلاع رأي المتدربين قبل بدء الدورات التدريبية حول حاجاتهم التدريبية.

(٣) أن تكون المدرسة وحدة أساسية لتدريب المعلمين ، بحيث يتم تدريب مجموعة من المعلمين في التخصص الواحد دفعة واحدة لضمان فاعلية التدريب.

دراسة الوهبي (١٩٩٥): "التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة ووضع تصور مقترح لتدريب معلمات المواد الاجتماعية معتمدة على الدراسة المسحية ووضع برنامج مقترح من خلال عينة الدراسة (٢١٥) معلمة و (١٥) موجهة، وتوصلت إلى أن حاجات المعلمات للتدريب أثناء الخدمة تتعلق بتخطيط التدريس وتنفيذه وتقويمه مع تصميم للبرنامج المقترح لتدريس معلمات المواد الاجتماعية أثناء الخدمة.

دراسة حربي (١٩٩٥): مدى وفاء مؤسسات تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة لمتطلبات تحقيق أهدافها .

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي المرحلة الابتدائية ، ومن بين نتائج هذه الدراسة:

(١) غلبة الطابع النظري على البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين.

(٢) القصور الواضح الذي يعانيه العديد من المربين ، الأمر الذي يتطلب تدريبهم قبل قيامهم بتدريب غيرهم.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

دراسة عدوان ، وفاشة (١٩٩٣): " تقويم برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين الملحقين بالبرنامج "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم برامج إعداد المعلمين وتدريبهم بمشاركة الجامعات الفلسطينية من خلال وجهة نظر المعلمين الملحقين بهذه البرامج من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (١٩٩ معلماً، ٩٠ معلمة) واستخدم الباحثان لهذا الغرض استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن البرنامج غلب عليه الطابع النظري وكانت نشاطات مفيدة للمعلمين إلا أن المعلمين أكدوا على ضرورة إضافة موضوعات أخرى للتدريب أثناء الخدمة لتزيد من فائدة البرنامج لهم ومن فعالية وإدخال الحاسوب والتكنولوجيا في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

دراسة الخطيب والعيلة (١٩٩٣): " تخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في عملية تخطيط وتقييم برامج تدريب المعلمين، وذلك من خلال استبانة لعينة من (٤٠٠) معلم ومعلمة في المرحلة الثانوية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة عملية حتمية إلزامية وأنه يجب أن يراعى جهاز تخطيط وتصميم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تنوع البرامج بحيث تتناسب وحاجات مختلف فئات المعلمين.

دراسة عثمان (١٩٩٢): " تطوير نظام تدريب معلم التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر وانجلترا "

هدفت الدراسة إلى تطوير نظام تدريب المعلم مع اختيار أفضل الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة عالمياً والتوصل لحلول لمشكلات التدريب في السودان، واستخدم الباحث المنهج المقارن، وتوصل إلى وجوب بناء البرامج التدريبية على أساس التحليل الميداني لاحتياجات المعلمين مع التركيز على استخدام التكنولوجيا التربوية في البرامج والأنشطة التدريبية.

دراسة راشد (١٩٩٠): " واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين "

وهدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم أهداف وأسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة وواقعه في مصر من خلال آراء المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة عينة الدراسة (١٨٦) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة أن تعد برامج التدريب أثناء الخدمة إعداداً شاملاً متكاملًا.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

دراسة الخطيب (١٩٩٠): " واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المشكلات أو القصور في النواحي الإدارية أو الفنية في مجال إعداد وتنفيذ الدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، واستخدم الباحث لذلك المنهج الوثائقي متوصلاً إلى أنه لا توجد أسس ومعايير مكتوبة يتم على أساسها اختيار المتدربين مع معاناة مركز التدريب من نقص الأجهزة والتقنيات التربوية.

دراسة الفرا (١٩٩٠): " نموذج مقترح لبرامج تدريب المعلمين في ضوء الدراسات التكوينية لهذه البرامج "

هدفت الدراسة إلى الوقوف على نتائج تقويم برامج تدريب المعلمين في بعض الدول العربية والتوصل لنموذج مقترح لتقويم هذه البرامج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة معلومات لجمع البيانات عن دراسات في هذا المجال وتبلغ (٢٢) دراسة، وأوصى الباحث بتجريب النموذج المقترح لتقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على بعض البرامج القائمة لتدريب المعلمين في بعض الدول العربية بهدف التعرف على سلبياته وإيجابياته ومدى إفادة المعلمين من هذه البرامج.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (Rowe ، ٢٠٠٠): " تصورات معلمي التربية البدنية لتصميم وتطبيق برامج التدريب أثناء الخدمة " .

تم تطبيق هذه الدراسة في ولاية ميتشجين الأمريكية كدراسة حالة حول مشروع نموذجي لمنهج التربية البدنية ، وقد طبق هذا البرنامج في العام الدراسي ١٩٩٨ ، وقد حضره (٤٦٦) معلماً يمثلون (٤٠%) من معلمي التربية البدنية بالولاية ، ولقد انتهى البرنامج بوضع تصور مستقبلي لتدريب معلمي التربية البدنية يراعي احتياجاتهم المهنية والفنية والتخصصية.

دراسة (Stehanic ، ٢٠٠١): " برنامج المرشد الخصوص للمعلمين الجدد " .

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء حول مهنة المرشد الخصوصي للمعلمين الجدد بمدينة " بنليمور: بولاية ميرلاند الأمريكية ، وقد أوضحت نتائج الدراسة مدى الحاجة إلى مهنة المرشد الخصوصي في عملية تدريب المعلمين بالمدارس ، دعماً للعملية التربوية والتعليمية ، والارتقاء بإمكانات المعلمين التخصصية والمهنية.

دراسة (Stewart ، ٢٠٠٣): " تقويم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية:

أجريت هذه الدراسة على المدارس الابتدائية الحضرية بولاية أوهايو الأمريكية في صيف ١٩٩٨م ، وذلك من خلال تقديم برنامج تدريبي يقوم على استخدام حلقات التعلم والتكنولوجيا ،

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب المهني للمعلمين بالمدارس ، من أهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه لهؤلاء المعلمين المدربين، وإتاحة فرص التطبيق العملي بالمدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج. دراسة (Webster ، ٢٠٠٥): " المعلمون في أولى سنوات الخدمة.

هدفت الدراسة – وهي دراسة حالة – إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (١١) معلماً ، خلال السنة الأولى من خدمتهم ، بهدف التعرف على تطور آدائهم خلال تلك السنة ، وقد تمت المتابعة الميدانية لهؤلاء المعلمين في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي الأمريكية. ولقد بينت نتائج هذه الدراسة مدى الارتباط القوي بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى للخدمة ، فعلى سبيل المثال المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور فيها أداء المعلمين بشكل أكثر فاعلية من أداء المعلمين في المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف.

دراسة (Franks ، ٢٠٠٧): " فاعلية نموذج تدريبي في برامج النمو المهني لمعلمي العلوم. هدفت الدراسة إلى تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدربين في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية ، وكان عدد المدارس التي طبق فيها هذا النموذج خمس مدارس ابتدائية يتبعون إدارة تعليمية واحدة ، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدربين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تجمع الدراسات السابقة ، سواء العربية منها أو الأجنبية – على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، كما أن هذا التدريب بحاجة إلى تطوير دائم لرفع مستوى أداء المعلم ، كما ركزت هذه الدراسات على ضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة ، ومراعاة تخطيط وتصميم هذه البرامج التدريبية ، مع تنوع هذه البرامج لتناسب احتياجات المعلمين ، وضرورة إعداد هذه البرامج لتدريب المعلمين بشكل شامل ومتكامل بما يتوافق ويتناسب مع مستوياتهم العلمية والفكرية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بالتعرف إلى محاور تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، والاطلاع على مجالات التدريب والاستفادة منها في رسم صورة وتصور للتخطيط لتدريب المعلم الفلسطيني أثناء الخدمة ، كذلك التعرف إلى التوجيهات للتصور المقترح مع الأخذ بآراء من له صلة مباشرة بالمعلمين في إعداد هذه البرامج ، كذلك ساعدت الدراسات السابقة في تكوين تصور لمجالات بناء الاستبانة التي سيتم بناؤها في هذه الدراسة.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تقوم بعملية التعرف على تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال وجهة نظرهم وتشمل جميع المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية بمدارس محافظات غزة.

الإطار النظري للدراسة:

تعتبر فلسطين من أكثر دول العالم نمواً في عدد سكانها وبالتالي يزداد عدد طلابها وطلبتها، إضافة للإقبال الشعبي علي التعليم والطلب المحلي والخارجي على المتعلمين هذا من جهة، الأمر الذي يستدعي توظيف عدد كبير ومتزايد من المعلمين والمعلمات لمواكبة ذلك النمو الطبيعي في عدد السكان ، ومن جهة أخرى يشهد العالم على الدوام تطوراً كبيراً ومتلاحقاً وانفجاراً معرفياً هائلاً.

ويمر عالمنا المعاصر بتطورات هائلة ومتعددة الجوانب في العلم والمعرفة مما جعل من الصعوبة تزويد الطلبة في الكليات التربوية قبل تخرجهم بجميع المعلومات والمهارات اللازمة لإعدادهم مهما طالت مدة التعليم ، لذا فإن التدريب التربوي أثناء الخدمة يستحق اهتماماً كبيراً لكونه من الدعائم الضرورية للمعلم كي يواكب التطور العلمي والمعرفي والتكنولوجي المستمر والمتلاحق.

وجودة برامج إعداد المعلم قبل الخدمة مهما كانت فإنها لا تستطيع أن تزوده بحلول لكل المشكلات التي سوف تواجهه في مواقع العمل الفعلية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فمهما كانت مهارة المعلم وكفائه فإنه لا يستطيع مسايرة التطورات السريعة والانفجار المعرفي وثورة المعلومات في مادة تخصصه ما لم يلتحق هذا المعلم ببرامج تدريب مستمرة وما لم تزوده هذه البرامج بمهارات التعلم الذاتي. (عساس ، ١٩٩٥: ١٥٨).

"كما أن إصلاح وتطوير نظام التعليم في بلادنا لا بد وأن يبدأ بالمعلم، اختياراً، وإعداداً وتدريباً، لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، لأن التركيز في العناية على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها ومناهجها ووسائلها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقدر ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز، وقد أثبتت الدراسات أن نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع ٦٠% منها على المعلم بمفرده فيما يشمل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب والمناشط وظروف المتعلمين وإمكانات المدرسة ككل، ٤٠% لنجاح العملية التربوية. (الفرأ ، ١٩٩٦: ٩٤).

ويعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة تربية مستمرة للمعلم من بداية دخوله المهنة حتى خروجه منها، وهذا يعني أن تربية المعلم لا تنتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة في كليات

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

ومعاهد إعداد المعلمين ، بل تدوم وتستمر طيلة حياته المهنية ، وذلك من أجل الإلمام بكل مستحدث في مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، ومن أجل إتقان استعمال ما تبتكره تكنولوجيا التعليم من مواد تعليمية وطرق تدريس جديدة ، ومن أجل الوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية. (الخطيب ، ١٩٩٤ : ٣٤٤).

فالمعلم طالب علم في مدرسة لا يتخرج منها أبداً إلا بعد تخرجه من المهنة بالتقاعد أو الوفاة، وذلك لمواكبة تطور العصر، وما يستخدمه في مجال تخصصه الأكاديمي وما يستحدث في مجال التربية وعلم النفس. (عبيدة ، ١٩٦٧ : ٢٧٨)

وهذا يدل على أنه لو تمكن القائمون على التربية من تصميم أفضل المناهج وتزويد المدرسة بأقوى الكفاءات الإدارية وتجهيزها بأفضل الوسائل والتقنيات واختيار أفضل الطلبة لإعدادهم كمدربين فإن ذلك لا يكفي بل يجب إعدادهم وتدريبهم أثناء الخدمة وإعداد المجتمع ليقبل علي التعليم، كل ذلك لأنه:

- ١ - من المستحيل أن يلم الطالب المعلم بجميع المهارات أثناء الدراسة.
- ٢ - التدريب التربوي دعامة رئيسية في السيرة التربوية.
- ٣ - المناهج الدراسية لها متطلبات لا توفرها فترة الدراسة الجامعية.
- ٤ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم تطالب بتدريب المعلم أثناء الخدمة.
- ٥ - فلسفة التدريب التربوي يقوم على مبدأ تطوير قدرات المعلمين.
- ٦ - تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته يرفع روحه المعنوية وينمي مهارته.
- ٧ - التدريب التربوي يتيح للمعلم مواكبة التطوير العلمي والتكنولوجي.

إعداد المعلم:

إعداد المعلم قبل الخدمة هو نظام تعليمي يتألف من مدخلات وعمليات ومخرجات ومن مدخلاته: أهداف تسعى إلى تكوين الطالب المعلم ليصبح معلماً في المستقبل - وخطة دراسية تحتوي على مكونات أربعة هي: الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العملية. ومن عمليات هذا النظام: الطرائق والتقنيات وأساليب التقويم المستخدمة لتحقيق أهداف النظام. أما مخرجات هذا النظام فهي المعلم المتمرن الذي يبدأ الخدمة في إحدى المراحل التعليمية حسب ما أعد له. (الأحمد ، ٢٠٠٤ ، ١٨)

أهمية إعداد المعلم:

منذ أن أصبحت عملية التعليم بعامة والتدريس بخاصة ، مهنة من المهن المتخصصة التي يعد لها في كليات ومعاهد وجامعات ، أصبحت قضية إعداد المعلم الشغل الشاغل لكثير من

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

الباحثين والمسؤولين عن التربية على جميع المستويات التعليمية ، فانطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في المؤسسات التربوية من حيث التكوين العلمي والثقافي لفكر طلابه ، والتشكيل الأخلاقي والسلوكي لشخصياتهم ، احتلت قضية إعداد المعلمين في الوقت الحاضر أولوية خاصة لأنها قضية التربية نفسها ، حيث إنها تحدد طبيعة ونوعية الأجيال القادمة الذين يتوقف عليهم مستقبل الأمة ، وخاصة أن وظيفة المعلم في عالمنا المعاصر لم تعد مجرد نقل المعلومات إلى المتعلمين ، بل صارت تتطلب منه قدرات ومهارات في الإرشاد والتوجيه وفن التدريس .

كما أن طبيعة عمل المعلم تواجه مؤثرات خارجية وداخلية كثيرة: اجتماعية وفلسفية ونفسية، كما يواجه توسعاً هائلاً في حجم المعرفة الإنسانية ، ومن هنا يمكن القول بأن أية جهود تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم العلمي المنشود ما لم تبدأ بإعداد جيد للمعلم. (راشد ، ١٩٩٦ : ٣٩)

وبات أمراً محتملاً أن يصبح دوره حافلاً بكل معاني التحدي لقابلياته وقابليات أجيال التعلم ، فقيادة المعلم في الإطار الجديد قيادة إبداعية إنمائية خلقة ، تعمل على تهيئة أنجح السبل والظروف لنمو أجيال التعلم وإبداعها وتقدمها .

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يقول (Faure ، ١٩٧٤) لقد ظهرت فكرة تدريب المعلمين أثناء الخدمة كرد فعل لعجز معاهد تدريب المعلمين عن توفير العدد الكافي من المعلمين لمواكبة الزيادة المضطردة في المدارس وأعداد الطلاب ، كما أن التدريب أثناء الخدمة ازدهر مع المفاهيم الجديدة والتي دعت إلى استمرارية التعليم والتدريب طوال فترة العمل لزيادة التأهيل ومواكبة المستجدات، وقد دعا الإسلام من قبل إلى ذلك "تعلم العلم من المهد إلى المهد" ولكن الفكرة في العصر الحديث ازدهرت في بداية السبعينات حيث ظهرت مفاهيم التعليم طول الحياة أو التعليم المستمر والتي تبلورت في تقرير اليونسكو بقيادة العالم (Faure) والذي ظهر عام ١٩٧٢ . (أبو عطوان، ٢٠٠٨ : ١٢)

أهمية تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة:

تكمن أهمية التدريب في أهميته التعليمية التعلمية لإيجاد المتعلمين القادرين على مواجهة التغيرات المختلفة من ثقافية وعلمية مزودين بالقيم والأخلاق ، ولا يكون ذلك إلا عبر معلم قادر على ذلك ، مالك للمعارف المطلوبة لذلك فإن التدريب له أهميته الخاصة وله الكثير من الفوائد والنتائج ومنها (أبو عطوان، ٢٠٠٨ : ١٤):

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

- ١ - الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية من حيث النوع والكم ولا يمكن أن يكون ذلك إلا في ظل معلماً مالكاً لمهارات عالية وكبيرة تعينه على التأثير في تلاميذه مما يمكنه من الرقي بقدراتهم وأدائهم.
- ٢ - خفض مستوى تسرب الطلاب الناتج عن الأساليب العقابية السيئة والحادة من قبل كثير من المعلمين.
- ٣ - المعلمون المدربون تدريباً جيداً على القيام بوظائفهم المهنية يتقنون أعمالهم ولا يحتاجون إلى كثير من العناية والجهد والمال الناتج عن كثرة زيارات المشرفين ومدراء المدارس.
- ٤ - المعلمون المدربون تدريباً جيداً يلعبون أدواراً جيدة بالمدرسة فيعينون المدراء مما يساعد على انجاز الأعمال، كما أنهم لا يكونون عبئاً على غيرهم.
- ٥ - المعلمون ذوو القدرات العالية همهم وروحهم المعنوية عالية مما يعمل على رفع كفاءتهم، ويشعرون بالرضا وينالون احترام وتقدير طلابهم ومسؤوليهم، ويمتلكون فرصة أفضل من غيرهم للارتقاء بوظائفهم، كما أن لديهم فرصة للعمل في دروس إضافية، وتحسين أحوالهم المعيشية. (عليش، د.ت: ٤٤٩).

أهداف التدريب أثناء الخدمة:

- ١ - تنمية مهارات المعلمين والمعلمات في المدرسة من خلال العمل في مجموعات أو فرق عمل لتحقيق أهداف المدرسة.
- ٢ - تخفيف العبء عن المشرفين التربويين ومدراء المدارس مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال. (حجازي ، ٢٠٠٢ : ١٤)
- ٣ - تنمية معارف و مهارات المعلمين و المعلمات بالمدرسة كأفراد لأداء الأعمال و الواجبات المنوطة بهم.
- ٤ - تنمية الوعي السياسي والوطني لدى المعلمين والمعلمات. (جبر ، ٢٠٠٢ : ٦٧)
- ٥ - تنمية مهارات جديدة ومستحدثة لدى المعلمين والمعلمات لتمكينهم من التوافق مع التكنولوجيا الحديثة.
- ٦ - إعداد صف ثان في الوظائف القيادية.
- ٧ - تحسين إنتاجية المعلمين والمعلمات.
- ٨ - تشجيع التطوير والتعلم الذاتي لدى المعلمين والمعلمات.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

ويمكن أن تصاغ الأهداف العامة لتدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة فيما يلي:

١. تجديد معلومات المعلمين والمعلمات.
٢. إمداد المعلمين والمعلمات بكل جديد في تخصصاتهم.
٣. رفع مستوى أداء المعلمين والمعلمات في تخصصاتهم العلمية.
٤. تحسين اتجاهات المعلمين والمعلمات وتطوير معارفهم ومهاراتهم التعليمية وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد.
٥. زيادة إلمام المعلمين والمعلمات بالطرق والأساليب الحديثة في التعليم وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية.
٦. تبصير المعلمين والمعلمات بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها وتعريفهم بأدوارهم ومسئولياتهم في ذلك الصدد.
٧. تعميق وعي المعلمين والمعلمات السياسي والقومي لاستيعاب التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع.

مبادئ التدريب:

يجب أن يسترشد في تصميم و تنفيذ البرامج التدريبية بالمبادئ التالية:

١. التدريب نشاط رئيسي مستمر، وليس حاجة طارئة أو أمراً كمالياً.
٢. التدريب نظام متكامل، يتضمن مدخلات وعمليات ومخرجات مترابط وتتكامل فيما بينها.
٣. التدريب نشاط متجدد ومتغير.
٤. التدريب عملية إدارية وفنية، وهذا يتطلب وضوح الأهداف وتناسقها، ووضوح السياسات وتوافر الموارد المالية والبشرية، وكذلك الرقابة والتوجيه المستمر، وتوافر خبرات وتخصصات محددة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها.
٥. للتدريب مقومات إدارية وتنظيمية أساسية، مثل وجود خطة عمل واضحة، وتوفر الإمكانيات والمعدات الفنية المطلوبة، وكذلك توفر القيادات الواعية، وتوفر الدقة والوضوح في تحديد مواصفات الوظائف، وتوفر الدقة والموضوعية في اختيار الأفراد للعمل التدريبي، وتوفر نظام مستمر لقياس أداء العاملين، وتقييم كفاءتهم، وتوفر نظام واضح للحوافز المادية و المعنوية. (أبو عطوان، ٢٠٠٨: ١٤).

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

أسباب الحاجة إلى تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة:

- ١ - ازدياد عدد الطلبة والمدارس.
- ٢ - التقدم العلمي والتكنولوجي
- ٣ - تطوير الأنظمة التربوية.
- ٤ - التحديات التي تواجه المجتمع: فرضت التحديات العالمية على التربية أن تعد الفرد للمستقبل لمواجهة تلك التحديات.
- ٥ - تطور أساليب التدريب وطرق التدريس: لقد تطورت طرق وأساليب التدريس وقد تحول مركز الاهتمام في التربية من الموضوع الذي يدرس الطفل ونموه إلى اهتمام المعلم في عملية التعليم موجهاً نحو الطفل، ومن ثم فعليه أن يركز جهوده في اختيار وسائل وأساليب التعليم التي تتناسب مع مرحلة النضج التي يمر بها الطفل، والتي يمكن معها تقويم الموضوع الذي يدرس بحيث يحقق الطفل أقصى استفادة ممكنة من الدرس. (الششتاوي، ١٩٨٦: ٦٣).
- ٦ - النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة لتمكينهم من القيام بوظيفتهم: إن المعلمين من كليات الآداب لم يتدربوا ، فهم بدون خبرة عملية مما يجعلهم في حاجة ماسة للتدريب أثناء الخدمة ، كما أن طلبة كليات التربية فترات تدريبهم العملية قصيرة ، لذلك يجب تدريبهم أثناء الخدمة .
- ٧ - التغيير في المناهج: لقد تم تغيير المناهج الفلسطينية ابتداء من العام الدراسي (٢٠٠٠ - ٢٠٠١) مما أوجب إعداد دورات خاصة بالمناهج الفلسطينية وتدريب المعلمين عليها .
- ٨ - مساعدة المعلمين الجدد: من خلال برامج التدريب يتم مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم على نظام العمل الدراسي والاطلاع على قوانينه وقواعده، فانتقال الطالب من كلية التربية إلى العمل في مدرسة بعد تخرجه يمثل نقطة تحول في حياته، فهو يواجه بمواقف جديدة لم يتم تدريبه عليها، كما أن خبراته العلمية أثناء مرحلة إعداده ما قبل الخدمة كثيراً ما تخلو من الصفات الطبيعية والتفانيّة للموقف التدريسي. (عبد الموجود، ١٩٧٥: ٦١).
- ٩ - التغييرات الكبيرة التي طرأت على الأدوار التي توكل للمعلمين والمعلمات من التوجيهات الحديثة للتربية مثل: الدمج والتعليم غير التصنيفي وبرامج التدخل المبكر وغيرها الكثير. ويستفاد من ذلك أن المعلمين والمعلمات بحاجة لمن يساعدهم ويشجعهم لتكوين الخبرات العملية والعلمية للقيام بكفائتهم على أكمل وجه. إن وزارة التربية والتعليم العالي اهتمت بهذه الفئة

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

من المعلمين والمعلمات وهيئتهم وقد تم عقد دورات تدريبية لتدريب المعلمين والمعلمات على المناهج الجديدة.

التدريب أثناء الخدمة ضرورة حتمية:

١- من أجل العلاج: وذلك لمعالجة قصور بعض المعلمين والمعلمات في الأداء الذي يتطلب علاجاً عاجلاً.

٢- من أجل النمو المستمر: العملية التعليمية التعلمية عملية معقدة ولها أبعاد كثيرة والإنسان يحتاج إلى نمو مستمر كل هذا يستدعي تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة وتزويدهم بكل ما هو جديد، وينقسم التدريب من أجل النمو المستمر إلى قسمين:

أ- البرامج التجديدية: والمقصود بالبرامج التجديدية تجديد وتنشيط الجوانب المهنية للمتدربين والمتدربات بتزويدهم بأحدث المعلومات والمعارف والنظريات والاتجاهات و المفاهيم والخبرات الضرورية للكفايات الوظيفية.

ب- البرامج التأهيلية: ويقصد بها تدريب المعلمين والمعلمات و تأهيلهم للوظائف الأرقى.

والتدريب يكون حتماً إذا توافرت المعايير التالية عند القائمين عليها:

١- إدراك الحاجة إلى التدريب في المجال المطلوب فيه.

٢- اتجاهات المتدربين والمتدربات أثناء الخدمة.

٣- الاتجاهات نحو موضوعات التدريب.

٤- التقضيلات لنماذج التدريب أثناء الخدمة. (عساس، ١٩٩٥: ١٥٤)

الخصائص الواجب توافرها في برامج التدريب الفعالة:

١- التكامل.

٢- التعاون.

٣- تقويم الحاجات.

٤- الدعم الإداري.

٥- إمكانية الالتحاق بالدورات التدريبية.

٦- تقويم فاعلية التدريب.

٧- استمرارية التدريب.

٨- شمولية التدريب.

٩- أساليب التدريب المستخدمة. (الحديدي، ١٩٩١: ١٧٤)

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

الشروط الواجب توافرها في القائمين على التدريب:

- ١) معرفة الحاجة إلى التدريب في المحور المطلوب .
- ٢) الإلمام باتجاهات وميول المتدربين و المتدربات أثناء الخدمة.
- ٣) الإلمام بموضوعات التدريب .
- ٤) التفضيل بين نماذج التدريب أثناء الخدمة.

معايير التدريب أثناء الخدمة:

١) الاختيار.

٢) إعداد المعلمين والمعلمات: ينبغي إعداد المعلمين والمعلمات بالكليات لتتوفر فيهم عناصر معايير إعداد المعلمين والمعلمات الجيدة وتتلخص في:

- أ- معرفة وفهم مادة التخصص ومفاهيمها وافترضاها وبنيتها الأساسية.
- ب- الاستقصاء يعنى التمكن من أساليب البحث وطرق الحصول على المعرفة.
- ت- النمو الإنساني والتعلم باستخدام الفهم للتعلم والنمو الإنساني لتنمية الجوانب المختلفة لدى المتعلمين.
- ث- التنوع والتمايز باستخدام استراتيجيات تعليم وتعلم تتناسب قدرات التلاميذ وميولهم ورغباتهم وحاجاتهم وظروفهم المختلفة.
- ج- استراتيجيات التدريس باستخدام استراتيجيات متنوعة تدفع التلاميذ وترغبهم على التفكير الناقد وحل المشكلات والمهارات الأدائية.
- ح- التخطيط للتدريس وذلك بتخطيط وتنفيذ التدريس الفعال في بيئات التعلم المختلفة.
- خ- البيئة التعليمية وذلك بتصميم بيئات تعليمية ترغب وتشجع التلاميذ على التعلم.
- د- التكنولوجيا وذلك باستخدام تكنولوجيا في كل نواحي العملية التعليمية التعليمية.
- ذ- الأخلاقيات وذلك بالالتزام بأخلاقيات ومبادئ السلوك لوظيفة التعليم.
- ر- التقويم وذلك باستخدام وسائل تقويمية حديثة تساعد المتعلمين على نموهم المستمر.
- ز- التعاون والقيادة وذلك بالتعاون مع كل ذي شأن له علاقة بالعملية التعليمية التعليمية من مدير وإدارة وأولياء أمور من أجل التحسين المستمر في خبرات الطلاب.
- س- التدريب الميداني والمهارات المهنية وذلك بالقدرة العملية لتطبيق المهارات والفنيات والاستراتيجيات المرتبطة بتعلم ونمو التلاميذ في الموقف التعليمي.
- ش- المجتمع وذلك بالعمل على بناء وتفعيل مجتمعات تعليمية تعليمية والعمل من خلالها.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

٣) منح رخصة مزاوله المهنة: ينبغي أن تقوم هيئة تطوير مهنة التعليم بتحديد آليات لتقويم المعلمين والمعلمات ليمنحوا رخصاً لمزاوله المهنة في نهاية فترة التجربة، إن المعلمين العاملين والمعلمات العاملات اليوم في وظيفة التعليم يمنحون رخصاً لمزاوله مهنة التعليم تلقائياً بدون أي تقويم بعد حصولهم على المؤهل العلمي الجامعي إضافة لحصولهم على دبلوم التأهيل التربوي ، وفي كثير من الأحيان يقبل المتقدمون والمتقدمات بغض النظر عن تأهيلهم التربوي أو عدمه أو حتى لا يراعى التخصص أحياناً.

٤) التدريب أثناء الخدمة. (<http://www.moelp.org/conact.html>)

وظائف برامج تدريب المعلمين والمعلمات:

- ١- وظيفة التعويض: وتبنى على محاولة إكمال ثغرات مؤهلات المعلمين والمعلمات وإكمال النقص فيها.
 - ٢- وظيفة التكيف: القدرة على التعايش مع الحاجات والرغبات الجديدة والتطور العلمي في محاور الطرق والتقنيات
 - ٣- وظيفة التوسع: ويقصد بها قدرة المتدرب على تعليم مواضيع متعددة لا موضوع واحد.
 - ٤- وظيفة التخصص: ويقصد بها تعليم المتدرب معارف تكميلية لممارسة عمل مختلف عن الآخر.
 - ٥- وظيفة التحديث والإبداع: ويقصد بها الربط بين النظرية والتطبيق وبين مجمل الإصلاحات التربوية. (الفراء، ١٩٩٦ : ١٠٥)
- المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين والمعلمات:
- ١- تحديد الأهداف النهائية والتفصيلية للمحتوى ومراحل تنفيذ البرنامج تحديداً دقيقاً وواضحاً.
 - ٢- توصيف عمل المعلم بدقة وتحليل كفاءاته ومتطلبات تحقيقها من كفاءات ومهارات.
 - ٣- تنمية المهارات والقدرات والاتجاهات وبيان أهمية التدريب في اكتساب المهارات.
 - ٤- تطبيق المفهوم الشامل الكامل للمنهاج بعناصره المختلفة.
 - ٥- العمل على مراعاة مبدأ تفريد التعليم والتعلم الذاتي عند التخطيط للبرامج التدريبية وإعداد النشاطات اللازمة لذلك.
 - ٦- ممارسة التقويم الذاتي والاستفادة من التقويم البنائي والتقويم النهائي والتغذية الراجعة في برامج تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.
 - ٧- مشاركة المعلمين والمعلمات المتدربين الفعالة في كل مراحل التدريب من: تخطيط وتنفيذ وتقييم وتطوير البرامج.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

- ٨- تخطيط برنامج تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.
 - ٩- تصميم البرنامج التدريبي المناسب لتحقيق الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمعلمات.
 - ١٠- أهمية معايير البرنامج التدريبي. (الفرا، ١٠٦:١٩٩٦)
- الاتجاهات الحديثة في برامج تدريب المعلمين والمعلمات:**
- ١- وضوح وتحديد أهداف برامج التدريب بشكل سهل وبلغة سلوكية تحدد الأداء النهائي للمعلمين المتدربين والمعلمات المتدربات.
 - ٢- تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين والمعلمات وربطها بحياة المعلمين والمعلمات العملية والاطلاع على أدائهم الوظيفي المستقبلي في المدارس.
 - ٣- المرونة وتعدد الاختيارات في برامج التدريب من متطلبات قبول وتخرج وتنوع مجال البرامج ومقرراتها وأنشطتها مما يسهل ويساعد على تحقيق الأهداف.
 - ٤- التوجه نحو مدخل الكفاءات والأداءات في التدريب وذلك في تطبيق برامج تدريب المعلمين والمعلمات وتدريبهم بناءً على برامج الكفاءات والأداءات.
 - ٥- التكامل بين النظرية والتطبيق وقدرة وفعالية برامج التدريب على ترجمة الأفكار النظرية إلى واقع عملي يمكن ملاحظته في سلوك المعلمين المتدربين والمعلمات المتدربات.
 - ٦- استمرارية عملية تدريب المعلمين والمعلمات لتستمر طيلة حياتهم المهنية لمواكبة التغيرات والتطورات الاجتماعية والعلمية والتكنولوجية.
 - ٧- الانتفاع والاستفادة من تكنولوجيا التربية وتوظيفها في تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.
 - ٨- تفريد التدريب بحيث يسير المعلمون المتدربون والمعلمات المتدربات كل وفق قدرته وحاجاته وميوله ورغباته وظروفه وسرعته الخاصة به.
 - ٩- أن يختار المعلمون المتدربون والمعلمات المتدربات النشاط الذي يناسبهم مع اعتماد الوسائط التعليمية المختلفة من مسموعة ومرئية ومشاعل وورش وندوات وتلفاز وإذاعة وفيديو وبحوث إجرائية ميدانية وغيرها. (الفرا، ١٠٧:١٩٩٦)
- أهمية تخطيط البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لجميع عناصره الرئيسية للتدريب المهني:**
- ١- زيادة قدرة المعلمين والمعلمات على التكيف مع الدورات التدريبية والتنبؤ بما سيحدث للعملية التربوية مستقبلاً.
 - ٢- تحديد دقيق لمسارات التدريب.
 - ٣- اتخاذ القرارات والإجراءات الكفيلة لمواجهة تحدياته. (الخطيب، ١٩٩٨: ١٠٩).

٤ - تحقيق النمو الوظيفي للمتدربين والمتدربات وزيادة فعاليتهم ورفع مستوى أدائهم وتحقيق طموحات وأهداف المجتمع موفرين الكثير من الوقت والجهد والمال وذلك بما يلي:

أ- دراسة الأداء التدريبي للخطط التدريبية السابقة.

ب- تحديد الاحتياجات اللازمة للمتدربين والمتدربات وتصنيفهم في فئات حسب تخصصهم.

لذا يجب أن يشتمل تخطيط البرنامج على جميع العناصر الرئيسية للبرنامج التدريبي وهي:

أهداف البرنامج التدريبي: ماذا سيتعلم المتدربين (ما هي الأهداف المرغوب تحقيقها) - أي شريحة سيتم تدريبها ومتى سيتم تدريبها ، يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لتحديد الأهداف العامة للتدريب وفق فلسفة المجتمع وظروفه المختلفة ووفقاً للصورة المستقبلية التي يرغب المجتمع أن يكون عليها.

وهذه هي الخطوة الأولى والأساس لعملية تخطيط البرنامج التدريبي وتتم هذه الخطوة بالتعاون بين جميع الأجهزة ذات العلاقة ببرنامج تدريب المعلمين والمعلمات.

وفي ضوء ذلك يتم تحديد ما سيتعلمه المتدربون والمتدربات والأهداف المرغوب تحقيقها. وعندما تتحدد الأهداف يتحدد نوع برنامج التدريب: هل هو تأهيل أم تنشيط أم توجيه ،ومن ثم تحديد شريحة المعلمين والمعلمات المراد تدريبهم وفق احتياجاتهم المهنية والأكاديمية وفق جنس وعمر وكفاءة المعلمين والمعلمات .

(١) **محتوى البرنامج:** يتم تحديد محتوى برنامج تدريب المعلمين والمعلمات وفق احتياجاتهم ، ووفق الأهداف التي تم تحديدها في خطة التدريب و التي بدورها يجب أن تكون متمشية ومنسقة مع فلسفة المجتمع وسياسة الدولة التعليمية وبهذا يتم تحديد المحتوى تبعاً لما يلي:

أ) الأهداف المحددة و الواضحة بخطة البرنامج التدريبي.

ب) المستوى الحقيقي والأكاديمي والثقافي والوظيفي للمعلمين المتدربين والمعلمات المتدربات.

ت) المستوى الأكاديمي والثقافي المرجو الوصول إليه.

ويتم اختيار المحتوى بمشاركة المتخصصين في موضوعات المحتوى بحيث تكون متناسقة تتدرج من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المركب ومن المحسوس إلى المجرد ومن الكل إلى الجزء بحيث يكون ترابط الأفكار والفقرات بشكل سلس يغرس المعنى والمفهوم ويبقى أثره على المدى البعيد لدى المعلمين المتدربين والمتدربات.

ويشتمل محتوى البرنامج التدريبي على الحقائق والمفاهيم والمبادئ والقوانين والمهارات الأداة العملية والعقلية والفكرية والاتجاهات والقيم الاجتماعية والثقافية والدينية والإنسانية التي

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة

تتبنها المؤسسة التعليمية مما يحقق التفاعل والانسجام مع المرين والمعلمين المتدربين و المعلمات المتدربات لتحقيق الأهداف.

٢) **المدرّبون والمحاضرون المهرة:** هم الركن الأساسي في إنجاح البرنامج التدريبي وتحقيق أهدافه فبهم يقوى البرنامج الميت الضعيف ، ويحيونه فيثون فيه الحياة،لذا يجب مراعاة اختيار المدرّبين والمحاضرين بدقة من أصحاب الكفاءة والخبرة والمهارة العالية.

٣) **المعلمون المتدربون الراغبون في التدريب** والمعلمات المتدربات الراغبات في التدريب مع توفر الحوافز والدافعية: يعد المعلمون المتدربون والمعلمات المتدربات من أهم مدخلات ومخرجات العملية التدريبية ويجب تحقق الأهداف المخطط لها فيهم بواسطة عملية منظمة ومستمرة محورها المعلمون المتدربون والمعلمات المتدربات لإحداث تغييرات سلوكية وذهنية لمقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية التي يتطلبها الفرد والمدرسة والمجتمع ومن أهمها المشكلات الميدانية والواقعية التي تواجه المعلمين والمعلمات، مما يجعلهم قادرين على تأدية رسالتهم على أكمل وجه.

٤) **المشرفون على المركز التدريبي:** يتطلب الإشراف على المركز التدريبي حسن اختيار المشرفين ممن يكونون قادرين على تنفيذ البرنامج التدريبي ويمتلكون الكفاءة العلمية والإدارية، ويجب تزويد هؤلاء المشرفون بخطوات التنفيذ من دقة وحكمة ،وما يجب عليهم إتباعه ،وتزويدهم بكافة الإمكانيات التي تعينهم على القيام بمهمتهم.

٥) **اختيار المركز التدريبي:** على المخططين عند تخطيط البرنامج التدريبي للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة ،أن يوفر للمتدربين والمتدربات الراحة النفسية والجسمية ،وأن يوفر وقت المعلمين والمعلمات ،ولذا يجب اختيار مراكز تدريب المعلمين والمعلمات التي تتميز بسهولة المواصلات لها ،وتوفر الوسائل والتقنيات الحديثة وكذلك توفر قاعات المناقشة ،والمحاضرات ،والمعامل ،والمختبرات ،وقاعات ورش العمل.

٦) المواد التدريبية.

٧) أساليب وأنماط وصيغ التدريب أثناء الخدمة:

١ - صيغ وأنماط التدريب أثناء الخدمة:

أ) البرامج التنشيطية.

ب) برامج استكمال التأهيل: وهذه البرامج إما أن تكون برامج طويلة أو قصيرة وتكون إما مفردة على جهد المعلم الذاتي نفسه أو توجه ذاتياً.

٢ - أساليب التدريس في دورات التدريب أثناء الخدمة:

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

(أ) نظرية.

(ب) ميدانية.

(ت) تدريب ذاتي تقوم على جهود المعلمين والمعلمات.

(٨) أدوات ومقاييس التقييم

(٩) الإمكانيات البشرية والمادية.

مدة التدريب:

عند تحديد مدة التدريب يؤخذ في الاعتبار العوامل الآتية:

١. الأهداف المرجو تحقيقها.

٢. نوع البرنامج: تفرغ أو عدم تفرغ ، طويل الأجل ، قصير الأجل ، صباحي ، مسائي.

٣. مكان التنفيذ: مراكز التدريب ، مديريات التربية ، في منطقة تعليمية أخرى ، خ...الخ.

٤. عدد الساعات التدريبية المخصصة لتنفيذ البرنامج.

٥. حجم الأماكن التدريبية وعدد المتدربين. (www.moelp.org/forum-posts.asp?ID=3822)

تنفيذ التدريب:

وهنا يمكن التحدث عن نوعين من البرامج:

الأول: البرامج التي يتم تصميمها في الإدارة العامة للتدريب التربوي والابتعاث أو التي تقدمها المؤسسات والشركات العالمية.

الثاني: ما يتم تصميمه في مراكز التدريب والإدارات العامة للتعليم في المناطق والمحافظات.

تقويم ومتابعة التدريب:

تقويم التدريب: الأهداف ونتاجات التدريب التي اكتسبها المعلمون والمعلمات بعد اشتراكهم ومرورهم في خبرة تدريبية خطط لها ويستحسن تقييم البرنامج التدريبي على أساس:

(www.moelp.org/forum-posts.asp?ID=3822)

١. الأهداف التي تم تحديدها عند التخطيط.

٢. طبيعة البرنامج التدريبي.

٣. نوعية المعلمين المتدربين والمعلمات المتدربات.

بعملية التقويم يتم التأكد من مدى تحقق الأهداف التعليمية التعلمية وذلك بقياس الفرق في

التغيير بين مستوى المتدربين والمتدربات قبل التدريب ومستواهم بعد نهاية البرنامج التدريبي.

يقوم بعملية التقويم المدرب أو مدير مركز التدريب أو المتدرب نفسه أو يشارك جميعهم في عملية التقويم الأمر الذي يدخل على عملية تخطيط وتصميم البرنامج التدريبي تحسناً وتطويراً

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

من خلال التغذية الراجعة. ذلك من أجل إصدار أحكام تتعلق بالمتدربين والمدرسين والأساليب التدريبية والوسائل المستخدمة والنتائج المختلفة القريبة والبعيدة لعملية التدريب.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة (واقع تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بالمرحلة الثانوية في محافظات غزة) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميّاً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

ثانياً: مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة غزة في العام الدراسي (٢٠٠٨-٢٠٠٩)، والبالغ عددهم (٤٠٨٠) معلماً ومعلمة (وزارة التربية والتعليم العالي ، ٢٠٠٨).

ثالثاً: عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على (٥٨٠) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة للعام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ، ، والجداول توضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	309	53.28
أنثى	271	46.72
المجموع	580	100

جدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	543	93.62
ماجستير فما فوق	37	6.38
المجموع	580	100

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

جدول رقم (٣) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	88	15.17
من ٦-١٠ سنوات	176	30.34
أكثر من ١٠ سنوات	316	54.48
المجموع	580	100

جدول رقم (٤) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الدورات

عدد الدورات	العدد	النسبة المئوية
دورة	130	22.41
دورتين	213	36.72
أكثر من دورتين	237	40.86
المجموع	580	100

رابعاً: أدوات الدراسة:

تم اعداد استبانته مكونة من (٤٦) فقرة موزعة على خمسة محاور (الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة ، تخطيط البرنامج التدريبي ، أهداف البرنامج التدريبي ، محتوى البرنامج التدريبي ، تقويم التدريب).

صدق وثبات الأداة:

١. قام الباحثون بالتحقق من صدق الاستبانته عن طريق:

أ. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانته في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في علم التربية ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانته، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من المحاور الأربعة للاستبانته، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانته (٤٦) فقرة موزعة كما في الجدول رقم (٥):

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول (٥) يبين عدد فقرات الإستبانة حسب كل محور من محاورها

عدد الفقرات	المحور
10	المحور الأول: الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة
8	المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي
10	المحور الثالث: أهداف البرنامج التدريبي
9	المحور الرابع: محتوى البرنامج التدريبي
9	المحور الخامس: تقويم التدريب
46	المجموع

ب. صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٦٠) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول

رقم (٦):

الجدول رقم (٦) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول " الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة " مع الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	التدريب أثناء الخدمة ضروري لرفع كفايات المعلمين.	0.661	دالة عند ٠,٠١
2	يزيد التدريب من تبصير المتدرب بخصائص المعلمين وحاجاتهم.	0.725	دالة عند ٠,٠١
3	يسهم في تنمية قدرة المعلمين على المرونة لتقبل كل ما هو جديد والسعي نحو كل ما يستحدث.	0.692	دالة عند ٠,٠١
4	يسهم في ارتفاع مستوى كفاية المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم	0.585	دالة عند ٠,٠١
5	يؤدي إلى إطلاع المعلمين على الجديد والمستحدث في محتوى المنهاج.	0.754	دالة عند ٠,٠١

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
6	يساعد المعلمين على معرفة الجديد بالوسائل التعليمية وطرق استخدامها.	0.724	دالة عند 0,01
7	يساعد المعلمين على معرفة الجديد بطرائق التدريس.	0.712	دالة عند 0,01
8	يساعد المعلمين على اكتساب المفاهيم المتصلة بمادة التخصص.	0.791	دالة عند 0,01
9	يساعد المعلمين على معرفة النظريات التربوية الجديدة في مجال التعليم والتعلم.	0.677	دالة عند 0,01
10	يساعد المعلمين في اكتساب مهارة التدريس.	0.560	دالة عند 0,01

ر الجدولية عند درجة حرية (58) وعند مستوى دلالة (0,01) = 0,325

ر الجدولية عند درجة حرية (58) وعند مستوى دلالة (0,05) = 0,250

الجدول (7) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني "تخطيط البرنامج التدريبي" مع

الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يفضل مشاركة الفئة المستهدف تدريبيها في تحديد الاحتياجات التدريبية.	0.386	دالة عند 0,01
2	أن لا تزيد مدة الدورة عن شهر.	0.250	دالة عند 0,01
3	يحبذ أن يتضمن البرنامج التدريبي دورات قصيرة وأخرى طويلة.	0.259	دالة عند 0,01
4	يفضل أخذ رأي المعلمين عند وضع الموضوعات التدريبية.	0.267	دالة عند 0,01
5	يفضل أن يعتمد التخطيط مبادئ محددة وأسس تربوية واضحة ومعلومة.	0.493	دالة عند 0,01
6	يستحسن أن يشارك في التخطيط عناصر تربوية من ذوي الصلة والاختصاص.	0.597	دالة عند 0,01
7	يحبذ أن يعرض التخطيط على محكمين من ذوي الصلة والاختصاص.	0.669	دالة عند 0,01

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
8	يحبذ أن يعتمد التخطيط على أوراق عمل ونشاطات وفعاليات وورش عمل.	0.618	دالة عند ٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٢٥

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

الجدول (٨) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث " أهداف البرنامج التدريبي " مع الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يفضل إجراء دراسة مسحية لتحديد حاجات المعلمين.	0.531	دالة عند ٠,٠١
2	يحبذ أن تتبنى أهداف البرنامج التدريبي من حاجات المعلمين.	0.455	دالة عند ٠,٠١
3	يتوجب أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة للمعلمين.	0.478	دالة عند ٠,٠١
4	يستحسن أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المرحلة التعليمية.	0.458	دالة عند ٠,٠١
5	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات النظام التعليمي.	0.576	دالة عند ٠,٠١
6	يفضل أن تشبع أهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين.	0.493	دالة عند ٠,٠١
7	يفضل أن تكون الأهداف الموضوعة للبرنامج قابلة للتحقيق في حدود الإمكانيات المتاحة.	0.414	دالة عند ٠,٠١
8	زيادة أعداد المعلمين الملتحقين في الدورة يقلل من تحقيق الأهداف.	0.426	دالة عند ٠,٠١
9	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات المراحل التعليمية.	0.580	دالة عند ٠,٠١
10	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية.	0.313	دالة عند ٠,٠٥

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٢٥

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

الجدول (٩) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الرابع "محتوى البرنامج التدريبي" مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	
دالة عند ٠,٠١	0.744	يفضل أن يناسب محتوى البرنامج التدريبي طبيعة العمل الذي يمارسه المعلمين.	1
دالة عند ٠,٠١	0.707	يحبذ أن يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع أهداف البرنامج.	2
دالة عند ٠,٠١	0.758	يستحسن أن يلاءم محتوى البرنامج التدريبي المهمات المنوطة بالمعلمين	3
دالة عند ٠,٠١	0.765	يفضل أن يربط المحتوى التدريبي بين الجانبين النظري والعملي.	4
دالة عند ٠,٠١	0.764	يفضل أن يراعي المحتوى التكامل بين الموضوعات التدريبية.	5
دالة عند ٠,٠١	0.773	يفضل أن يراعي المحتوى التنوع في الأنشطة.	6
دالة عند ٠,٠١	0.696	يستحسن أن يميل المحتوى إلى الجودة والحداثة.	7
دالة عند ٠,٠١	0.767	يفضل أن يناسب مؤهلات المعلمين وخبراتهم.	8
دالة عند ٠,٠١	0.730	يفضل أن تشتق محتويات البرنامج التدريبي من أهداف المرحلة الأساسية التعليمية.	9

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٢٥

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

الجدول (١٠) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الخامس "تقويم التدريب" مع الدرجة

الكلية للمحور

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.755	دالة عند ٠,٠١
2	0.796	دالة عند ٠,٠١
3	0.623	دالة عند ٠,٠١
4	0.716	دالة عند ٠,٠١
5	0.665	دالة عند ٠,٠١
6	0.780	دالة عند ٠,٠١
7	0.767	دالة عند ٠,٠١
8	0.747	دالة عند ٠,٠١
9	0.801	دالة عند ٠,٠١

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٢٥

ر الجدولية عند درجة حرية (٥٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من الجداول السابقة أن جميع الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١، ٠,٠٥) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمحاور قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى وكذلك كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١) مصفوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية

مجموع	حاجة	تخطيط	أهداف	محتوى	تقويم
1					
0.843	1				
0.871	0.768				
0.833	0.581	0.791	1		
0.851	0.547	0.608	0.665	1	
0.861	0.700	0.632	0.541	0.749	1

ر الجدولية عند درجة حرية (٤٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٣٧٢

ر الجدولية عند درجة حرية (٤٣) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢٨٨

يتضح من الجدول السابق أن جميع المحاور ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

٢. ثبات الاستبانة **Reliability**: أجرى الباحثون خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

أ. طريقة التجزئة النصفية **Split-Half method**:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل محور من المحاور الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل طول المحور باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown) والجدول (١٢) يوضح ذلك:

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

الجدول رقم (١٢) يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل محور من محاور الاستبانة قبل التعديل ومعامل الارتباط بعد التعديل

المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
المحور الأول: الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة	10	0.639	0.780
المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي	8	0.357	0.526
المحور الثالث: أهداف البرنامج التدريبي	10	0.578	0.733
المحور الرابع: محتوى البرنامج التدريبي	9	0.828	0.844
المحور الخامس: تقويم التدريب	9	0.840	0.844
المجموع	46	0.807	0.893

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات كلها أعلى من (٠,٥٢٦) وهي معاملات ثبات عالية وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات تطمئن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

ب. طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثون طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول (١٣) يوضح ذلك:

الجدول (١٣) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة	10	٠,٨٧٢
المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي	8	٠,٦٦٥
المحور الثالث: أهداف البرنامج التدريبي	10	0.783
المحور الرابع: محتوى البرنامج التدريبي	9	0.899
المحور الخامس: تقويم التدريب	9	0.895
المجموع	46	0.951

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات أعلى من (٠,٦٦٥) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لقد قام الباحثون بتقريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون "Person".
2. لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
3. التكرارات والمتوسط الحسابي والنسب المئوية.
4. اختبار T.Test للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
5. تحليل التباين الأحادي one way anova للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.
6. اختبار شيفيه البعدي scheffe.

نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ينص السؤال الأول عن: "ما واقع تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوي بمحافظة غزة؟".

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحثون باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية،

جدول (١٤) يوضح ذلك: المحور الأول: الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة:

الجدول (١٤) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية

والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الأول (ن = ٥٨٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	التدريب أثناء الخدمة ضروري لرفع كفايات المعلمين.	2572	4.434	0.720	88.69	2
٢	يزيد التدريب من تبصير المتدرب بخصائص المعلمين وحاجاتهم.	2564	4.421	0.550	88.41	3
٣	يسهم في تنمية قدرة المعلمين على المرونة لتقبل كل ما هو جديد والسعي نحو كل ما يستحدث.	2592	4.469	0.543	89.38	1
٤	يسهم في ارتفاع مستوى كفاية المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم.	2454	4.231	0.656	84.62	10

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

7	87.00	0.698	4.350	2523	يؤدي إلى إطلاع المعلمين على الجديد والمستحدث في محتوى المنهاج.	٥
6	87.14	0.643	4.357	2527	يساعد المعلمين على معرفة الجديد بالوسائل التعليمية وطرق استخدامها.	٦
5	87.76	0.638	4.388	2545	يساعد المعلمين على معرفة الجديد بطرائق التدريس.	٧
4	87.90	0.600	4.395	2549	يساعد المعلمين على اكتساب المفاهيم المتصلة بمادة التخصص.	٨
8	86.79	0.673	4.340	2517	يساعد المعلمين على معرفة النظريات التربوية الجديدة في مجال التعليم والتعلم	٩
9	86.52	0.616	4.326	2509	يساعد المعلمين في اكتساب مهارة التدريس.	١٠

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٣) والتي نصت على " يسهم في تنمية قدرة المعلمين على المرونة لتقبل كل ما هو جديد والسعي نحو كل ما يستحدث " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (89.38%).

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٤) والتي نصت على " يسهم في ارتفاع مستوى كفاية المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (84.62%).

ويرى الباحثون أن عملية التدريب تكسب المعلمين المزيد من المعلومات والمعارف الجديدة التي تثريهم ، وتزيد من حصيلتهم المعرفية ، وتطلعهم على المستجدات في تخصصاتهم العلمية، هذا فضلاً عن قبول كل ما يطرح عليهم في هذه البرامج يجعلهم يتمرسون ، ويتمرسون حول المعارف الحديثة ، وقبول كل ما يلقي عليهم ، وتغيير النظرة نحو القديم ، والبحث دائماً نحو كل جديد ، وإكسابهم مهارات جديدة في مجال التدريس.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي

الجدول (١٥)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثاني
" (ن = ٥٨٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يفضل مشاركة الفئة المستهدفة تدريبها في تحديد الاحتياجات التدريبية.	2478	4.272	0.565	85.45	6
٢	أن لا تزيد مدة الدورة عن شهر.	2303	3.971	0.735	79.41	8
٣	يحبذ أن يتضمن البرنامج التدريبي دورات قصيرة وأخرى طويلة.	2379	4.102	0.669	82.03	7
٤	يفضل أخذ رأي المعلمين عند وضع الموضوعات التدريبية.	2558	4.410	0.633	88.21	5
٥	يفضل أن يعتمد التخطيط مبادئ محددة وأسس تربوية واضحة ومعلومة.	2682	4.624	0.522	92.48	1
٦	يستحسن أن يشارك في التخطيط عناصر تربوية من ذوي الصلة والاختصاص	2629	4.533	0.576	90.66	4
٧	يحبذ أن يعرض التخطيط على محكمين من ذوي الصلة والاختصاص.	2639	4.550	0.627	91.00	3
٨	يحبذ أن يعتمد التخطيط على أوراق عمل ونشاطات وفعاليات وورش عمل.	2645	4.560	0.571	91.21	2

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٥) والتي نصت على "يفضل أن يعتمد التخطيط مبادئ محددة وأسس تربوية واضحة ومعلومة" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (92.48%).

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٢) والتي نصت على "أن لا تزيد مدة الدورة عن شهر" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (79.41%).

ويرى الباحثون أنه يجب على القائمين على البرامج التدريبية أن يأخذوا في الاعتبار أن اعتمادهم على أسس ومبادئ تربوية واضحة يجعل من السهل نجاح العملية التدريبية ، والتفاعل معها من قبل جميع المشاركين ، وتزيد دافعيتهم نحو الإقبال على التدريب ، وتسهم كذلك في تحقيق الأهداف المحددة والواضحة والتي وضعت البرامج التدريبية لها ، وعدم الركون الي عامل الوقت عامل مهم جدا ، حتى ينتهي الهدف من البرنامج مع انتهاء الوقت المحدد له .

المحور الثالث: أهداف البرنامج التدريبي

الجدول (١٦) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية

والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الثالث " (ن = ٥٨٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يفضل إجراء دراسة مسحية لتحديد حاجات المعلمين.	2665	4.595	0.587	91.90	3
٢	يجب أن تتبثق أهداف البرنامج التدريبي من حاجات المعلمين.	2719	4.688	0.549	93.76	1
٣	يتوجب أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة للمعلمين.	2696	4.648	0.478	92.97	2
٤	يستحسن أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المرحلة التعليمية.	2658	4.583	0.601	91.66	4
٥	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات النظام التعليمي.	2583	4.453	0.624	89.07	7
٦	يفضل أن تشبع أهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين.	2603	4.488	0.583	89.76	6

5	90.48	0.623	4.524	2624	يفضل أن تكون الأهداف الموضوعية للبرنامج قابلة للتحقيق في حدود الإمكانيات المتاحة.	٧
10	83.72	0.931	4.186	2428	زيادة أعداد المعلمين الملتحقين في الدورة يقلل من تحقيق الأهداف.	٨
8	88.62	0.649	4.431	2570	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات المراحل التعليمية.	٩
9	87.10	0.714	4.355	2526	يفضل أن ترتبط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية	١٠

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٢) والتي نصت على " يحد أن تنبثق أهداف البرنامج التدريبي من حاجات المعلمين " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (93.76%).

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٨) والتي نصت على " زيادة أعداد المعلمين الملتحقين في الدورة يقلل من تحقيق الأهداف " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (83.72%).

ويرى الباحثون بوجوب أن يكون هناك اتساق بين البرامج التدريبية وحاجات المعلمين في هذا المجال ، وتنبثق من احتياجاتهم ، وذلك بإجراء مسوحات لتحديد تلك الاحتياجات ومن خلالها تحديد هذه الاحتياجات يتم وضع أهداف للبرنامج التدريبي للمعلمين ، كذلك من الأهمية بمكان أن يعرض البرنامج التدريبي على المعلمين ، وي طرح للنقاش معهم ، ويكون واضحا ومحددا مسبقا ، وواضحا ومعلوما لديهم ، وذلك بأخذ آرائهم وإطلاعهم عليه.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

المحور الرابع: محتوى البرنامج التدريبي:

الجدول (١٧) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية

والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الرابع " (ن = ٥٨٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يفضل أن يناسب محتوى البرنامج التدريبي طبيعة العمل الذي يمارسه المعلمين	2575	4.440	0.650	88.79	8
٢	يحبذ أن يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع أهداف البرنامج.	2594	4.472	0.594	89.45	4
٣	يستحسن أن يلاءم محتوى البرنامج التدريبي المهمات المنوطة بالمعلمين.	2583	4.453	0.575	89.07	7
٤	يفضل أن يربط المحتوى التدريبي بين الجانبين النظري والعملي.	2599	4.481	0.645	89.62	3
٥	يفضل أن يراعي المحتوى التكامل بين الموضوعات التدريبية.	2611	4.502	0.682	90.03	2
٦	يفضل أن يراعي المحتوى التنوع في الأنشطة	2588	4.462	0.665	89.24	6
٧	يستحسن أن يميل المحتوى إلى الجودة والحدثة	2640	4.552	0.599	91.03	1
٨	يفضل أن يناسب مؤهلات المعلمين وخبراتهم	2567	4.426	0.731	88.52	9
٩	يفضل أن تشتمل محتويات البرنامج التدريبي من أهداف المرحلة التعليمية.	2590	4.466	0.683	89.31	5

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٧) والتي نصت على " يستحسن أن يميل المحتوى إلى الجودة والحدثة " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (91.03%).

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٩) والتي نصت على " يفضل أن يناسب مؤهلات المعلمين وخبراتهم " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (88.52%).

ويرى الباحثون أن البرامج التدريبية تتطور بتطور الزمن ، ويطرأ عليها التغيير والتعديل ، وذلك بحسب متطلبات المعلمين المتجددة ، ولذلك يجب أن تحمل هذه البرامج روحاً جديدة ، وتتبع بحلة تجعلها في مكانة ومنزلة قريبة من مستويات المعلمين ، وأفكارهم المتغيرة ،

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

واحتياجاتهم المستقبلية ، ونظرتهم المتجددة ، وما يأملون أن تحقق من مضامين تربوية ، ونظريات علمية ، تزيد من تعليمهم ، ونكسبهم الاتجاهات الإيجابية نحو التعلم والتدريب .
المحور الخامس: تقويم التدريب:

الجدول (١٨) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية

والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات البعد الخامس " (ن = ٥٨٠)

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	يحبذ تقويم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء منه مباشرة.	2536	4.372	0.635	87.45	9
٢	يفضل أن يقوم البرنامج التدريبي بأساليب متعددة.	2610	4.500	0.589	90.00	3
٣	يحبذ أن تتوافر في البرنامج التدريبي وسائل التقويم الموضوعية	2542	4.383	0.540	87.66	8
٤	يفضل مشاركة أكثر من طرف في عملية التقويم.	2606	4.493	0.592	89.86	4
٥	يفضل في التقويم مشاركة كل من ساهم في التخطيط لهذه البرامج والقائمون على تنفيذها	2570	4.431	0.617	88.62	7
٦	يفضل أن تكون الأساليب التقييمية شاملة.	2585	4.457	0.710	89.14	5
٧	يفضل أن يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي.	2613	4.505	0.604	90.10	1
٨	يحبذ أن يتضمن التقويم تقويماً تكوينياً وتقويماً ختامياً.	2572	4.434	0.758	88.69	6
٩	يفضل أن تستمر عملية المتابعة بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي.	2612	4.503	0.607	90.07	2

يتضح من الجدول السابق: أن أعلى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (٧) والتي نصت على " يفضل أن يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي " احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (90.10 %).

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

وأن أدنى فقرة في هذا البعد كانت: الفقرة (١) والتي نصت على "يجبذ تقويم البرنامج التدريبي بعد الانتهاء منه مباشرة " احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (87.45%). ويرى الباحثون أنه لا بد من تعدد وتنوع أساليب التقويم المتبعة في العملية التدريبية لتشمل جميع عناصر البرنامج التدريبي ، بحيث أن تكون بعيدة عن الشكلية والتقليدية ، ويتم تنفيذها بطريقة موضوعية وشاملة ، وأن يكون التقويم مستمرا من بداية البرنامج حتى نهايته ، وعدم اقتصره فقط على التقويم بعد انتهائه مباشرة ، بل يكون في نهاية تدريس كل موضوع ، ونهاية كل يوم تدريبي.

ولإجمال النتائج قام الباحثون بحساب التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية والترتيب لكل بعد من أبعاد الاستبانة والجدول (١٠) يوضح ذلك:

الجدول (١٩) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية

والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد استبانة (ن=٥٨٠)

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات	عدد الفقرات	المحور
5	87.42	4.653	43.710	25352	10	المحور الأول: الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة
4	87.56	2.913	35.022	20313	8	المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي
1	89.90	3.995	44.952	26072	10	المحور الثالث: أهداف البرنامج التدريبي
2	89.45	4.443	40.253	23347	9	المحور الرابع: محتوى البرنامج التدريبي
3	89.07	4.276	40.079	23246	9	المحور الخامس: تقويم التدريب
	88.70	16.962	204.017	118330	46	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن البعد الثالث: "أهداف البرنامج التدريبي" قد احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (٨٩,٩٠%)، تلى ذلك البعد الرابع: محتوى البرنامج التدريبي" حيث احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (٨٩,٤٥%)، وجاء البعد الخامس "تقويم التدريب" ليحتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٨٩,٠٧%) ثم جاء المحور الثاني: تخطيط البرنامج التدريبي ليحتل المرتبة الرابعة بوزن نسبي (٨٧,٥٦%) ، وأخيرا جاء المحور الأول " الحاجة الى التدريب أثناء الخدمة" ليحتل المرتبة الخامسة والأخيرة بوزن نسبي قدره (٨٧,٤٢%) وأن المستوى العام كان (88.70%). ويرى الباحثون أن البرنامج التدريبي لا يتحقق الا بتحقيق أهدافه ، وبدون وضع اهداف محددة واضحة ، لا يمكن تحقيق الأهداف بشكل سليم ، هذا ناهيك عن أن البرامج تحقق الهدف الذي وضع له ، لا زياده ولا نقصان ، وأن تكون هذه الأهداف مرتبطة بحاجات المعلمين ، وترتبط

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

بحلول لمشكلاتهم ، وأن ترتبط هذه الأهداف بمشكلات المجتمع المحيط بهم ، حتى يستفيد المعلمون من هذه الحلول وينقلونها معهم ، ويمارسونها في العملية التعليمية التعلمية.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ، والذي ينبثق عنه الفرضيات التالية:

١ . النتائج المتعلقة بالفرض الأول والذي نصه كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام اختبار "T. test" والجدول (٢٠) يوضح ذلك:

جدول (٢٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ف	قيمة الدلالة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة	ذكر	309	43.822	4.481	0.982	0.322	0.617	غير دالة إحصائياً
	أنثى	271	43.583	4.846				
تخطيط البرنامج التدريبي	ذكر	309	35.230	2.564	14.331	0.000	1.834	غير دالة إحصائياً
	أنثى	271	34.786	3.256				
أهداف البرنامج التدريبي	ذكر	309	45.340	4.028	0.002	0.968	2.510	دالة عند ٠,٠٥
	أنثى	271	44.509	3.918				
محتوى البرنامج التدريبي	ذكر	309	41.324	3.677	12.125	0.001	6.405	دالة عند ٠,٠١
	أنثى	271	39.033	4.910				
تقويم التدريب	ذكر	309	40.706	3.558	15.253	0.000	3.810	دالة عند ٠,٠١
	أنثى	271	39.365	4.879				
الدرجة الكلية	ذكر	309	206.421	15.392	11.521	0.001	3.683	دالة عند ٠,٠١
	أنثى	271	201.277	18.236				

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٥٧٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٦

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٥٧٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٥٦

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في الأول والثالث، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

وأن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في جميع الأبعاد المتبقية والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولقد كانت الفروق لصالح الذكور.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الذكور أكثر اهتماماً بما يتعلق بالدورات التدريبية وذلك لأن المعلمين أكثر تفرغاً من الإناث وأكثر إقبالاً وأكثر عدداً من الإناث المعلمات ، حيث ان المعلمات لديهن مسؤوليات كثيرة تعيق عملهن والتزامهن في هذه الدورات التدريبية.

٢ . نتائج التحقق من الفرض الثاني والذي نصه كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية تعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون باستخدام اختبار "T. test" والجدول (٢١) يوضح ذلك:

جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ف	قيمة الدلالة	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الحاجة الى التدريب أثناء الخدمة	بكالوريوس	543	43.834	4.753	24.414	0.000	2.468	0.014	دالة عند ٠,٠٥
	ماجستير فما فوق	37	41.892	2.092					
تخطيط البرنامج التدريبي	بكالوريوس	543	35.083	2.936	0.170	0.681	1.919	0.055	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فما فوق	37	34.135	2.429					
أهداف البرنامج التدريبي	بكالوريوس	543	45.053	4.058	9.144	0.003	2.357	0.019	دالة عند ٠,٠٥
	ماجستير فما فوق	37	43.459	2.512					
محتوى البرنامج التدريبي	بكالوريوس	543	40.289	4.561	12.878	0.000	0.741	0.459	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فما فوق	37	39.730	2.009					
تقويم التدريب	بكالوريوس	543	40.037	4.361	6.143	0.013	0.916	0.360	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فما فوق	37	40.703	2.686					
الدرجة الكلية	بكالوريوس	543	204.297	17.278	4.645	0.032	1.521	0.129	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فما فوق	37	199.919	10.691					

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٥٧٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٦

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (٥٧٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٢,٥٦

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة عدا البعدين الأول والثاني، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل.

أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في الأول والثاني ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس ، ماجستير فما فوق) لصالح البكالوريوس.

ويعزو الباحثون ذلك بأن من حصل على درجة الماجستير قد اكتسب معارف عديدة جعلته توعويا وأكثر إدراكا وفهما ، ومن حصل على البكالوريوس هو من يقبل بدرجة كبيرة جداً على هذه الدورات ليحصل على المعارف التي تساعد في التدريس وخلافه ، وهو من يحتاج لمثل هذه الدورات أكثر من غيره من حملة المؤهلات الأخرى.

٣. نتائج التحقق من الفرض الثالث والذي نصه كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٦-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

وللتحقق من صحة هذا من الفرض قام الباحثون باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي .OneWay ANOVA

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول (٢٢)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات

وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة	بين المجموعات	95.968	2	47.984	2.226	0.109	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	12437.370	577	21.555			
	المجموع	12533.338	579				
تخطيط البرنامج التدريبي	بين المجموعات	43.530	2	21.765	2.578	0.077	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	4871.179	577	8.442			
	المجموع	4914.709	579				
أهداف البرنامج التدريبي	بين المجموعات	442.792	2	221.396	14.520	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	8797.857	577	15.248			
	المجموع	9240.648	579				
محتوى البرنامج التدريبي	بين المجموعات	449.474	2	224.737	11.810	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	10980.269	577	19.030			
	المجموع	11429.743	579				
تقويم التدريب	بين المجموعات	217.427	2	108.713	6.051	0.003	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	10366.925	577	17.967			
	المجموع	10584.352	579				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4234.416	2	2117.208	7.525	0.001	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	162343.412	577	281.358			
	المجموع	166577.828	579				

ف الجدولية عند درجة حرية (٢,٥٧٩) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٦٦

ف الجدولية عند درجة حرية (٢,٥٧٩) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في البعد الاول والثالث، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في هذين البعدين.

وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في جميع الأبعاد المتبقية والدرجة الكلية للاستبانة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحثون باستخدام اختبار شيفيه البعدي الجداول (٢٣) توضح ذلك:

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

جدول (٢٣) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في البعد الثالث (اهداف)

سنوات الخدمة	من ١ - ٥ سنوات	من ٦ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م = 43.227	م = 45.960	م = 44.870	
من ١ - ٥ سنوات م = 43.227	-	-	-
من ٦ - ١٠ سنوات م = 45.960	-	-	*2.733
أكثر من ١٠ سنوات م = 44.870	1.090	-	*1.643

• دالة عند مستوى دلالة (a £ ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم خدمة من ٦-١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من لديهم خدمة من ٦-١٠ سنوات، ووجود فروق بين من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات.

جدول (٢٤) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في المحتوى

سنوات الخدمة	من ١ - ٥ سنوات	من ٦ - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
م = 38.943	م = 41.483	م = 39.934	
من ١ - ٥ سنوات م = 38.943	-	-	-
من ٦ - ١٠ سنوات م = 41.483	-	-	*2.540
أكثر من ١٠ سنوات م = 39.934	1.549	0.990	-

* دالة عند مستوى دلالة (a £ ٠,٠١)

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم خدمة من ٦-١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من لديهم خدمة من ٦-١٠ سنوات.

جدول (٢٥) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في التقويم

سنوات الخدمة	من ١ - ٥ سنوات	من ٦-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
38.739=م	38.739=م	39.983 =م	40.506 =م
من ١ - ٥ سنوات 38.739=م	-	-	-
من ٦-١٠ سنوات 39.983 =م	1.244	-	-
أكثر من ١٠ سنوات 40.506 =م	*1.768	0.523	-

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) (a f)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات.

جدول (٢٦) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في الدرجة الكلية

سنوات الخدمة	من ١ - ٥ سنوات	من ٦-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
198.034=م	198.034=م	206.466 =م	204.320 =م
من ١ - ٥ سنوات 198.034=م	-	-	-
من ٦-١٠ سنوات 206.466 =م	*8.432	-	-
أكثر من ١٠ سنوات 204.320 =م	*6.286	2.146	-

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) (a f)

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم خدمة من ٦-١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من ٦-١٠ سنوات، ووجود فروق بين من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات ومن لديهم خدمة من ١-٥ سنوات لصالح من لديهم خدمة أكثر من ١٠ سنوات.

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى أن مدة الخدمة لدى المعلمين تجعلهم أكثر إدراكاً لمفهوم هذه الدورات، وأكثر تفهماً لأهداف هذه الدورات ومدى دورها في إعدادهم وتدريبهم وانعكاساتهم على أداءهم المهني.

٤. نتائج التحقق من الفرض الثالث والذي نصه كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في تدريب المعلمين والمعلمات

أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية تعزى لمتغير عدد الدورات (دورة، دورتين، ثلاث دورات فأكثر).

وللتحقق من صحة هذا من الفرض قام الباحثون باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way

.ANOVA

جدول (٢٧)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات

وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد الدورات.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الحاجة الى التدريب أثناء الخدمة	بين المجموعات	647.026	2	323.513	15.704	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	11886.312	577	20.600			
	المجموع	12533.338	579				
تخطيط البرنامج التدريبي	بين المجموعات	706.352	2	353.176	48.423	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	4208.357	577	7.294			
	المجموع	4914.709	579				
أهداف البرنامج التدريبي	بين المجموعات	531.013	2	265.507	17.589	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	8709.635	577	15.095			
	المجموع	9240.648	579				
محتوى البرنامج التدريبي	بين المجموعات	457.788	2	228.894	12.037	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	10971.955	577	19.016			
	المجموع	11429.743	579				
تقويم التدريب	بين المجموعات	103.009	2	51.504	2.835	0.060	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10481.343	577	18.165			
	المجموع	10584.352	579				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	10877.975	2	5438.988	20.156	0.000	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	155699.852	577	269.844			
	المجموع	166577.828	579				

ف الجدولية عند درجة حرية (٢,٥٧٩) وعند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٤,٦٦

ف الجدولية عند درجة حرية (٢,٥٧٩) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٣,٠٢

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في البعد الخامس، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الدورات.

وأن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الدورات ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحثون باستخدام اختبار شيفيه البعدي الجداول (٢٨) توضح ذلك:

جدول (٢٨) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في البعد الاول

عدد الدورات	دورة	دورتين	أكثر من دورتين
دورة 41.800=م	41.800=م	43.996=م	44.559=م
-	-	-	-
دورتين 43.996=م	*2.196	-	-
أكثر من دورتين 44.559=م	*2.759	0.563	-

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) (a f)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم دورة ومن لديهم دورتين لصالح من لديهم دورتين، وبين من لديهم دورة ومن لديه أكثر من دورتين لصالح من لديهم أكثر من دورتين.

جدول (٢٩) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في البعد الثاني

عدد الدورات	دورة	دورتين	أكثر من دورتين
دورة 32.969=م	32.969=م	35.610=م	35.620=م
-	-	-	-
دورتين 35.610=م	*2.641	-	-
أكثر من دورتين 35.620=م	*2.651	0.010	-

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) (a f)

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم دورة ومن لديهم دورتين لصالح من لديهم دورتان، وبين من لديهم دورة ومن لديه أكثر من دورتين لصالح من لديهم أكثر من دورتين.

جدول (٣٠) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في البعد الثالث

عدد الدورات	دورة	دورتين	أكثر من دورتين
دورة 43.200=م	-	45.662=م	45.274=م
دورتين 45.662=م	*2.462	-	-
أكثر من دورتين 45.274=م	*2.074	0.388	-

* دالة عند مستوى دلالة (a f ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم دورة ومن لديهم دورتان لصالح من لديهم دورتان، وبين من لديهم دورة ومن لديه أكثر من دورتين لصالح من لديهم أكثر من دورتين.

جدول (٣١) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في البعد الرابع

عدد الدورات	دورة	دورتين	أكثر من دورتين
دورة 38.623=م	-	40.549=م	40.882=م
دورتين 40.549=م	*1.926	-	-
أكثر من دورتين 40.882=م	*2.259	0.333	-

* دالة عند مستوى دلالة (a f ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم دورة ومن لديهم دورتان لصالح من لديهم دورتان، وبين من لديهم دورة ومن لديه أكثر من دورتين لصالح من لديهم أكثر من دورتين.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول (٣٢) يبين اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق في الدرجة الكلية

عدد الدورات	دورة	دورتين	أكثر من دورتين
م=198.034	م=195.962	م=206.451	م=206.275
دورة	-	-	-
م=204.320	*10.489	-	-
أكثر من دورتين	*10.314	0.175	-
م=206.466			

• دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) (a f)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين من لديهم دورة ومن لديهم دورتان لصالح من لديهم دورتان، وبين من لديهم دورة ومن لديه أكثر من دورتين لصالح من لديهم أكثر من دورتين. ويعزو الباحثون ذلك ان هذه الدورات التدريبية لا تقم بدورها المطلوب منها على الوجه الأكمل الا اذا توبعت ونلت الدورات بعضها البعض لتستكمل الفائدة المرجوة منها ، ولتحقق الأهداف التي وضعت من أجلها ، وتعدد الدورات يعطي المعلم قدراً كبيراً من المعرفة والفائدة والتي تعود عليه بالنفع في عمله التربوي.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: " ما سبل تطوير برامج تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء نتائج الدراسة؟".

باستفتاء المعلمين والمعلمات حول سبل الاستفادة والتطوير في البرامج التدريبية أثناء الخدمة، تبين الآتي:

١. أهمية أن تقوم البرامج التدريبية على مساعدة المعلمين في التغلب على المشكلات التي تواجههم وخصوصاً وجود مشكلات تعليمية مختلفة ومناهج جديدة هم في حاجة ماسة إلى إيجاد الحلول لها ، بالإضافة إلى الرغبة في تحصيل مزيد من الخبرات والمهارات والمعلومات العلمية الجديدة في مجالات التخصص.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

٢. المزيد من التدريب الذي يلبي احتياجاتهم ، وفق ما أشار إليه كل من المعلمين والمعلمات من وجود مشكلات ، ونظريات تربوية جديدة ، ومهارات تدريسية متنوعة ، تحتاج إلى مزيد من الحلول ، والتوسع في عملية إيجاد الحلول لذلك.
٣. يفضل أن لا تزيد مدة التدريب عن المواعيد المقررة لها ، وذلك وفقا لأخذ آراء المعلمين والمعلمات وأخذ موافقتهم على المدة الزمنية ، وهل هناك حاجة لتمديد الفترة أو اقتصارها على ما خطط لها.
٤. التنوع في البرامج التدريبية من حيث مدتها بحيث تشتمل على نوعين من الدورات منها القصيرة وأخرى طويلة وذلك حسب الأهداف المتوقعة من البرنامج التدريبي بشكل عام.
٥. اختصار البرنامج التدريبي على فئة معينة من المعلمين ، واقتصارها على عدد محدود منهم حتى يتمكنوا من الاستفادة القصوى مما يعرض لهم ، وتكثيف الجهود معهم.
٦. أن تسلط أهداف البرنامج التدريبي على مشكلات المعلمين ، وذلك باحضر مدربين ملمين بما يواجه المعلمين والمعلمات من مشكلات ، وأدوارهم ومسؤولياتهم في الفصل والمدرسة والمجتمع.
٧. يتوقع من البرنامج التدريبي أن يرتبط بالبيئة المحلية ، وذلك بأن يعطي وقتا للبرنامج التدريبي ، والحد من العدد الكبير من المعلمين والمعلمات ، وزيادة عدد المدربين ، وتسهيل الضوء على مشكلات البيئة المحلية ، حتى يستفيد منها المعلمون وينقلونها بشكل أو بآخر إلى طلبتهم.
٨. مراعاة أن تناسب البرامج التدريبية مؤهلات المعلمين والمعلمات وخبراتهم المختلفة ، وذلك يتأتى بإجراء مسوحات حول احتياجات المعلمين المختلفة ، وذلك يؤتي ثماره المرجوه ، فيعرض لهم ما يناسب مستوياتهم ومؤهلاتهم.
٩. تناسب الموضوعات التي تعرض على المعلمين والمعلمات ، وتكامل عناصرها ، ومناسبتها لمؤهلات المعلمين المختلفة ، وخبراتهم ، وإيجاد أنشطة اختيارية ، وذلك يثير الدافعية لديهم لحضور البرامج التدريبية التي تعالج احتياجاتهم ومشكلاتهم.
١٠. يفضل أن يتناسب محتوى البرنامج التدريبي مع طبيعة العمل الذي يمارسه المعلمون والمعلمات ، وهذا التركيز يزيد بلا شك من فاعلية هذا الأسلوب التدريبي ، بما يتوافق مع احتياجاتهم ، وفق طبيعة عملهم المختلفة.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

١١. مراعاة أن يتم متابعة المعلمين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي ، لمعرفة مدى تطبيق المعلمين والمعلمات لما تم تدريبهم عليه في التدريب ، ومراعاة الاقتصار على عدد من المعلمين والمعلمات ، يساهم في متابعتهم في مدارسهم.
١٢. ضرورة تنوع وسائل وأساليب التقويم لتساهم في تطوير البرامج التدريبية ، وأن يتم التقويم قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي ، وأن لا يكون التقويم مقتصرًا على اليوم الأخير من البرنامج كما هو متبع الآن ، بل يجب أن يكون التقويم في نهاية تدريس كل موضوع ، ونهاية كل يوم تدريبي.

توصيات الدراسة:

- ١ - على كليات التربية فتح قنوات تعاون، وتفاهم بين وزارتي التربية والتعليم، والأساتذة التربويين بالجامعات الفلسطينية من أجل صياغة اتجاهات سليمة في إعداد وتدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.
- ٢ - يجب أن يشارك المعلمون والمعلمات في تحديد احتياجاتهم التدريبية والمشاركة في البرامج التي تعقد لهم على الأقل كل ثلاث سنوات أثناء الخدمة ، على أن يتخللها دورات قصيرة كالمحاضرات والمؤتمرات والأيام الدراسية والورش التعليمية وجلسات المناقشة والندوات وغيرها.
- ٣ - أن يراعي القائمون على برامج إعداد وتدريب المعلمين والمعلمات تنوع وشمول وتكامل البرامج بحيث تتناسب والحاجات المختلفة لفئات المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.
- ٤ - الحرص على تكامل كل عملية في البرامج التي تطرح للمعلمين من تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقويم ومتابعة وتغذية راجعة.
- ٥ - إشراك جميع العناصر المنشودة في المساهمة في تصميم وتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة من نقطة الانطلاق في تحديد الأهداف والمحتوى حتى تنتهي بعملية التقويم والمتابعة والتغذية الراجعة كي تكون نتائجه هدفًا للجميع مما يزيد من فاعلية البرنامج في تحقيق أهدافه.
- ٦ - تطوير مناهج ومقررات التدريب، بحيث تلاحق ثورة المعلومات والاتصالات التي يتطلبها العصر الذي نعيش فيه.
- ٧ - توفير المصادر، والوسائل التعليمية التي تمكن المعلمين والمعلمات من استخدام تكنولوجيا المعلومات؛ ليتعاملوا بحرية وتفكير إبداعي تقويمي مع المعلومات المتلاحقة والكثيرة الوافدة إليهم.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

مقترحات الدراسة:

- ١ - دراسة عن معايير تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة في ضوء التحديات المحلية والعالمية.
- ٢ - دراسة حول أثر تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة على تحصيل الطلبة والطالبات في المدارس الثانوية.
- ٣ - دراسة عن أثر الحوافز المعنوية والمادية على أداء المعلمين المهني في المراحل الثانوية.
- ٤ - دراسة مقارنة بين واقع إعداد تدريب المعلمين أثناء الخدمة وواقع إعدادهم وتدريبهم قبل الخدمة.

المراجع:

١. أبو حسب الله، علي سعيد (٢٠٠٠): النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢. أبو دقة، سناء و اللولو، فتحية (٢٠٠٧): دراسة تقييمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية بالجامعة الإسلامية"، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول.
٣. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠٠٨): تقويم دورات التأهيل التربوي الأساسي لمعلمي ومعلمات المراكز المهنية والتقنية في كلية مجتمع تدريب غزة"، بحث مقدم للمؤتمر التربوي: نحو تطوير نوعية التعليم، رعاية وتمويل: مؤسسة التعاون، تنفيذ: الجمعية الوطنية للتطوير والتنمية، الخميس ٨/٢١.
٤. أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠٠٩): تقويم البرنامج التدريبي لدورات الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة"، بحث مقدم لمؤتمر الإصلاح والتطوير الإداري الأول، ديوان الموظفين العام بغزة، ٣٠ ابريل.
٥. أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل (٢٠٠٨): معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٦. الأحمد، خالد طه (٢٠٠٤): إعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
٧. الجعيثني، فاطمة ومطر، محمود (٢٠٠٩): ورقة عمل بعنوان: تصور مقترح لمعايير (جودة التدريب التربوي) في ضوء الاتجاهات المعاصرة".

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

٨. الحديدي، منى (١٩٩١)، "فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي التربية الخاصة في الأردن ، سلسلة العلوم الإنسانية ، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
٩. الخطيب، أحمد، والخطيب، رباح (١٩٨٦): "اتجاهات حديثة في التدريب ، الطبعة الأولى، الرياض، مطابع الفرزدق.
١٠. الخطيب، عامر (١٩٩٤): "التربية وأصولها الثنائية والاجتماعية" جامعة الأزهر – غزة.
١١. الخطيب، عامر، والعيلى ، رياض (١٩٩٨)، "تخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين" مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية ، المجلد الأول ، العدد الثاني، غزة.
١٢. الخطيب، علم الدين عبد الرحمن (١٩٩٠): "واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة" بدولة الكويت – المؤتمر العلمي الثاني – الإسكندرية، ١٥ – ١٨ يونيو، المجلد الأول .
١٣. الششتاوي، مصطفى (١٩٨٠)، "تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في ج.م.ع" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الأزهر مصر.
١٤. الفراء، فاروق حمدي (١٩٩٠): "نموذج مقترح لبرامج تدريب المعلمين في ضوء بعض الدراسات التقويمية لهذه البرامج" المؤتمر العلمي الثاني – إعداد المعلم – التراكمات والتحديات – المنعقد في الإسكندرية في الفترة من ١٥ – ١٨ يونيو سنة ١٩٩٠ المجلد الأول ص ١.
١٥. _____ (١٩٩٦) : تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي بقطاع غزة ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد ١، جامعة الأزهر — غزة
١٦. الهويدي، زيد (٢٠٠٥): الأساليب الحديثة في تدريس العلوم" العين، الإمارات، دار الكتاب الجامعي.
١٧. الوهبي ، فاطمة عبد الرحمن (١٩٩٥) : التدريب أثناء الخدمة لمعلمات المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية ، دراسة مسحية وبرنامج مقترح ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الملك سعود.
١٨. جبر، نبيل دواد (٢٠٠٢) "تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
١٩. جويلي ، مها عبد الباقي: (٢٠٠١) : المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة التعليمية " كتاب دراسات تربوية في القرن الحادي والعشرين ، الاسكندرية.

أ.د. فؤاد العاجز و د. عصام اللوح و د. ياسر الأشقر

٢٠. حجازي، وجيه (٢٠٠٢): الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
٢١. حربي ، منير عبد الله (١٩٩٥) : مدى وفاء مؤسسات تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة لمتطلبات تحقيق هدفها — دراسة ميدانية — التربية المعاصرة ، العدد التاسع والثلاثون ، السنة الثانية عشر ، القاهرة.
٢٢. راشد ، على محي الدين (١٩٩٠) : واقع اعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين ، المؤتمر العلمي الثاني — إعداده المعلم — التراكمات والتحديات ، الإسكندرية.
٢٣. زاهر ، محمد ضياء الدين (٢٠٠١) : الوظائف الحديثة للإدارة المدرسية من منظور نظمي، مستقبل التربية العربية ، المجلد الأول.
٢٤. سعادة ، يوسف جعفر (١٩٩٣): التدريب أهميته والحاجة إليه — أنماطه — تحديد احتياجاته — بناء برامجهم والتقويم المناسب له ، الدار الشرقية ، الطبعة الأولى ، القاهرة.
٢٥. سمعان، وهيب، وآخرون (١٩٧٢): دراسات في المناهج ، الطبعة الرابعة، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.
٢٦. صبح ، فتحي أحمد (٢٠٠٦): التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة ، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية ، التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج ، الواقع والتطلعات. جامعة الأزهر ، غزة.
٢٧. عبد الموجود، محمد عزت (١٩٧٥). "دراسة مفهوم ووظيفة التدريب" حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين المنعقد في المنامة بالبحرين ما بين ٢٣ - ٢٩ نوفمبر ١٩٧٥.
٢٨. عبيدة، أحمد حسن (١٩٧٦). "فلسفة النظام التعليمي وبنيتة التربوية" مكتبة الأنجلو المصرية- القاهرة .
٢٩. عدوان ، سامي ، فاشة ، فيوليت (١٩٩٣) تقويم برنامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين الملتحقين بالبرنامج ، المؤتمر التربوي الأول تطوير التعليم في الأرض المحتلة — من أين نبدأ ؟ ، جامعة الأزهر ، غزة.
٣٠. عساس، فتحية معتوق بن بكري (١٩٩٥): معايير تدريب المعلمات بالمملكة العربية السعودية ، العدد الثلاثون.

واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة

٣١. عثمان ، محمد الصائم (١٩٩٢): تطوير نظام تدريب معلمي التعليم الابتدائي في أثناء الخدمة في السودان على ضوء خبرات مصر وانجلترا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة.

٣٢. عطوي، جودت عزت (٢٠٠١): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها" الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ٢٠٠١.

٣٣. عفيفي، محمد عبد الهادي (١٩٨٠): التربية والتغير الثقافي ، ط١. الخامسة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.

٣٤. عليش، محمد ماهر (د.ت): إدارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس، القاهرة.

٣٥. قسراوي ، نهلة (١٩٩٦): أثر التدريب في رفع مستوى المعلمين وأدائهم ، مجلة التربية، العددان ١٣٣ - ١٣٤ ، الامارات العربية المتحدة.

٣٦. مرة والفار (٢٠٠٨): تصور مقترح لمعايير جودة التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، غزة ، فلسطين.

٣٧. موسى ، محمد عبد الرحيم (١٩٩٦): المعلم الفاعل والتدريس الفعال ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

38- Frank. Ruth A (2007) An Invesitigation Into the effectiveness of the trainers model for in service science professional development programs or elementary , the university of texas AAT 992791 N, Umi pro Quest dessertaion full citation

39- Stephainc Kim k (2000) the new teacher mentor program in batlimore country publik shools aat 995227 n ami pro quest digital dessertaion full citation

40- Stewart Melanie R (2003) the evalution of professional development traning for elementaty teacher in urban AAT 9963466 N, Umi pro Quest dessertaion full citation

41- Webster Thomas J (2005) first year teacher their evalution from pre service to the end of irst year of pratic in the context of organizational frames AAT 9973932 N, Umi pro Quest dessertaion full citation

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

1- (<http://www.moelp.org/conact.html>) .

2- [www.moelp.org/ forum – posts asp? TID = 3822](http://www.moelp.org/forum-posts.asp?TID=3822)