

## "اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة"

أ. حسن محمود حماد و أ. شحدة سعيد البهبهاني  
ماجستير أصول تربوية ماجستير أصول تربوية

**ملخص:** هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة، وفقاً للمحاور التالية: (محتوى البرامج التدريبية - تدريبي البرامج - البيئة التدريبية - وقت تنفيذ البرامج التدريبية)، ومعرفة أثر المتغيرات التالية (الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك قام الباحثان ببناء استبانة لهذا الغرض اشتملت على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات، واستخدما الأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، المتوسطات الحسابية واختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفية وتمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإحصائي:

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- كانت اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة اتجاهات إيجابية نحو محوري (محتوى البرامج التدريبية - و تدريبي البرامج التدريبية) واتجاهات محايدة نحو محوري ( البيئة التدريبية - ووقت تنفيذ البرامج التدريبية) والمجموع الكلي للمحاور إيجابية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة تبعاً للمتغيرات التالية: (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة).
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح الأساسية فقط في المجال الثالث وهو البيئة التدريبية، أما بقية المجالات والمجموع الكلي للمجالات فلا توجد فروق في اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحثان التوصيات التالية:

- 1- تشخيص النظام الحالي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال رصد نتائجه بأساليب تقويم أعدت لذلك لمعرفة مدى تحقيقه للحاجات المرجوة منه.
- 2- الخروج عن الأنماط التقليدية في تقويم وإعطاء الدورات التدريبية والبحث عن الجديد في هذا المجال.
- 3- ضرورة توفير نظام التدريب الجيد الذي يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية والذي يستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المعلمين أثناء الخدمة للارتقاء بجودة التعليم.
- 4- إشراك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث يتناسب مع ظروفهم الشخصية والاجتماعية والمهنية مع إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.

## "Teachers attitudes in Governmental School to wards in – service Training Courses available for them in Gaza Governorates"

**Abstract:** This study aimed to recognize the teachers attitudes to wards in-service training courses available for them as conceived by teachers themselves in public schools in directorates of Education in Gaza governorate through service according to the following domains (content, trainers, Environment, and time) and also the following variables (gender- –Educational stage- qualification- experience). In order to achieve study objectives , the researchers used analytical descriptive method..

The researchers prepared a questionnaire for this purpose which included (46)items covering (4) fields , and also used statistical methods , percentage, T.Test.one way ANOVA, and scheffee test. the statistical treatments have achieved by using the statistically program(SPSS).

### **The study reached the following results:**

- 1-The trends of government school teachers to wards the training courses provided to them by the ministry of education and higher education in Gaza governorates positive attitude to towards the (content of training programs – some conches training programs – training to towards the environment – around the time of implementation of training programs).
- 2-No statistically significant differences in teachers attitudes to wards training courses according to the following variables (gender – qualification – years of service).
- 3- There were statistically significant differences according to stage in favor of primary stage only in the third field is the training environment while in other fields, there were no differences in teachers attitudes.

### **Depending on the study results the researchers suggested the following recommendations:**

- 1- Diagnosis the current system of in-service teacher training through the monitoring of the result by methods calendar prepared for that to know the extent to which it needs its purpose.
- 2-Departure from traditional patterns to make and give training courses and the search from new in this fields.
- 3- Needs to provide good training system which focuses on different aspects and practical skills , which responds to real needs of all in service teachers to improve the quality of education.
- 4- Teachers should take part in deciding the training time to sort their personal , social and professional circumstances given that practical side is given enough time.

### **المقدمة:**

إن التطور الذي تشهده المجتمعات وما تضمنه من انفتاح وتقدم بشتى صورته دفع الدول لتنمية مواردها البشرية لأنها الثروة الحقيقية للنهوض والتقدم ، وهذا لا يتأتى إلا بالعلم والعمل.

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

وتجمع كل الأنظمة التعليمية بأن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية ، فبدون أن نوجد معلماً مؤهلاً أكاديمياً، ومدرباً مهنياً، يعي دوره الكبير والشامل، لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ، لذا نجد أن رسالة المعلم هي البنية الأساسية في العملية التعليمية، وهي تتطلب جهداً كبيراً في تنمية معلوماته واكتساب مهارات متنوعة من أجل بناء جيل متعلم واع مفكر ومبدع.

لذا يواجه المعلم التحدي للمحافظة على مستوى متجدد دائماً لمعلوماته وطرق وأساليب التدريس والاستفادة من المكتشفات الحديثة في تدريسه، ولمواجهة هذا التحدي فإن على المعلم أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية بما يسهم في تطوير أدائه ومن تم تطوير العملية التعليمية ككل (رفاع، 2004: 9).

والتدريب أداة بناء عندما يقوم على أسس علمية محددة الأهداف والخطوات لتحقيق حاجات المتدربين وفق خصائصهم ومهامهم المطلوبة منهم ، وقد أكد (صبيح، 1981: 10) على أن عملية التدريب شهدت في العصر الحديث تطوراً كبيراً وهاماً، إذ أصبح التدريب مهنة لها أصولها ووسائلها الخاصة بها وذلك سعياً وراء أحداث التغيير المطلوب في سلوك المتدرب.

ولا يخفى أن النجاح في تحقيق أهداف التدريب يعود على المنظمة -المراد تدريب أفرادها - بالفائدة حيث يتحدد سلوك الأفراد مع الاتجاهات السليمة المؤدية إلى ارتفاع مستوى الأداء ، لذا فإن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه إدارة الأفراد أن يؤدي التدريب إلى زيادة الفاعلية للأداء التنظيمي بشرط أن تكتمل كافة مراحل خطة التنمية الإدارية في المؤسسة ، وأن يتوفر المناخ الملائم الذي يساعد الفرد المتدرب على نقل خبراته المكتسبة من التدريب إلى الممارسة العملية (الريفي، 2003: 15).

وينال التدريب اهتماماً بالغاً في معظم دول العالم ، ففي اليابان تعتبر البيئة القومية للموظفين (National personnel Authority) هي المسؤولة عن التخطيط العام لبرامج التدريب التي تنفذها الوزارات والأجهزة وتقوم بممارسة الأنشطة التدريبية المتعددة المختلفة (إسماعيل، 1980: 16).

وفي الولايات المتحدة نجد اهتماماً كبيراً ببرامج التدريب وأن ما ينفق من أموال على هذه البرامج يفوق بدرجة كبيرة على مثل هذه البرامج في أي دولة أخرى ، كما يعتبر التدريب في كثير من الولايات إجبارياً، وأحياناً تتوقف زيادة الراتب على النجاح في البرامج التدريبية ، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية لمدة عام يلتحقون فيها بالدراسات التي تعدها الجامعات للمعلمين (مرسي، 1993: 18).

## أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

بينما نجد الدانمارك تحشد طاقاتها وتتفرد عن بقية دول العالم بإقامة أول جامعة من نوعها في العالم أطلق عليها اسم جامعة المعلمين (The teachers university) مهمتها التخطيط والإعداد والتنفيذ لبرامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة على المستوى القومي ولهذه الجامعة المركزية ثمانية فروع منتشرة في أنحاء الدولة لتضمن استمرارية التدريب للمعلمين مدى الحياة المهنية (D.T.U، 1991: 25).

وفي فلسطين اهتمت وزارة التربية والتعليم اهتماماً كبيراً بتدريب المعلمين حيث تمكنت الوزارة خلال الفترة ما بين 1995-1998 من تدريب قرابة ( 28360 ) معلماً ومعلمة وإدارياً من خلال حوالي (1241) دورة تدريبية ، ومن هذه الدورات كانت (256) دورة خارج فلسطين (الخواجة والمنسي، 2001: 29).

ولاشك أن قناعة المعلم ورضاه عن مهنته يدفعانه إلى بذل المزيد من العطاء ، لذا فكلما قويت علاقة المعلم بمهنته أفتتبع بها أكثر وبذل لها وقته وجهده وبحث عن كل جديد يساعد على إتقان دوره ومن ذلك الجديد الالتحاق بالدورات التدريبية والعكس صحيح، وكلما ضعفت العلاقة بين المعلم ومهنته ضعف اقتناعه بها ونتج عن ذلك العزوف عن كل جديد يساعده عن القيام بدوره (الخطيب، 2003: 27).

ولإيجاد اتجاهات إيجابية نحو البرامج التدريبية عند المعلمين لابد من الرفع من مستوى البرامج من حيث النوعية والجودة والحداثة التي يحتاج إليها المعلمون، وكذلك إشراك المعلمين في تحديد احتياجاتهم واختيار ما يناسبهم من أشكال التدريب، والحرص على زرع اتجاهات إيجابية نحو التدريب وبرامجه وأساليبه ومنفذه بالإضافة إلى عقد اللقاءات والقيام بدورات تتعلق بالتدريب وأهميته (مرسي، 1997: 19).

وكل ذلك من شأنه أن يساعد على تحسين اتجاه المعلمين نحو التدريب وبرامجه وقد لاحظ الباحثان أثناء قيامها بحضور الدورات التدريبية سواء طلاباً أو منفيذين تدنياً في مستوى اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية ، ومن هنا سعى الباحثان في هذه الدراسة لبحث هذه المشكلة ووضع مقترحات قد تسهم في حلها.

### مشكلة الدراسة:

يؤكد (الكندري ، 2002: 30) أن التدريب أثناء الخدمة لا ينظر إليه بوصفه أسلوباً لمعالجة أوجه الضعف أو القصور في الإعداد قبل الخدمة فحسب وإنما ينظر إليه على أنه جزء من التربية المستمرة للمعلم طيلة ممارسته للمهنة، يتم من خلاله تجديد معارف المعلمين وصقل خبراتهم ومهاراتهم المهنية بهدف تحسين فاعلية العملية التعليمية.

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

واتجاهات المعلمين تلعب دوراً بارزاً في استفادة المعلم من هذه الدورات التدريبية، فهذه العملية تبدأ بتحديد الاحتياجات وإعداد البرامج وتنفيذها وتقييمها وقناعات المعلمين بالاستفادة منها كلها حلقات يكمل بعضها بعضاً ولا يمكن فصل حلقة من هذه الحلقات عن أخواتها، لأن ذلك يؤدي إلى خلل قد يؤدي إلى فشل التدريب وضياع الجهود أدرج الرياح ، ومن هنا كانت مشكلة هذه الدراسة :

ما اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة ؟  
ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:-

- 1- ما اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم ؟
- 2- ما اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية ؟
- 3- ما اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية ؟
- 4- ما اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية؟
- 5- ما أسلوب تقويم الدورات التدريبية للمعلمين المتبع من قبل وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم طبقاً للمتغيرات التالية (الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة) ؟

### فرضيات الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير الجنس ( ذكر - أنثى).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (أساسية - ثانوية).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا).
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من 1-5 سنة ، من 6-10 سنة - من 11 سنة فأكثر).

## أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

### أهداف الدراسة:

- 1- التعرف إلى اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية المقدمة لهم.
- 2- التعرف إلى اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية.
- 3- التعرف إلى اتجاهات المعلمين نحو البيئة التعليمية.
- 4- التعرف إلى اتجاهات المعلمين وقت التدريب ومكانه.
- 5- التعرف إلى رأي المعلمين نحو أسلوب تقويم الدورات التدريبية.
- 6- التعرف إلى الفروق في اتجاهات المعلمين تبعاً للمتغيرات التالية ( الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة).

### أهمية الدراسة:

- 1- الوقوف على اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة باعتبار أن معرفة هذه الاتجاهات قد تسهم في نجاح التدريب وبرامجه.
- 2- تظهر أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع التي تتناوله ومن ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة في فلسطين.
- 3- قد تضيف هذه الدراسة معرفة جديدة ومناسبة ينطلق منها باحثون آخرون في إجراء دراسات أخرى.
- 4- قد تفيد هذه الدراسة صناع القرار في مركز تدريب المعلمين بالوزارة والإدارات التعليمية والمشرفون ومنفذو البرامج التدريبية.
- 5- قد تسهم هذه الدراسة في تحسين أداء المعلمين واتجاههم نحو مهنة التعليم.

### حدود الدراسة :

- 1- الحد الموضوعي : اقتصرت هذه الدراسة على معرفة اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة في المجالات التالية ( محتوى التدريب ، المدربين ، بيئة التدريب، وقت التدريب) وكذلك أسلوب تقويم الدورات التدريبية.
- 2- الحد المؤسسي : اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الحكومية بمحافظات غزة.
- 3- الحد البشري : اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الحكومية للمرحلة الأساسية والثانوية بمحافظات غزة.
- 4- الحد المكاني : اقتصرت هذه الدراسة على محافظات غزة.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

5- الحد الزمني : اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات المسجلين للعام الدراسي 2010/2009 بمحافظة غزة.

#### مصطلحات الدراسة:

**الاتجاهات :** يعرف (زهران ،1986). الاتجاه بأنه موقف الشخص الراهن نحو القضايا التي تهمة بناء على خبرات مكتسبة عن طريق التعلم من مواقف الحياة المختلفة في بيئته التي يعيش فيها. ويعرف الباحثان اتجاهات المعلمين إجرائيا : بموقف المعلمين من الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة سلبا أو إيجابا.

**الدورات التدريبية:** يعرف (شريف وآخرون ، 1982) هي عبارة عن برامج تدريبية تتضمن عدة أساليب تهدف إلى تجديد معلومات المعلمين، وذلك بإطلاعهم على أحدث الأساليب التعليمية والوسائل التوضيحية وتدريبهم عليها.

**ويعرفها الباحثان إجرائيا بأنها:** البرامج الهادفة المخطط لها بهدف إكساب المتدربين جملة من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات بهدف تمكينهم من أداء أدوارهم بكفاءة وفعالية، والتي تقدمها وزارة التربية والتعليم العالي بـفلسطين.

**المعلم الحكومي:** هو المعلم الذي يتم تعيينه من قبل وزارة التربية والتعليم العالي بعد اجتيازه اختبارات ومقابلات ودورات معدة لذلك ليتولى التدريس بمدرسة من مدارسها.

**المدارس الحكومية:** هي أي مؤسسة تعليمية سواء كانت مرحلة أساسية أو ثانوية تديرها وزارة التربية والتعليم العالي أو سلطة حكومية (الكتاب الإحصائي السنوي ، 1994/1995).

**محافظة غزة:** تطلق على الجزء الجنوبي من فلسطين وتقسّم إلى خمس محافظات هي : (شمال غزة \_ محافظة غزة - محافظة الوسطى \_ محافظة خان يونس \_ محافظة رفح).

#### الدراسات السابقة:

يعرض الباحثان مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بالبحث الحالي

ومشكلته بأبعاده المختلفة من خلال مراجعتهم للأدب التربوي المرتبط بمجال الدراسة:-

#### أولاً- الدراسات العربية :-

\***قام الزهراني (2009).** بدراسة هدفت إلى التعرف على أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في المملكة العربية السعودية، والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية ، واتباع الباحث المهج الوصفي التحليلي للتعرف إلى دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية فكانت بدرجة كبيرة واستفادة المعلمين منها كانت بدرجة كبيرة في أغلب المهارات ، كما أظهرت وجود معوقات

أبرزها غياب الحوافز المادية والمعنوية وقصر المدة الزمنية للدورات والاعتماد على أسلوب الإلقاء في معظم تلك الدورات وعلبة الجانب النظري على الجانب العملي ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس وعدم وجود فروق لمتغير الخبرة في التدريس أو المرحلة التعليمية.

\*أما دراسة **عطوان (2008)**. فهدفت إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على (15) مجالاً ، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (485) معلماً ومعلمة وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج منها : - وجود معوقات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة منها معوقات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية ومعوقات تتعلق بالاحتياجات التدريبية فنادرًا ما يؤخذ برأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية ومعوقات تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية حيث أظهرت النتائج قلة استخدام الحاسوب في التدريب.

\*دراسة **عابدين (2008)**. بعنوان الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهات نظر المديرين والمعلمين ، وهدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالمهارات التعليمية والقيادية للمعلمين وتألفت عينة الدراسة من (380) معلماً و(61) مديراً ، وتم بناء استبانة مكونة من (41) فقرة موزعة على سبعة مجالات ، وأظهرت النتائج أن هناك حاجة تدريبية كبيرة للمهارات التعليمية والقيادية في مجال التخطيط والقيادة ، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لصالح المديرين.

\*وأجرى **الحربي (2007)**. دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمي محافظة الرس بالمملكة العربية السعودية نحو البرامج التدريبية المتاحة لهم واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (323) معلماً، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة ، وأظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية حصل على متوسط حسابي قدره (3.84) ونحو تدريبي البرامج التدريبية حصل على متوسط حسابي (3.94) ونحو البيئة التدريبية حصل على متوسط حسابي على (3.48) ونحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية حصل على متوسط حسابي قدره (2.79) ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لحملة درجة البكالوريوس، والمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الابتدائية.

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

\* كما أجرى صبح (2006). بهدف الإسهام في ترشيد برنامج التدريب أثناء الخدمة من خلال تقييم ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من دورات تدريبية ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة، كما بلغت عينة الدراسة (506) معلم ومعلمة ، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: أن خطة التدريب غير واضحة ، ولا يؤخذ بها برأي المعلمين ولا تبنى على حاجات المعلمين وأهداف التدريب غالباً غير واضحة وغير محددة واقتصار أساليب التدريس على المحاضرات، وبعض المتدربين غير متمكنين من موضوعات التدريب والفائدة التي حصل عليها المتدربين في الدورات غير كافية ومعظم المتدربين غير راضين عن ما قدم لهم ولا يرون أنها حققت أهدافهم وتوقعاتهم ومعظمهم يرى أنها دون مستوى الجودة.

\*دراسة الخطيب،محمد (2006). هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة الزرقاء بالأردن وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس ، والخبرة وتكونت عينة الدراسة من (128) معلماً ومعلمة و(26) مشرفاً ، واستخدم الباحث استبانة تكونت من(59) مهارة مهنية موزعة على ستة محاور وكشفت تقديرات المعلمين والمعلمات حول درجة الاحتياج المتوسط للتدريب إذ بلغ المتوسط العام على التوالي (16.1) و (18.1).

وكشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ووجود فروق دالة إحصائية لبعض المحاور تعزى لمتغير الخبرة القصيرة من (1-5سنه).

\*وقد أجرى بركات (2005). دراسة هدفت إلى معرفة تأثيرات الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهاته نحو المهنة وكان من نتائج الدراسة : عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية ، بينما بينت الدراسة وجود أثر جوهري لهذه الدورات في ممارسة المعلمين لهذه الكفايات التدريسية ، كما أظهرت الدراسة أن غالب من يقوم بالتدريب بهذه البرامج يعملون مشرفين غير مؤهلين بشكل قوي بما يساعدهم على تقديم هذه الدورات بفعالية ، كما أظهرت الدراسة ضعف قابلية المعلمين والمعلمات لتلك البرامج وعدم استعدادهم نحوها وعدم ملاءمة الوقت لأنها تعقد غالباً أثناء العطل الرسمية أو بين الفصول الدراسية.

\*وأجرى الهاجري (2005). دراسة بعنوان المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام ، حيث هدفت إلى التعرف على المشكلات الإدارية والتدريسية والشخصية التي تواجه المعلمين وكان من أبرز نتائج الدراسة: وجود

مشكلات على الجانب الإداري منها أن بعض البرامج الجيدة لا تعقد إلا مرة واحدة ، وأن معايير الترشيح للبرامج غير واضحة ، وغياب نظام يلزم المعلمين بالالتحاق بالبرامج التدريبية ، كما أظهرت النتائج أن معظم المديرين يهملون متابعة أثر التدريب كما أنهم يعارضون خروج المعلمين للبرامج التدريبية أثناء الدوام المدرسي لأن ذلك يحدث خللا وارتباكاً في الجدول المدرسي .

\* كما أجرى سيار (2004). دراسة هدفت إلى التعرف على أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين وكذلك احتياجات المعلمين إلى البرامج التدريبية وأنواع التدريب أثناء الخدمة وأساليبه والمشكلات المرتبطة بالتدريب ، وتكونت عينة الدراسة من (130) معلماً وكانت الأداة الرئيسية في الدراسة هي الاستبيان ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها :- أن يكون للتدريب أثناء الخدمة أهداف تتمثل في زيادة الخبرات المنظمة والارتقاء بالمستوى من خلال تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات وتحفيز المعلم إلى الأداء الجيد والمتميز ، كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب المتقدم أثناء الخدمة والتدريب من أجل التطوير والتقنية حصلوا على نسبة مئوية عالية، كما أظهرت الدراسة وجود مشكلات تواجه التدريب أثناء الخدمة تمثلت في التخطيط وفي المحتوى وفي التقدير والحوافز والتقييم.

\* وأجرى جبر (2002). دراسة هدفت إلى تقويم البرامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين المتدربين والمشرفين التربويين وقد توصلت الدراسة إلى ضعف الإمكانيات المتوفرة في المركز التدريبي ، كما أكدت أنه لم يخصص وقت كاف لاستخدام الوسائل التعليمية ، وأن معظم الأساليب المستخدمة في الدورات التدريبية أساليب تقليدية ، وأن موضوعات البرامج التدريبية لم تتحقق بدرجة كبيرة رغم أهميتها للمتدربين وأنها لا تسهم في ارتفاع كفاية المتدرب ولا تساعده في حل المشكلات التي تواجهه أثناء عمله ، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس .

\* وقام الشلبي (1995). بدراسة بعنوان : اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب أثناء الخدمة في الأردن بهدف الكشف عن اتجاهات المعلمين نحو التدريب أثناء الخدمة، وقد دلت النتائج على أن اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب أثناء الخدمة لم تصل إلى مستوى الاتجاه الإيجابي المقبول تربوياً، بينما كانت اتجاهاتهم نحو عملية التدريب والبيئة التدريبية وتسهيلات سلبية.

\* أجرت أبو شنب (1994). دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات معلمي الصفين الأول والثاني نحو التطوير التربوي ونحو البرامج التدريبية من حيث فلسفته واتجاهاته ومجالاته ومبرراته

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

واتجاهاتهم نحو البرامج التدريبية أثناء الخدمة من حيث قدرتها على إكسابهم الممارسات الصفية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها ايجابية المعلمين نحو التطوير التربوي من خلال البرامج التدريبية أثناء الخدمة ومن حيث قدرتها على إكسابهم الممارسات التدريسية، وأظهرت عدم وجود فروق تعزى للخبرة التدريسية أو المؤهل العلمي.

\* وأجرى الخطيب، علم الدين (1990). دراسة بعنوان " واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بدولة الكويت " حيث هدفت إلى بيان نشأة وتطور تدريب المعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت والكشف عن المشكلات أو القصور في بعض النواحي الإدارية والفنية ، واستخدم الباحث المنهج الوثائقي حيث اعتمد على وثائق ومنشورات وزارة التربية والتعليم للإجابة عن الأسئلة وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها : هناك نقص في عدد العاملين والمتخصصين في مجال التدريب، كما لا توجد أسس ومعايير مكتوبة يتم على أساسها اختيار المعلمين المتدربين ومعاناة مركز التدريب من نقص الأجهزة والتقنيات التربوية.

\* وأجرى الخطيب، عامر (1987). دراسة بعنوان نموذج لتدريب معلمي المرحلة الثانوية العامة أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية وقطاع غزة ، حيث هدفت الدراسة إلى إعداد نموذج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة يمكن أن يؤدي إلى زيادة فاعلية التدريب والتغلب على المشاكل التي تعترض العملية التربوية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: - التأكيد على تنويع أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- أن يشترك المعلمون المتدربون في تحديد الموضوعات في البرنامج التدريبي.

- الاهتمام بتوقيت برامج التدريب بحيث تتناسب مع زمان ومكان المعلمين.

- أن تكون عملية التقويم شاملة بحيث تغطي عناصر البرنامج التدريبي.

## ثانيا - الدراسات الأجنبية:

\* دراسة برمليت BRAMBLTT (2000). بعنوان " تحليل برامج المعلمين الجدد

فقد هدفت إلى تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة ، لتحديد الاحتياجات التدريسية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أهمية : تضمين برنامج تدريب المعلم الجديد للممارسات التدريسية والتدريبية قبل الانخراط في مهنة التعليم.

\* كما أجرى ويبستر WEBSTER (2000). دراسة بعنوان "المعلمون في أولى سنوات الخدمة" فقد هدفت الدراسة وهي دراسة حالة إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (11 معلماً خلال السنة الأولى من خدمتهم بهدف التعرف إلى تطور أدائهم خلال تلك السنة وقد تمت المتابعة

## أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

الميدانية لهؤلاء المعلمين في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي الأمريكية ، وكان من نتائج الدراسة ما يلي :

-قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى للخدمة.

-المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور فيها أداء المعلمين بشكل فاعل .

-المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أداء المعلمين فيها .

\*كما أجرى موتيسو MUTISO(1992). دراسة بعنوان " نحو تجديد وتطوير برنامج فيديو مناسب للتدريب أثناء الخدمة لمعلم المدرسة الابتدائية في كينيا" حيث هدفت الدراسة إلى تصميم وتطوير فيديو للتدريب المستقبلي للمعلمين من كينيا أثناء الخدمة، واستخدم الباحث استبانة بالإضافة إلى مقابلات رسمية تم استخدامها لجمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى نتائج منها : أن المعلمين قد استخدموا الاستراتيجيات الموصى بها وأن المعلمين كانوا متحمسين لهذا البرنامج التدريبي .

\*وأجرى جورج موهلان اسباركس (1984). دراسة بعنوان "التدريب أثناء الخدمة وأثره في اتجاهات المعلمين وتغيير سلوكهم" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنشطة التدريب واتجاهات المعلمين وتغيير سلوكهم وقد تتبع الباحث مجموعات المعلمين قبل الدورة التدريبية وبعد الدورة ولاحظ مدى تأثير الدورات التدريبية التي يحصل عليها المعلمون في الاتجاهات وتعديل السلوك ومن التدريبات تبين أن التدريبات التي حصل عليها المعلمون أدت إلى اكتساب الثقة بالنفس عند المعلمين وغرس قيمة مهنة التعليم وتقدير قيمة العمل الجاد والعديد من القيم والاتجاهات المرغوب فيها .

\*وأجرى أوسكار OSCAR(1981). دراسة هدفت إلى تقويم بعض مشكلات تدريب المعلمين في جنوب أفريقيا، وقد استخدم الباحث كلا من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها :

- أن القائمين على برامج التدريب غير أكفاء وأن برامج التدريب لا تحقق للمتدربين نموا كاملا من الناحيتين العملية والمهنية .

### التعقيب على الدراسات السابقة:

- يلاحظ تنوع الدراسات التي أجريت حول الموضوع وهذا يدل على مدى أهمية واهتمام الباحثين بدراسة التدريب أثناء الخدمة ، فهو يساعد على علاج جوانب القصور والضعف عند المعلمين ويحقق نموهم الذاتي واطلاعهم على ما هو جديد .

- كما تبين أن الدراسات السابقة اهتمت بتناول الموضوع من عدة زوايا :

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

منها دراسات تناولت واقع التدريب أثناء الخدمة وأخرى تقويم التدريب وبيان أثره وأخرى تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وأخرى تحديد اتجاهات المعلمين نحو التدريب.

- تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة والأسلوب الإحصائي، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في مجال بناء الأداة ومعرفة الأدبيات حول الدراسة، والاطلاع على مناهج البحث المستخدمة وتحديد رؤية حول واقع البرامج التدريبية المنفذة.

- ورغم الاتفاق بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة من حيث الموضوع إلا أن الدراسة الحالية تختلف كونها تتناول المعلمين في مختلف المراحل التعليمية، كما أنها - حسب علم الباحثين - تعتبر من الدراسات الأولى في هذا المجال في فلسطين حيث إنها تقوم بتشخيص النظام الحالي المتبع لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وواقع نظام التدريب المتبع في وزارة التربية والتعليم العالي بفلسطين أثناء الخدمة، كما أنها تميزت عن الدراسات السابقة في أنها توضح اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية سواء أكانت إيجابية أم سلبية أم محايدة، كذلك تتعرض إلى أسلوب تقويم هذه الدورات من قبل المتدربين للتأكد من مدى نجاعة هذه الدورات ومدى الاستفادة منها، مما يساعد الوزارة على تكرار مثل هذه التجربة لتعزيز الإيجابي منها وتقادي كل ما هو سلبي في هذه الدورات.

### الإطار النظري

قسم الباحثان الإطار النظري إلى قسمين القسم الأول يعني بتحديد الاتجاهات مفهومها ووظائفها ومكوناتها وكيفية تكوينها وتعديلها وقياسها، والقسم الثاني يعني بمفهوم التدريب أثناء الخدمة وأهميته وأهدافه وعناصره، وعوامل نجاحه، ثم التدريب في فلسطين في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية.

أولاً - الاتجاهات: يعرف (جيلفورد، 1954) الاتجاه بأنه استعداد خاص عام في الأفراد ولكنه مكتسب بدرجات متفاوتة، ويدفعهم إلى الاستجابة لأشياء ومواقف بطرق يمكن أن يقال عنها أنها في صالحها أو ضدها.... وبينما الاتجاهات عرضة للتغيير فإن وجهتها وقوتها لها قدر كاف من الاستمرار في مدى فترات زمنية، تجعل من الممكن اعتبارها خصائص شخصية.

ويعرف (صالح، 1988) الاتجاهات بأنها مجموعة استجابات القبول أو الرفض إزاء موضوع اجتماعي جدلي معين، ويعرفها (الزهراني، 1999) بأنها استعداد أو تهيؤ عقلي يتكون عند الشخص نتيجة العوامل المختلفة المؤثرة في قدراته، يجعله يقف موقفا معينا نحو بعض الأفكار أو الأشخاص أو الأشياء التي تختلف فيها وجهات النظر بحسب قيمتها الخلفية والاجتماعية،

## أ.حسن حماد و أشحدة البهبهاني

ويعرفها (مكاري، 2002) بأنها نوع من استجابات الفرد إزاء موضوع أو فكرة معينة وقد تكون هذه الاستجابات إيجابية أو سلبية وتنشأ من خلال مرور الفرد بتجربة معينة، ومن خلال العرض السابق من التعريفات بالاتجاهات يذكر (الحربي، 2007) أنها تضمنت الآتي: 1- أنها مجموعة من استجابات مكتسبة. 2- أن الاستجابات تكون إيجابية أو سلبية. 3- أنها تكون استجابات تجاه فكرة أو موضوع. 4- أنها ثابتة نسبياً تتكون نتيجة مواقف معينة.

### وظائف الاتجاهات :

تعمل الاتجاهات كأغراض تربوية تعليمية وتهدف لتكوين العادات السلوكية التي تحقق هذه الأهداف والاتجاهات لها وظيفة هامة في أنها تعمل في مجموعة من المعاني العامة ، ذلك أن الاتجاه عبارة عن معنى يربطه الفرد في موضوع أو فكرة ، ويؤثر هذا المعنى بدوره في قبول الفرد لهذا الموضوع أو لهذه الفكرة أو رفضه لها، والاتجاهات تعمل كموجهات عامة لسلوك الأفراد وتعمل أيضاً على تنظيم العمليات الدافعية والانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد (طلعت، 1988).

وتتلخص الناحية الوظيفية للاتجاهات فيما يلي:

- 1- التكيف مع واقع البيئة ومحاولة الاستفادة مع النفع المقبل وتجنب الأخطار المتوقعة.
- 2- تحقيق التكيف الاجتماعي للفرد وذلك بقبول الفرد أو رفضه اتجاهات الجماعة بالقدر الذي يساير حاجاته الاجتماعية.
- 3- الدفاع عن (الأنا) وما هي في جوهرها إلا مجموعة متسقة منتظمة من الاتجاهات (طلعت، 1988).

### مكونات الاتجاهات :

لقد أوضح (كرتش وآخرون ، 1962) أهم المكونات الأساسية للاتجاهات وهي: -

- 1- الجانب المعرفي : وهذا الجانب يتضمن معتقدات الفرد نحو الأشياء وعلى سبيل المثال الذي نحن بصددده في هذه الدراسة اتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية ويتضمن معرفة المعلمين بالدورات التدريبية وأهميتها ومكوناتها وأهدافها وما تحققة من منفعة وغيره.
- 2- الجانب العاطفي والوجداني: وهذا يشير إلى النواحي العاطفية والوجدانية التي تتعلق بالأشياء وفي المثال السابق الدورات التدريبية تجعل المعلم مسروراً أو غير مسرور محبوباً أو مكروهاً ، وهذا الجانب العاطفي والوجداني يظفي على الاتجاهات طابع الدفع والتحرك.
- 3- الجانب السلوكي أو العملي: وهذا المكون يتضمن جميع الاستعدادات السلوكية المرتبطة بالاتجاه ( اتجاه المعلمين نحو الدورات التدريبية ) ، لو أن المعلم لديه اتجاه موجب نحوها

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

فإنه يسعى جاهدا إلى مساندة ومعاونة هذا الاتجاه ، ولو كان المعلم لديه اتجاه سالب نحوها فإنه يسعى إلى عدم قبول ورفض كل شيء يتعلق بهذا الاتجاه.

#### كيفية تكوين الاتجاهات وتعديلها وقياسها:

مما لا شك فيه أن الاتجاهات لا تتشكل وليدة اللحظة بل هي تمر عبر مراحل تتطور فيها حتى تصبح جزءا من شخصية الفرد لا تنفك عنه ، ويذكر ( صالح ، 1988) أن الاتجاهات تتكون نتيجة احتكاك الفرد بمواقف خارجية متباينة تؤثر عليه بطريقة ما بحيث ينتهي به الأمر إلى تكوين بعض الاتجاهات الخاصة التي تتجمع بعد ذلك فيما يسمى بالقيم ، وتذكر (مكاري، 2002) أن الاتجاه قد يتكون نتيجة تعلم مقصود يقوم به بعض الأفراد عن طريق إعطاء المعلومات الخاصة بموضوع الاتجاه والمناقشة المشتركة لموضوع ما، أو خلق الظروف الطبيعية لممارسة أساليب النشاط المتعلقة بالموضوع ، ويذكر (مرعي والحيلة، 2002) أنه يمكن تكوين الاتجاهات باستخدام الأساليب والطرائق القائمة على نظريات التعلم والتعليم التي تستخدم في التعزيز والإثابة أساسا لاكتساب السلوك وترسيخه، فإذا اقترب المتعلم من أمر ما (مثير) إلى نتائج إيجابية (تعزيز) يكتسب ميلا ( اتجاه) لتكرار هذا الاقتراب ( سلوك مكتسب) ، ومن ناحية ثانية إذا أدى السلوك إلى نتائج مؤلمة أو سلبية غير مرغوب فيها فإن الفرد يميل إلى تحاشي المثير والابتعاد عنه ولا يفكر في تكرار سلوكه بهذا الاتجاه ( الاتجاه السلبي ) .

وهناك طرق ومصادر لتغيير الاتجاهات ذكرها (طلعت ، 1988) يمكن تلخيصها في النقاط التالية: 1- تزويد الأفراد بالمعلومات عن موضوع الاتجاه. 2- وسائل الإعلام والاتصال الجمعية. 3- التغيير القصري في السلوك. 4- تغيير الإطار المرجعي. 5- تغيير الجماعة المرجعية. 6- التعليم المدرسي الرسمي. 7- قرار الجماعة. 8- السلطات (القادة والمسؤولون). أما بالنسبة لقياس الاتجاهات فقد ابتكر علماء النفس كثيرا من المقاييس التي تستخدم لقياس الاتجاهات قياسا كيميا وعدديا، ويمكن أن نذكر منها ثلاثة أنواع على سبيل الذكر:

1- الاتجاهات العملية والسلوكية. 2- الاتجاهات اللفظية التلقائية. 3- الاتجاهات اللفظية المنتزعة ( المستنارة)، ويمكن تقسيم المقاييس إلى مقاييس مباشرة وهي : مقياس بوجاردوس ومقياس ثيرستون ومقياس ليكرت ومقياس جيثمان ومقياس ادوارد وكلباتريك وغيرهم.

مقاييس غير مباشرة: ومنها الاختبارات الإسقاطية، والسيكو دراما ، والسوسيو دراما.

وسنتناول هنا مقياس ليكرت نظرا لأن هذا المقياس هو المقياس المستخدم في معظم

الدراسات وفي هذه الدراسة أيضا.

## أ.حسن حماد و أشحدة البهبهاني

مقياس ليكرت: ابتكر ليكرت (LIKRT)، طريقة لقياس الاتجاهات وانتشرت هذه الطريقة وهي تصلح لقياس شتى الموضوعات مثل المحافظة ، الديمقراطية ، التقدمية ، المرأة وغيرها وهي طريقة بسيطة تنحصر في اختبار عدد من العبارات تتناول الاتجاه النفسي الذي يراد قياسه وعلى المفحوصين إيضاح ما إذا كانوا يوافقون بشده أو يوافقون أو يترددون ، أو لا يوافقون بشدة على كل عبارة من العبارات وكان الهدف الرئيسي من استخدام هذه الطريقة هو التغلب على صعوبة المحكمين الخبراء في الميدان بطريقة ثيوستون ويحصل المفحوصون على الدرجات التالية:

إلى مزيد من الرفض ←

موافق بشدة	موافق	متردد	لا أو افق	لا أو افق بشدة
5	4	3	2	1

→ إلى مزيد من القبول

وعلى هذا فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب والدرجة المنخفضة على الاتجاه السالب، ويمكن جمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في كل عبارات المقياس لتوضح الدرجة الكلية التي تبين اتجاهه العام، وهذه الدرجة الكلية يمكن تفسيرها فقط في ضوء توزيع درجات الآخرين.

التدريب :

**تعريف التدريب:** أوردت الأدبيات الإدارية والتربوية الكثير من التعريفات للتدريب منها ما ذكره (الخطيب، 1986). بأنه صيغ من التربية المباشرة وهو عملية تعديل سلوكي لأداء فرد أو جماعة ، كما أورد (الطعاني، 2002) بأنه الجهود المنظمة والمخططة لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في قدراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم، كما ذكر (حسين ، 1996) بأنه نشاط منظم مستمر يركز على الموظف لتحقيق تغيير في معارفه ومهارته وقدراته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به.

والتدريب من خلال التعريفات السابقة عملية سلوكية تهدف إلى التغيير ورفع الإنتاجية وهو علم وفن له أصوله ومبادئه ، كما أنه عملية تخطيطية هدفها إحداث تغييرات إيجابية مستمرة من أجل تطوير الأداة وهو عمل إنساني تفاعلي مستمر يهدف إلى تحقيق احتياجات حالية أو مستقبلية للعمل.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

### أنواع تدريب المعلمين:

من حيث التنفيذ ينقسم إلى قسمين:

1- **التدريب قبل الخدمة:** وهو إعداد المعلم أثناء دراسته الجامعية لأداء مهمات معينة ويكون هذا التدريب أثناء الدراسة ، وهو منطلق رئيس للتخرج من الجامعة والتربية العملية لطلبة كلية التربية تعتبر تدريب ما قبل الخدمة.

2- **التدريب أثناء الخدمة:** وهو موضوع هذه الدراسة وفيه يتم تدريب المعلمين الذين تم تعيينهم وذلك لتنمية معارفهم وتزويدهم بالمهارات الفنية والعملية اللازمة، لأداء العمل بإتقان ، وسوف يقتصر الحديث في هذه الدراسة على هذا النوع لأنه محور الدراسة وأساسها.

### التدريب أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة في رفع مستوى المعلمين ، فالمعلم كغيره من أصحاب المهن المتطورة بحاجة دائمة إلى تطوير نفسه وتنمية قدراته والاستفادة من خبرات الآخرين النظرية والعملية (آل كاسي، 2009)، ويعد التدريب أثناء الخدمة، ومن أبرز سمات هذا العصر الذي يتميز بالسرعة والتطور ومن أولويات مهام مراكز التطوير والتدريب والجهات ذات العلاقة إذا أرادت لمنسوبيها من المعلمين أن يلحقوا بالجديد في العلوم التربوية أو المهارات التدريسية المختلفة ، فالتدريب أثناء الخدمة أحد مناحي تربية المعلم أو بعبارة أخرى يجب النظر إلى تربية المعلم على أنها عملية ذات وجهين وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة ووجه يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة، ويعرف (موسى، 1997) التدريب أثناء الخدمة بأنه نشاط هادف ومخطط تبلورت أهدافه عن حاجات المتدربين الفعلية (الواقعية) والتي تجددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لإعمالهم وإمكاناتهم الفعلية في الواقع، وقد حدد (فالوقي ، 2004) مفهوم التدريب أثناء الخدمة بأنه شبكة شاملة تكمل العنصر التربوي المهني الذي تم تزويد المعلم به أثناء فترة الإعداد الأولى وذلك بتقديم البدائل لتحقيق النمو والتطوير في الجوانب المهنية المدرسية لتوسيع وتنمية المهارات الفردية المتعلقة بالمهنة ويعرف (سعفان ومحمود، 2000) مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه كل البرامج المنظمة والمخطط لها والتي تمكن المعلمين من الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمهنية وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقات المعلمين الإنتاجية ، وهذا يبين أن التدريب أثناء الخدمة ليس ترفاً علمياً بل يأتي لحاجة تواكب التطور المذهل في عصرنا الحاضر .

أهمية التدريب التربوي أثناء الخدمة:

إن النمو والانفجار المعرفي والتغير السريع سمة من سمات هذا العصر، لذا أصبح تدريب المعلمين أثناء الخدمة أمراً حتمياً حتى يتمكنوا من إلحاق الجيل الذين يقومون بتدريبه بركب التطور والتقدم وإلا أصبح تعليمهم متأخراً (الحربي، 2007) وقد أكد الحربي نقلاً عن (فالوقي، 2004) على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث أشار إلى أن التنمية المهنية للمعلمين جد مهمة، وعلى وجه الخصوص في الوقت الذي يزداد فيه الطلب على مهنة التعليم من ناحية وانحسار المصادر التعليمية من ناحية أخرى، فالتجديد والتأهيل أمران ضروريان كي يستطيع المعلمون مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة، كما أن التدريب التربوي في أثناء العمل مهم في التنمية الفردية والاجتماعية والقومية وأهميته تظهر في استمراريته بعد الانتهاء من فترة الإعداد الأولية وذلك للتقدم الهائل والزيادة السريعة في حقول المعرفة والتقنية والتطور المستمر في نظريات التعلم واستراتيجيات التدريس وتطبيقاته، وذكر (عطوان، 2008) أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وعدد العديد من الفوائد منها:

- 1- النهوض بالعملية التعليمية التعلمية من حيث الكم والنوع، فالمعلم يملك مهارات عالية تمكنه من الارتقاء بأداء الطلبة.
  - 2- المعلم المدرب بطريقة جيدة يتقن عمله ولا يحتاج إلى كثير من الزيارات من أجل مساعدته على الأداء بطريقة أفضل.
  - 3- المعلم المدرب جيداً يستطيع القيام بالعديد من الأدوار في المدرسة ويساهم -إلى حد كبير- في نجاح العمل الإداري.
  - 4- تقليل العنف ضد الطلبة من قبل المعلمين مما يقلل من الحوادث والإصابات والأزمات النفسية، والتسرب.
  - 5- رفع الروح المعنوية للمعلم، حيث يؤدي ذلك إلى رفع كفاءته.
- وأورد (موسى، 1997) أن التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى :-
- تهيئة الفرص أمام المتدرب لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله.
  - اكتساب الاتجاهات الإيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية المتدرب.
  - غرس أساليب التعلم المستمر في المتدرب وتنمية مهارته الذاتية.
  - إيجاد فرص للانفتاح على الآخرين من خلال زملاء المهنة.
  - تطبيق الأفكار والآراء النظرية وموائمتها للتطبيق.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

#### عناصر العملية التدريبية أثناء الخدمة:

يمكن تحديد عناصر العملية التدريبية بما يلي:

- 1- المتدرب : وهو المعلم المؤهل علميا لدرجة تمكنه من أداء مهماته التدريسية ويسعى لكسب مزيد من الخبرة في مجال عمله.
- 2- المدرب : وهو الذي يقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ.
- 3- المادة التدريبية : وتتكون ضمن الحقيبة التدريبية للبرنامج ، يرجع إليها المتدرب في الوقت المناسب ، بحيث تحتوى هذه الحقيبة على تمارين وتطبيقات.
- 4- أساليب التدريب: المقصود بها الطرق التي يتبعها المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي.
- 5- بيئة المتدرب : المقصود بها مكان التدريب بجميع مكوناتها. (الصانع، 2000).

#### عوامل نجاح التدريب أثناء الخدمة:

يحدد (الزهراني، 2009) عوامل نجاح التدريب أثناء الخدمة بما يلي:

- 1- تخطيط البرامج التدريبية بمشاركة الفئة المراد تدريبها بناء على الاحتياجات الفعلية لها.
- 2- الاستفادة من أساليب التعلم الذاتي والمستحدثات التربوية والشمولية في عملية التقييم، ومتابعة الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج في الفئة المستفيدة منه.
- 3- تدعيم أجهزة التدريب وتزويدها بالكوادر البشرية والتسهيلات المادية.
- 4- ألا يقتصر ترشيح المتدربين على فئة معينة فقط ، بل يتوجب إتاحة الفرصة لكافة الأفراد.
- 5- ترشيح الكوادر التدريبية وفق معايير وضوابط معينة ، ترتبط بمدى الكفاءة والأداء.
- 6- توفير مبان مهيأة ومخصصة للتدريب.
- 7- إطلاع المتدربين على خطط البرنامج التدريبي قبل انعقاده، ومحاولة إشراكهم في إعداد المادة العلمية للبرنامج وفق احتياجاتهم التدريبية.
- 8- اختيار التقنيات التدريبية المناسبة مع تصميم بيئة تدريبية تتناسب معها.
- 9- استخدام برنامج الحاسب الآلي في مجال التدريب.
- 10- اعتبار حضور برنامج التدريب أو الدورة التدريبية بعد كل ثلاث سنوات من الضروريات.

#### واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين:

لقد بذلت وزارة التربية والتعليم العالي في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية جهودا كبيرة لتحسين الوضع المهني والمادي والاجتماعي للمعلم ، وعملت على توفير الأمن النفسي بالإضافة إلى الأمن الوظيفي عن طريق العمل على تحسين مكانة المعلم العلمية والاجتماعية وتحسين ظروف التقاعد للمعلمين وإقرار نظام الخدمة المدنية ( حماد ، 2003).

## أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

واحتل التدريب في فلسطين مكانة مهمة في المؤسسات والمنظمات الإدارية إلا أنه يحتل مكانة خاصة في القطاع التربوي وذلك نظرا لأهميته من أجل تغطية جوانب النقص في المتطلبات العلمية والنظرية الخاصة بمهنة التعلم لدى المعلمين نتيجة للاختلاف في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة ( تربوي - غير تربوي ) ( جامعي - كلية مجتمع )، مما يؤدي إلى اختلاف كفايات الخريجين في مسيرة الانفجار المعرفي والسكاني (عطوان، 2008).

إن إلحاق المعلم الفلسطيني الذي يعمل في المراحل التدريسية الثلاث مرحلة ( التهيئة - التمكين - الانطلاق ) في دورات تدريبية إنعاشية متنوعة الأغراض والمدة مهم جدا في تجديد معارفهم التي تكون قد بدأت بالتآكل ، وللاطلاع على أحدث أساليب التقويم وتخطيط المناهج وأصول التربية المدنية وتطوير شخصية المعلم وعقليته (البهبهاني، 2003).

ولقد بذلت وزارة التربية والتعليم جهودا كبيرة خلال الخطة الخمسية الأولى لتدريب أكبر عدد ممكن من المعلمين ، وتم تكثيف الدورات التدريبية في الفترة من 1999 - 2005 التي شهدت تطبيق المنهاج الفلسطيني الجديد. ( وزارة التربية والتعليم العالي، 2007).

**جدول رقم (1) يبين عدد المتدربين من المعلمين حسب مجال التدريب وساعات التدريب خلال**

**الفترة من 2000/1999-2005/2004**

مجال التدريب	عدد المتدربين	معدل الساعات	عدد الساعات	مجموع المتدربين
المناهج	97037	14.7	1428155	38%
القياس والتقويم	13432	2208	306255	5%
محتوى وأساليب	25618	33	849301	10%
الحاسوب	18110	20	364862	40%

**محاور التدريب أثناء الخدمة :**

ذكر ( عطوان ، 2008 ) أن محتوى التدريب في فلسطين يركز على تحقيق الأهداف في ثلاثة محاور رئيسية :

**1- المحور التربوي الخاص ( المبحث الواحد ) :** ويعني بتدريب معلمي المبحث الواحد ويتناول النواحي الأكاديمية وأساليب التدريس بواقع 60 ساعة تدريبية.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

2- المحور التربوي العام : ويتناول التدريب في قضايا تربوية وتطبيقاته العملية لجميع المعلمين مثل تقنيات التدريس الفعال والتخطيط الصفي وإدارة الصف وإثارة الدافعية والتقويم ومهارات الاتصال وغيرها بواقع 30 ساعة تدريبية ( جبر ، 2002).

3- المحور التخصصي بالمنهاج الجديد: ويتناول موضوعات تدريبية خاصة بأساليب تدريس المبحث هذا وقد خضع جميع المعلمين في فلسطين لهذا البرنامج حتى نهاية العام الدراسي 2007/2006.

4- محور المعلمين الجدد: ويتناول تدريب جميع المعلمين الجدد (تهيئة المعلم الجديد) ويتضمن هذا البرنامج موضوعات التعليم والتعلم والإدارة الصفية والتخطيط والوسائل التعليمية.

**أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:** تبنت وزارة التربية والتعليم خلال الخطة الخمسية الأولى ثلاثة أنماط عامة من أساليب التدريب :

**أسلوب النموذج التعاقبي:** الذي يكون فعالاً في تدريب عدد كبير من المستهدفين من خلال تنفيذ تدريب مركزي لتدريب فريق مدربين في كل مديرية، ثم يعقبه قيام كل فريق بتدريب المعلمين في مديرياتهم ، والأسلوبان الأخران هما التدريب المناطقي والمركزي ( وزارة التربية والتعليم ، 2007)، وهناك أساليب أخرى مستخدمة في تنفيذ تدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين منها الزيارات الصفية (المشرف التربوي ومدير المدرسة) ، الزيارات التبادلية ( توجيه الأقران ) ، الدروس التوضيحية ، الورش الدراسية ، المحاضرة ، المؤتمرات ، الاجتماعات الدورية، اجتماعات لجان المباحث.

**القائمون على التدريب :**

قامت وزارة التربية والتعليم بإعداد كادر تدريبي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم وقامت بتعيين مشرف للتدريب في كل مديرية من المديريات ويشارك في التدريب معلمون أكفاء ومشرفون تربويون ومدراء مدارس ورؤساء أقسام وأحياناً يتم الاستعانة بأساتذة من الجامعات الفلسطينية أو خبراء من الخارج.

**المتدربون ( الفئة المستهدفة ) :**

تم عملية اختيار المتدربين من خلال تحديد أهداف التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية ومن تم الملاحظة أو المقابلة والاستبانة ومراجعة السجلات والتقارير الخاصة بالمعلمين ويكون ذلك من قبل المشرفين التربويين ، وأحياناً يكون التدريب لجميع معلمي المبحث أو جميع المعلمين الجدد دون استثناء ( عطوان ، 2008).

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

#### وقت التدريب :

يتم التدريب أحيانا في الإجازات والعطل الصيفية وإجازة نصف العام وغالبا ما يتم التنفيذ أثناء الدوام الرسمي ، فيتم تفرغ المعلمين بعد الاستراحة لمعلمي الفترة الصباحية وقبل الاستراحة لمعلمي الفترة المسائية كل حسب تخصصه.

#### مكان التدريب :

يتم تدريب المعلمين في أماكن مركزية خاصة أو في مدارسهم وأخيرا تم إنشاء المركز الوطني للتدريب في مدينة غزة وآخر في مدينة رفح.

#### إجراءات الدراسة

#### منهج الدراسة:

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، حيث تم جمع البيانات للتعرف إلى اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة عن طريق استبانة وزعت على عينة الدراسة وهي عينة من المعلمين والمعلمات ، تم بعد ذلك تحليل البيانات للوصول إلى النتائج وتفسيرها.

#### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة للعام الدراسي 2010/2009، حيث بلغ مجتمع الدراسة "6559" معلما ومعلمة في محافظة غزة فقط والتي تتكون من مديرتي شرق وغرب غزة.

#### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة كواحدة من طرق اختيار العينات، حيث بلغت عينة الدراسة "314" معلما ومعلمة في محافظة غزة، وفيما يلي وصف تفصيلي لأفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الدراسة.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول رقم (1) يوضح متغيرات الدراسة

المجموع	الجنس		
	أنثى	ذكر	
314	156	158	
314	المرحلة التعليمية		
	ثانوية	أساسية	
	58	256	
314	المؤهل العلمي		
	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم
	21	249	44
314	سنوات الخدمة		
	11 سنة فأكثر	من (6-10) سنة	من (1-5) سنة
	56	104	154

أداة الدراسة:

تم إعداد أداة خاصة من قبل الباحثين وهي استبانة " اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة" وهي من إعداد الباحثين من حيث خطوات إعدادها وهدفها وغرضها والإجراءات التي قام بها الباحثون لتقنين الأداة والتأكد من صدقها وثباتها.

خطوات بناء الأداة:

بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة والأدوات المستخدمة في مثل هذا النوع من الدراسات نلاحظ أن الأداة تضمنت أربعة مجالات هي:

**المجال الأول:** اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية ويتكون من 11 فقرة.

**المجال الثاني:** اتجاهات المعلمين نحو تدريبي البرامج التدريبية ويتكون من 14 فقرة.

**المجال الثالث:** اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية ويتكون من 10 فقرة.

**المجال الرابع:** اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية ويتكون من 11 فقرة، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من أربعة مجالات و46 فقرة، يحدد من خلالها المعلم والمعلمة استجاباتهم وفقاً لتدرج خماسي وهو موافق جداً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق مطلقاً، وكذلك تضمنت الأداة بعض المتغيرات المستقلة بالدارسة وهي ( الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة).

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

تصحيح الأداة:

تم تصحيح الأداة كما يلي :

التدرج	موافق جدا	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق مطلقا
علامة العبارة لموجبة	5	4	3	2	1
علامة العبارة السالبة	1	2	3	4	5

كذلك تم احتساب تقديرات الاتجاهات لمقياس ليكرت الخماسي بناء على المتوسط الحسابي كما يلي:

- من 4.20 إلى 5 موافق جدا يكون الاتجاه ايجابي جدا
- من 3.40 إلى 4.19 موافق يكون الاتجاه ايجابي
- من 2.60 إلى 3.39 إلى حد ما يكون الاتجاه محايد
- من 1.80 إلى 2.59 غير موافق يكون الاتجاه سلبي
- من صفر إلى 1.79 غير موافق مطلقا يكون الاتجاه سلبي جدا

صدق الأداة:

أ- **صدق المحكمين:** تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين وهم مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية ، وكذلك بعض الموجهين والمدراء والمعلمين وبعد الأخذ بمقترحات المحكمين أصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية مكونة من أربعة مجالات و46 فقرة.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:**

تم حساب معامل الارتباط والتأكد من مدى ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمجال والجداول التالية رقم (2-3-4-5) توضح ذلك:

جدول رقم (2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول : اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج

التدريبية والدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية.	0.340	0.01

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

0.01	0.626	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يحسن احتياجاتي التدريسية.	2
0.01	0.340	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية ترتبط بالواقع التعليمي الممارس.	3
0.01	0.601	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يلبي احتياجاتي المهنية.	4
0.01	0.381	ينبغي أن يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.	5
0.01	0.595	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التكامل بين الموضوعات.	6
0.01	0.427	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يواكب التغيرات التربوية والمعرفية والتكنولوجية	7
0.01	0.516	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التنوع في الأنشطة والأساليب والوسائل.	8
0.01	0.595	أرى أن التدريب أثناء الخدمة يكسبني المفاهيم المتصلة بمادة التخصص.	9
0.01	0.579	ينبغي تقبل المتدربين ما يقدم لهم في البرنامج التدريبي.	10
0.01	0.563	يمكن التدريب من تعرف المتدرب على خصائص المتعلمين بدقة.	11

### جدول رقم (3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو تدريبي

البرامج التدريبية والدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يحرص مدربي البرامج التدريبية على إتاحة الفرصة للحوار وإبداء الرأي.	0.726	0.01
2	يستخدم مدربي البرامج التدريبية أساليب متعددة لإبعاد المتدرب عن أجواء الملل.	0.523	0.01
3	يصمم مدربي البرامج التدريبية الجلسات التدريبية بصورة	0.292	0.01

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

		تكاملية (أهداف - محتوى - أنشطة).	
0.01	0.0319	يلجأ المدرب لاستخدام التقنيات التربوية التي تعزز نتائج التدريب.	4
0.01	0.347	أشعر أن مدربي البرامج التدريبية يمتلكون مهارة اتصال عالية مع المتدربين.	5
0.01	0.510	أجد صعوبة في التفاعل مع مدربي البرامج التدريبية أثناء الجلسات.	6
0.01	0.616	أرى أن عروض البرامج التدريبية مشوقة.	7
0.01	0.377	يوظف المدربون الأساليب التقليدية في التدريب.	8
0.01	0.340	أشعر بضعف إلمام المدربين باحتياجات المتدربين.	9
0.01	0.614	أرغب في تنوع المدربين في نفس الدورة التدريبية.	10
0.01	0.547	أشعر أن هناك تفاوتاً في قدرات المدربين أثناء عرض المادة التدريبية.	11
0.01	0.452	أشعر أن كفاءة المدربين ليست عالية.	12
0.01	0.563	يلجأ المدربون على بناء علاقات طيبة مع المتدربين.	13
0.01	0.591	أشعر بامتلاك المدربين للخبرات العملية والنظرية في ضبط وتنظيم مجموعات المتدربين.	14

جدول رقم (4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية والدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تعتبر المساحة المخصصة لكل متدرب أثناء تنفيذ البرامج التدريبية مناسبة.	0.636	0.01
2	أشعر بعدم ملائمة القاعات التدريبية للأساليب التدريبية المستخدمة.	0.453	0.01
3	أرى أن الوسائل التدريبية متوفرة في القاعات التدريبية.	0.505	0.01
4	أحب البيئة التدريبية لتوفر الشروط الصحية في قاعاتها.	0.579	0.01

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

0.01	0.848	أفضى مع زملائي المتدربين وقتنا ممتعا في مركز التدريب .	5
0.01	0.555	أشعر أن البيئة التدريبية محفزة للتدريب .	6
0.01	0.626	ألمس المرونة في أثاث قاعات التدريب مما يؤدي إلى إمكانية تشكيلها وفق الموقف التدريبي .	7
0.01	0.747	يجب أن تتوفر وسائل ترفيهية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .	8
0.01	0.563	أشعر ببعد المكان الذي يقع فيه مركز التدريب .	9
0.01	0.698	يحبذ وجود مكتبة مليئة لاحتياجات التدريب وموضوعاته .	10

#### جدول رقم (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ

البرامج التدريبية والدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر أن حضور البرامج التدريبية أثناء الدوام الرسمي مضيعة للوقت .	0.585	0.01
2	أخشى عدم كفاية الساعات المقررة لتنفيذ البرامج التدريبية .	0.481	0.01
3	أشعر أن غالب الوقت يخصص للجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية .	0.723	0.01
4	أشعر بعدم الدقة في توزيع الوقت على الفعاليات .	0.636	0.01
5	ألاحظ هدر وقت التنفيذ في أمور جانبية .	0.690	0.01
6	أكره طول الفترة الزمنية المقررة للدورة .	0.314	0.01
7	أخشى أن يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة .	0.666	0.01
8	يحرص المدربون الالتزام بالفترة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي .	0.367	0.01
9	أرى أن يتضمن البرنامج التدريبي وقتا لدورات قصيرة وأخرى طويلة .	0.516	0.01
10	يحرص المتدربون على حضور البرنامج التدريبي والانتظام	0.444	0.01

		في مواعيده.	
0.01	0.610	يعتبر الوقت المتاح للمعلمين من أجل التدريب قليل.	11

جدول رقم (6)

ارتباط مجالات الأداة بالدرجة الكلية

مستوى الدلالة	الدرجة الكلية	مجالات الدراسة
0.01	0.864	المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية.
0.01	0.816	المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية.
0.01	0.776	المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية.
0.01	0.846	المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية.
0.01	0.8255	المجموع الكلي للمجالات

ثبات الأداة :

لقد قام الباحثان بحساب معامل الثبات بطريقتين هما:

أ- طريقة التجزئة النصفية: حيث بلغ معامل الارتباط (0.7029) ، وبعد ذلك تم حساب

معامل الثبات وفق معادلة سبيرمان براون م =  $\frac{2r}{1+r}$

+1

وقد بلغ معامل ثبات الأداة الإجمالي حوالي (0.8255) وهو معامل ثبات عال مما

يؤدي صلاحية استخدام الأداة المعدة لهذه الدراسة.

ب- طريقة ألفا كرونباخ : حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، وكان

معامل ألفا كرونباخ (0.9013) وهو معامل جيد يدل على ثبات الاستبانة وفي ضوء ما

سبق نجد أن الصدق والثبات قد تحققا بدرجة عالية يمكن الباحثين من الاطمئنان على تطبيق

الأداة على عينة الدراسة.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية؟

للإجابة عن السؤال الأول قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحراف المعياري لهذه التكرارات لكل فقرة من فقرات المجال الأول لاتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية.	3.85	0.797	77%	3
2	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يحسن احتياجاتي التدريسية.	4.01	0.981	80.2%	2
3	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية ترتبط بالواقع التعليمي الممارس.	3.28	1.107	65.6%	11
4	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يلبي احتياجاتي المهنية.	3.75	0.811	75%	4
5	ينبغي أن يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.	4.35	0.769	87%	1
6	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التكامل بين الموضوعات.	3.53	0.919	70.6%	9
7	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يواكب التغيرات التربوية والمعرفية والتكنولوجية	3.37	0.993	67.4%	10
8	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التنوع في الأنشطة والأساليب والوسائل.	3.61	0.808	72.2%	7

9	أرى أن التدريب أثناء الخدمة يكسبني المفاهيم المتصلة بمادة التخصص.	3.68	0.884	73.6%	6
10	ينبغي تقبل المتدربين ما يقدم لهم في البرنامج التدريبي.	3.73	0.842	74.6%	5
11	يمكن التدريب من تعرف المتدرب على خصائص المتعلمين بدقة.	3.59	0.818	71.8%	8
	المعدل العام الكلي للمجال الأول	3.70	0.517	74.0%	

من خلال الجدول رقم (7) يتضح أن اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية كانت في المجال الأول بمتوسط حسابي قدره (3.70) وهو اتجاه إيجابي حسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين المتوسط الحسابي (4.35) وهو إتجاه إيجابي جدا والمتوسط الحسابي (3.28) وهو اتجاه محايد وكانت أعلى الفقرات فقرة رقم (5) ينبغي أن يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي بمتوسط حسابي قدره (4.35) وهو إتجاه إيجابي جدا وتليها الفقرة رقم (2) أرى أن محتوى البرامج التدريبية يحسن احتياجاتي التدريبية بمتوسط حسابي قدره (4.01) وهو إتجاه إيجابي وتليها الفقرة رقم (1) أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية بمتوسط حسابي قدره (3.85) وهو إتجاه إيجابي ويفسر الباحثان ذلك بارتباط المعلمين الوثيق بالبرامج التدريبية المقدمة لهم وشعورهم بأنها تحقق لهم حاجاتهم التدريبية التي يطمحون إليها ، أما أدنى الفقرات فكانت الفقرة رقم (3) أشعر أن محتوى البرامج التدريبية ترتبط بالواقع التعليمي الممارس بمتوسط حسابي قدره (3.28) وهو اتجاه محايد وهذا يدل على الحاجة الملحة لربط البرامج التدريبية بالواقع الممارس للمعلمين حتى لا يكون التدريب في واد والمعلم في واد آخر، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2007) حيث كان الاتجاه إيجابي في هذا المجال وهو المحتوى التدريبي.

#### السؤال الثاني: ما اتجاهات المعلمين نحو تدريبي البرامج التدريبية؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لهذه التكرارات لكل فقرة من فقرات المجال الثاني : اتجاهات المعلمين نحو تدريبي البرامج التدريبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول رقم (8)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يحرص مدربو البرامج التدريبية على إتاحة الفرصة للحوار وإبداء الرأي.	3.87	0.805	%77.4	3
2	يستخدم مدربو البرامج التدريبية أساليب متعددة لإبعاد المتدرب عن أجواء الملل.	3.33	1.032	%66.6	12
3	يصمم مدربو البرامج التدريبية الجلسات التدريبية بصورة تكاملية (أهداف - محتوى - أنشطة).	3.61	0.698	%72.2	8
4	يلجأ المدرب لاستخدام التقنيات التربوية التي تعزز نتائج التدريب.	3.88	0.703	%77.6	2
5	اشعر أن مدربي البرامج التدريبية يمتلكون مهارة اتصال عالية مع المتدربين.	3.77	0.921	%75.4	5
6	أجد صعوبة في التفاعل مع مدربي البرامج التدريبية أثناء الجلسات.	3.34	1.021	%66.8	11
7	أرى أن عروض البرامج التدريبية مشوقة.	3.40	0.837	%68	10
8	يوظف المدربون الأساليب التقليدية في التدريب.	2.82	0.914	%56.4	14
9	أشعر بضعف إلمام المدربين باحتياجات المتدربين.	3.16	0.936	%63.2	13
10	أرغب في تنوع المدربين في نفس الدورة التدريبية.	3.78	0.997	%75.6	4
11	أشعر أن هناك تفاوتاً في قدرات	3.94	0.725	%78.8	1

				المدرسين أثناء عرض المادة التدريبية.
9	%68.8	1.118	3.44	12 أشعر أن كفاءة المدربين ليست عالية.
6	%75	0.967	3.75	13 يلجأ المدربون على بناء علاقات طيبة مع المتدربين.
7	%72.6	0.848	3.63	14 أشعر بامتلاك المدربين للخبرات العملية والنظرية في ضبط وتنظيم مجموعات المتدربين.
	%71.0	0.435	3.55	المعدل العام الكلي للمجال الثاني

من خلال الجدول رقم (8) يتضح أن اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية كانت في المجال الثاني بمتوسط حسابي قدره (3.55) وهو إتجاه إيجابي حسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة وقد أظهرت النتائج أن الفقرة رقم (1) أشعر أن هناك تفاوتاً في قدرات المتدربين أثناء عرض المادة التدريبية بمتوسط حسابي قدره (3.94) وهو إتجاه إيجابي وتليها الفقرة رقم (4) يلجأ المدرب لاستخدام التقنيات التربوية التي تعزز نتائج التدريب بمتوسط حسابي قدره (3.88) وهو إتجاه إيجابي وتليها الفقرة رقم (1) يحرص مدربي البرامج التدريبية على إتاحة الفرصة للحوار وإبداء الرأي بمتوسط حسابي قدره (3.87) وهو إتجاه إيجابي وهذا يدل على مدى القدرة التي يمتلكها مدربي البرامج التدريبية وحرصهم على تقديم كل ما هو مفيد برغم أنهم بشر يتفاوتون في قدراتهم وعطائهم وهذا أمر منطقي ، أما أدنى الفقرات فقد كانت الفقرة رقم (8) يوظف المدربون الأساليب التقليدية في التدريب بمتوسط حسابي قدره (2.82) وهو اتجاه محايد وهذا يدل على حرص المدربين على استخدام كل ما استجد في مجال تكنولوجيا التدريب قدر المستطاع، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2007) في هذا المجال حيث كان الاتجاه إيجابياً نحو مدربي البرامج التدريبية.

#### السؤال الثالث: ما اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لهذه التكرارات لكل فقرة من الفقرات المجال الثالث : اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية، والجدول التالي يوضح ذلك :

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

جدول رقم (9)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تعتبر المساحة المخصصة لكل متدرب أثناء تنفيذ البرامج التدريبية مناسبة.	3.58	0.866	71.6%	4
2	أشعر بعدم ملاءمة القاعات التدريبية للأساليب التدريبية المستخدمة.	2.57	0.927	51.4%	10
3	أرى أن الوسائل التدريبية متوفرة في القاعات التدريبية.	3.04	0.762	60.8%	6
4	أحب البيئة التدريبية لتوفر الشروط الصحية في قاعاتها.	3.01	1.027	60.2%	7
5	أقضى مع زملائي المتدربين وقتاً ممتعاً في مركز التدريب.	3.60	1.017	72%	3
6	أشعر أن البيئة التدريبية محفزة للتدريب.	3.27	0.901	65.4%	5
7	ألمس المرونة في أثاث قاعات التدريب مما يؤدي إلى إمكانية تشكيلها وفق الموقف التدريبي.	2.88	1.142	57.6%	8
8	يجب أن تتوفر وسائل ترفيهية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي.	4.06	0.924	81.2%	2
9	أشعر ببعد المكان الذي يقع فيه مركز التدريب.	2.85	1.246	57%	9
10	يجذب وجود مكتبة ملبية لاحتياجات التدريب وموضوعاته.	4.11	1.171	82.2%	1
	المعدل العام الكلي للمجال الثالث	3.29	0.388	65.8%	

من خلال الجدول رقم (9) يتضح: أن اتجاهات المعلمين لهذا المجال كانت بمتوسط حسابي قدره (3.29) وهو اتجاه محايد حسب المعيار المعتمد وأظهرت النتائج أن الفقرة رقم (10) يجذب

## أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

وجود مكتبة مليية لاحتياجات التدريب وموضوعاته حصلت على أعلى متوسط حسابي قدره (4.11) وتليها الفقرة رقم (8) يجب أن تتوفر وسائل ترفيهية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي بمتوسط قدره (4.06) وهما تقعان تحت الإتجاه الإيجابي حسب المعيار المعتمد ، وتليها الفقرة رقم (5) أشعر أن البيئة التدريبية محفزة للتدريب بمتوسط حسابي قدره (3.60) وهو إتجاه إيجابي وهذا يوضح أن المعلمين راضون عن البيئة التدريبية مع حاجاتهم إلى المزيد من وسائل التحفيز والتشجيع والجذب لهذه البيئة التدريبية، وهاتان الفقرتان تعبران عما يجب أن تكون عليه بيئة التدريب، أما أدنى الفقرات فكانت فقرة رقم (2) اشعر بعدم ملاءمة القاعات التدريبية للأساليب المستخدمة، وهذا راجع إلى عقد بعض الدورات التدريبية للمعلمين في أماكن غير مناسبة لهم ، كما يظهر أن انتقال المعلمين من التدريب في مدارسهم إلى مركز التدريب الرئيس في غزة قد شجع المعلمين على الشعور بحماس للتدريب، وأن مركز التدريب في غزة يؤدي دوره على الوجه المطلوب، وقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2007) في هذا البعد حيث كان الإتجاه في هذه الدراسة اتجاهاً محايداً وفي دراسة الحربي ايجابي.

### السؤال الرابع : ما اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية؟

للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لهذه التكرارات لكل فقرة من فقرات المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	أشعر أن حضور البرامج التدريبية أثناء الدوام الرسمي مضيعة للوقت.	2.45	1.332	49%	10
2	أخشى عدم كفاية الساعات المقررة لتنفيذ البرامج التدريبية.	2.95	0.966	59%	9
3	أشعر أن غالب الوقت يخصص للجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية.	3.60	1.198	72%	5
4	أشعر بعدم الدقة في توزيع الوقت على الفعاليات.	3.02	1.083	60.4%	7
5	ألاحظ هدر وقت التنفيذ في أمور جانبية.	3.16	1.126	63.2%	6

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

6	أكره طول الفترة الزمنية المقررة للدورة.	2.18	1.364	43.6%	11
7	أخشى أن يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة.	4.11	1.045	82.2%	1
8	يحرص المدربون بالالتزام بالفترة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي.	3.78	1.014	75.6%	3
9	أرى أن يتضمن البرنامج التدريبي وقتاً لدورات قصيرة وأخرى طويلة.	3.65	0.864	73%	4
10	يحرص المتدربون على حضور البرنامج التدريبي والانتظام في مواعيده.	3.98	0.906	79.6%	2
11	يعتبر الوقت المتاح للمعلمين من أجل التدريب قليل.	2.97	1.081	59.4%	8
	المعدل العام الكلي للمجال الرابع	3.25	0.314	65.16%	

من خلال جدول رقم (10) يتضح أن اتجاهات المعلمين لهذا البعد وقت تنفيذ البرامج التدريبية جاء بمتوسط حسابي قدره (3.25) وهو إتجاه محايد حسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة وأظهرت النتائج أن الفقرة رقم (7) أخشى أن يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة بمتوسط حسابي قدره (4.11) وهو إتجاه إيجابي وهذا يدل على حرص المعلمين على التوفيق بين التدريب والعمل إذا كان وقت التدريب بعد الدوام الرسمي أو قبله كما هو متبع للمعلمين العاملين في الفترة الصباحية والمسائية وتليها الفقرة رقم (10) يحرص المتدربون على حضور البرنامج التدريبي والانتظام في مواعيده وهذا يبين حرص المتدربين على الحضور الدائم والقيام بعملهم على الوجه المطلوب ، وتليها الفقرة رقم (8) يحرص المتدربون على الالتزام بالفترة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي وهذا يؤكد ما أكدناه سابقاً من حرص المدربين على الالتزام بعملهم ، أما أدنى الفقرات فكانت الفقرة رقم (11) أكره طول الفترة الزمنية المقررة للدورة بمتوسط حسابي قدره (2.18) وهو يقع في الاتجاه السلبي حسب المعيار المعتمد وهذا يفسر حرص المعلمين على الاستفادة من التدريب في وقت محدد ومناسب وحرصهم على عدم

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

إضاعة الوقت فيما لا فائدة منه، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2007) حيث كان الاتجاه محايد نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية.

جدول رقم (11) يوضح ترتيب المجالات حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن

النسبي للمجالات كلها

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الاتجاه
1	المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية	3.70	0.517	%74.0	1	ايجابي
2	المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية	3.55	0.435	%71.0	2	ايجابي
3	المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية	3.29	0.388	%65.8	3	محايد
4	المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج	3.25	0.314	%65.16	4	محايد
	المعدل العام الكلي للاتجاهات	3.44	0.414	-	-	ايجابي

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن النتائج النهائية للدراسة أن المتوسطات للمجالات الأربعة في هذه الدراسة قد وقعت بين الإتجاه الإيجابي والاتجاه المحايد وهذا يظهر مدى اهتمام المعلمين وحرصهم على حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها، ومن هنا فإننا نهيب بوزارة التربية والتعليم استثمار هذا الاتجاه الإيجابي نحو الدورات التعليمية وتقديم كل ما هو مفيد للمعلم في الوقت والزمان المناسبين ، كما تظهر الدراسة رغبة المعلمين في الاستفادة من كل ما يقدم لهم في هذه الدورات ، كما تظهر حرص المدربين على تقديم أفضل الطرق والوسائل لإيصال الفائدة للمتدربين وهذه ميزة أخرى ينبغي على الوزارة الاستفادة منها ودعمها وتشجيعها، وقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2007) حيث كان الاتجاه في الدراسة الحالية ايجابي أما دراسة الحربي فكان الاتجاه محايد.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

السؤال الخامس: ما أسلوب تقويم الدورات التدريبية للمعلمين المتبع من قبل وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة؟

قبل التعرف إلى أسلوب تقويم الدورات التدريبية لأبد من التطرق إلى الدورات التدريبية التي تم عقدها من قبل وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة ، والتي اعتمدت نتائجها في التعيين بعد إجراء الاختبارات والمقابلات والدورات التي أعدت لتعيين المعلمين ، حيث إن برنامج تدريب المعلمين يسير على النحو التالي:(وزارة التربية والتعليم العالي، 2010) .

- مدة البرنامج التدريبي (60) ساعة مقسمة إلى ثلاثة محاور:

- 1- التربية العامة ومدته (20) ساعة لجميع المعلمين في جميع التخصصات.
  - 2- البحث الإجرائي ومدته (6) ساعات لجميع المعلمين في جميع التخصصات
  - 3- المحتوى والأساليب في التخصص ومدته (34) ساعة للمعلمين في كل تخصص.
- يقسم التدريب إلى (3) مراحل كل مرحلة (20) ساعة تدريبية.
  - يعقد التدريب للمجموعة الواحدة مرة أسبوعياً بواقع ساعتين في كل لقاء.
  - يكون تدريب معلمي مدارس الفترة الصباحية من الساعة (11-1)، ومعلمي مدارس الفترة المسائية من الساعة(10-12).
  - يوزع المشرفون التربويون (المدرّبون) ذوو التخصص الواحد على المجموعات وأيام الأسبوع بحيث يتواجد مع المجموعة مشرف (مدرب) واحد لكل لقاء.
  - تعقد (6) أيام تدريبية في العطلة الشتوية لكل مجموعة بواقع (4) ساعات لكل يوم.
  - يتم التدريب على البحث الإجرائي بعد الانتهاء من المرحلة الأولى ويكون غير خاضع للامتحان الفتري أو النهائي.
  - سيتم تقييم المشاركين في الدورة وفق الجدول التالي:

جدول رقم (12)

بنود التقويم	الدرجة	زمن التقويم ومادة الاختبار
اختبار فترتي أول	50 درجة	بعد 20 ساعة تدريبية ويكون في محور التربية العامة
اختبار فترتي ثاني	50 درجة	بعد 20 ساعة تدريبية ويكون في المحتوى والأساليب
اختبار نهائي	200 درجة	بعد نهاية الدورة شامل في التربية العامة والمحتوى والأساليب
زيارات صفية	100 درجة	خلال العام الدراسي ويكون من قبل الذي أعطى الدورة مع مشرف المادة
بحث إجرائي	50 درجة	بعد نهاية الدورة يقدم كل مشارك بحثاً .
الحضور	25 درجة	خلال الدورة وتعتمد الدرجة على حضور وغياب المشارك في الدورة
المشاركة والتفاعل	25 درجة	خلال الدورة وتعتمد على مدى نشاط وجدية واهتمام المشارك
<b>المجموع</b>	<b>500 درجة</b>	

- تقوم الوزارة بإعداد الامتحانات لجميع التخصصات وإرسالها للمديريات.
- يتم عقد الامتحانات في التخصص الواحد في نفس الوقت في جميع المديريات وتحدده الوزارة.
- ترسل أوراق الإجابة إلى الوزارة لتصحيحها مركزياً.
- معدل النجاح في الدورة التدريبية 60 % من التقييم الشامل.
- سيتم اتخاذ قرارات بشأن المعلمين الذين لم يجتازوا درجة النجاح (أقل من 60%).
- كما أن هناك شفافية واضحة في التعرف على درجات كل معلم ومعلمة شارك في حضور هذه الدورات التدريبية للتعرف على درجاته من خلال موقع الخدمات الالكترونية لموقع الوزارة، حيث خصص لكل معلم ومعلمة بريد الكتروني خاص به ومن خلال الصفحة الخاصة به يطلع على درجاته.
- ومن الملاحظ أن هذا الأسلوب الذي أتبع في تقويم المتدربين للدورات هو التأكد من مدى نجاعة هذه الدورات ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة منها.
- حيث يؤكد الباحثان أن هذا الأسلوب رائع ويعود بالنفع على العملية التعليمية ، كما يشعر المعلمين بالجدية والاهتمام، كما أوضح (حسب الله ، 2000) أن كثيراً من المعلمين يعرضون عن البرامج التدريبية أثناء الخدمة ويتأففون حينما يكلفون بحضور دورة تدريبية مدعين بأن

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

حضور الدورات التدريبية ما هي الإ مضيعة للوقت لأنهم لا يستفيدون منها وأن الذين يقومون على تدريبهم أناس من تلاميذهم سابقا ، كما أن وزارة التربية والتعليم لا تمنحهم علاوات تشجيعية أو شهادات لمن يواظب على الحضور، وأورد ( البهبهاني، 2003) عدة أمور رأى أنها تقلل من فاعلية المعلمين وتفسر عدم قناعاتهم بحضور هذه الدورات المعطاة لهم منها:

- معظم المعلمين يدخلون هذه الدورات وعندهم قناعة مسبقة مفادها أنهم سوف يخرجون من هذه الدورات صفر اليدين ،لأن هناك فجوة كبيرة جدا بين ما يقال ويعطي في هذه الدورات وبين ما يواجه المعلمين في حجرة الصف .

- ومن خلال إجابات المعلمين نحو أسلوب تقويم الدورات التدريبية أوضح المعلمون ارتياحهم لهذا الأسلوب المتبع لما فيه من شفافية ، كما شعروا بأن هذه الدورات عملت على صقل شخصية المعلم التدريسية وعملت على تأهيلهم لهذه المهنة ، وإلا غدت مهنة التعليم مهنة من لا مهنة له ، كما عملت على الارتقاء بمستوى إعدادهم وتأهيلهم مهنيا وتربويا، كما عززت حبهم وولاءهم وانتماءهم واعتزازهم بهذه المهنة وهذا كله ساعدهم في النجاح بعملهم.

- ومن خلال هذه الدورات لوحظ استفادة المعلمين في كيفية تحضير الدروس وإدارة الصف وإعداد الامتحانات وعمل الخطة الفصلية ومنهم من رأى أنها عملية تدعيم وتطبيق عملي لكل ما درسه في الجامعة.

- ويؤكد الباحثان أن الأسلوب المتبع في تقويم الدورات التدريبية للمتدربين من خلال البرنامج المعد من قبل وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة عمل على اجتذاب أفضل العناصر لشغل هذه المهنة لأنها من وجهة نظر الوزارة عملية بناء وإصلاح مجتمع قادر على مواجهة تحدياته.

السؤال السادس : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينية نحو اتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تعزى للمتغيرات التالية ( الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال الأول نصت الفرضية الأولى على أنه:

\*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير الجنس ( ذكر - أنثى).

فقد قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" وقد استخدمنا اختبار T.Test لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول رقم (13) يوضح ذلك:

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية	ذكر	158	40.4684	5.76909	0.858	غير دالة
	أنثى	156	41.0192	5.60929		
المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية	ذكر	158	49.6899	5.81115	0.134	غير دالة
	أنثى	156	49.7821	6.36553		
المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية	ذكر	158	33.2532	3.66762	1.355	غير دالة
	أنثى	156	32.6603	4.07589		
المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية	ذكر	158	35.7911	3.38986	0.239	غير دالة
	أنثى	156	35.8846	3.54139		
المجموع الكلي للمجالات	ذكر	158	159.2025	13.17581	0.094	غير دالة
	أنثى	156	159.3462	14.38756		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) تساوي 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.01) تساوي 2.58

يتضح من الجدول رقم (13) أن نتيجة اختبار "ت" أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) على حد سواء نحو اتجاهاتهم نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة وهذا راجع إلى أن معظم محتوى هذه الدورات قد تم دراسته خلال الدراسة الجامعية مما جعلها إعادة وتكرار لما درس سابقاً، وانفقت هذه الدراسة مع دراسة جبر (2002) في عدم وجود فروق لصالح متغير الجنس واختلفت مع دراسة الخطيب ، محمد (2006) الذي اثبت وجود فروق لصالح متغير الجنس.

وللإجابة عن السؤال الثاني نصت الفرضية الثانية على أنه:-

\*لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (أساسية - ثانوية).

وقد قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" وقد استخدمنا اختبار T.Test لمعرفة الفروق بين المجموعتين والجدول رقم (14) يوضح ذلك:

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

المجالات	المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية	أساسية	256	40.7578	5.62313	0.103	غير دالة
	ثانوية	58	40.6724	6.01573		
المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية	أساسية	256	49.8086	5.88572	0.446	غير دالة
	ثانوية	58	49.4138	6.93588		
المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية	أساسية	256	33.1680	3.77908	2.018	دالة عند 0.05
	ثانوية	58	32.0345	4.21345		
المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية	أساسية	256	35.8672	3.49200	0.318	غير دالة
	ثانوية	58	35.7069	3.34564		
المجموع الكلي للمجالات	أساسية	256	159.6016	13.3824	0.886	غير دالة
	ثانوية	58	157.8276	15.40123		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) تساوي 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.01) تساوي 2.58

يتضح من الجدول رقم (14) أن نتيجة اختبار "ت" أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المرحلة التعليمية (أساسية - ثانوية)، على حد سواء نحو اتجاهاتهم نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم من وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة، وهذا راجع إلى أن الدورات مفروضة على المعلمين فرضا وليست نابعة من احتياجات المعلمين الحقيقية، أما المجال الثالث وهو اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية فكان هناك دلالة لصالح المرحلة الأساسية وهذا راجع إلى أن المتدربين ممن يعملون في المرحلة الأساسية يهتمون بالبيئة الصفية وذلك لإيصال معلوماتهم إلى الطلبة، لذلك هم يرغبون في أن تكون بيئة التدريب جيدة حتى تساعدهم في حل الكثير من المشاكل التربوية والتعليمية التي يواجهونها في مدارسهم، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2009) واختلفت مع دراسة الحربي (2007).  
وللإجابة عن السؤال الثالث نصت الفرضية الثالثة على أنه:-

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا).

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA

والجدول التالي يبين ذلك :

جدول رقم (15)

نتائج أسلوب تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى الفروق في اتجاهات المعلمين أثناء الخدمة نحو البرامج التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

مستوى الدلالة	قيمة ف "F"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
غير دالة	0.329	10.689	2	21.379	بين المجموعات	المجال الأول:
		32.491	311	10104.73	داخل المجموعات	اتجاهات المعلمين
			313	10126.11	المجموع	نحو محتوى البرامج التدريبية
غير دالة	0.701	25.977	2	51.954	بين المجموعات	المجال الثاني:
		37.078	311	11531.11	داخل المجموعات	اتجاهات المعلمين
			313	11583.06	المجموع	نحو مدربي البرامج التدريبية
غير دالة	0.589	8.892	2	17.785	بين المجموعات	المجال الثالث:
		15.102	311	4696.677	داخل المجموعات	اتجاهات المعلمين
			313	4714.462	المجموع	نحو البيئة التدريبية
غير دالة	0.880	10.550	2	21.099	بين المجموعات	المجال الرابع:
		11.986	311	3727.617	داخل المجموعات	اتجاهات المعلمين
			313	3748.717	المجموع	نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية
غير دالة	0.893	169.351	2	338.702	بين المجموعات	المجموع الكلي للمجالات
		189.723	311	59003.74	داخل المجموعات	
			313	59342.45	المجموع	

## اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

يتضح من الجدول رقم (15) أن نتيجة تحليل التباين الأحادي أوضحت عدم وجود فروق في جميع المجالات والمجموع الكلي للمجالات وهذا راجع إلى الرغبة في تطوير مهاراتهم بعد دراستهم التي حصلوا عليها في عملية الإعداد وأن الكل يرى في المحتوى التدريبي المقدم شيئاً جديداً يحقق احتياجاتهم ، كما أن البيئة التدريبية تساعد الكل على التفاعل والتجديد، كما أن الوقت متماثل من حيث العمل والراحة للكل ، كما أن الكل لديه إقبال وتقبل لكل ما يقدم لهم من قبل المتدربين بغض النظر عن الفروق في المؤهلات واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2009) ودراسة أبو شنب (1994) في عدم وجود فروق في متغير المؤهل العلمي واختلفت مع دراسة الحربي (2007) الذي أثبتت وجود فروق في متغير المؤهل العلمي.

وللإجابة عن السؤال الرابع نصت الفرضية الرابعة على أنه:-

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استجابات اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من 1-5 سنة ، من 6-10 سنة - من 11 سنة فأكثر).

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA والجدول التالي يبين ذلك:

### جدول رقم (16)

نتائج أسلوب تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى الفروق في اتجاهات المعلمين أثناء الخدمة نحو البرامج التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة :

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف "F"	مستوى الدلالة
المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية	بين المجموعات	65.873	2	32.936	1.018	غير دالة
	داخل المجموعات	10060.23	311	32.348		
	المجموع	10126.11	313			
المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مسدري البرامج التدريبية	بين المجموعات	17.648	2	8.824	0.237	غير دالة
	داخل المجموعات	11565.41	311	37.188		
	المجموع	11583.06	313			
المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية	بين المجموعات	50.295	2	25.147	1.677	غير دالة
	داخل المجموعات	4664.167	311	14.997		
	المجموع	4714.462	313			
المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية	بين المجموعات	4.046	2	2.023	0.168	غير دالة
	داخل المجموعات	3744.671	311	12.041		
	المجموع	3748.717	313			
المجموع الكلي للمجالات	بين المجموعات	248.905	2	124.452	0.655	غير دالة
	داخل المجموعات	59093.54	311	190.011		
	المجموع	53942.45	313			

يتضح من الجدول رقم (16) أن نتيجة تحليل التباين الأحادي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات، وكذلك المجموع الكلي للمجالات وهذا راجع إلى إدراكهم لأهمية الدورات بغض النظر عن سنوات الخدمة، كما أن الكل استفاد من خبرة بعضهم البعض ، كذلك تحمس المعلمين للمشاركة في البرامج التدريبية، كذلك راجع إلى وعي المعلمين لأهمية دورهم في تقديرهم للاحتياجات التدريسية واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2009) ودراسة أبو شنب (1994) التي بينت لا أثر للخبرة واختلفت مع دراسة الخطيب ، محمد (2006) التي بينت وجود اثر للخبرة.

وبناء على نتائج الدراسة قدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات منها :

#### التوصيات:

- أُتضح من خلال الدراسة بأن الاتجاه العام نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة كان اتجاهاً إيجابياً وعلى هذا يوصي الباحثان بما يلي:
- \* استغلال الاتجاه الإيجابي للمعلمين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم واستثمار هذا الاتجاه بكل الوسائل الممكنة نحو إقامة المزيد من الدورات التدريبية بشكل مستمر.
  - \* الربط بين الجانبين النظري والعملي أثناء إعطاء الدورات التدريبية.
  - \* تقديم كل ما هو مشوق ومعزز لهذا الاتجاه وتشجيع المعلمين عن طريق احتساب حضور الدورات التدريبية والنجاح فيها ضمن المؤهلات للترقي الوظيفي.
  - \* تشخيص نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال رصد نتائجه بأساليب تقويم أعدت لذلك لمعرفة مدى تحقيقه للحاجات المرجو منه.
  - \* ضرورة توفير نظام التدريب الجيد الذي يركز على مختلف الجوانب والمهارات العملية والذي يستجيب للاحتياجات الفعلية لجميع المعلمين أثناء الخدمة للارتقاء بجودة التعليم.
  - \* العمل على تحسين البيئة التدريبية بحيث تكون محفزة وجاذبة للمعلمين أثناء انعقاد الدورات التدريبية.
  - \* إشراك المعلمين في اختيار زمن التدريب بحيث يتناسب مع ظروفهم الشخصية والاجتماعية والمهنية مع إعطاء الجانب العملي حقه الكافي من الوقت.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

#### المقترحات:

\* إعداد دراسة بعنوان : قياس أثر برامج التدريب أثناء الخدمة على العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

\* بناء دراسة بعنوان : تصور مقترح لنظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة بما يتفق ويتلاءم مع ظروف المجتمع الحالية.

#### المراجع

- 1- أبو شنب ، نداء (1994). اتجاهات معلمي الصفين الأول والثاني الأساسيين في مديرية عمان الكبرى الثانية نحو التطور التربوي ونحو البرامج التدريبية أثناء الخدمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- 2- إسماعيل، سليمان (1980). التدريب الإداري في اليابان ، مجلة الإدارة ، المجلد الثاني عشر ، العدد (4)، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية ، القاهرة ، أبريل 1980.
- 3- آل كاسي، عبد الله (2009). الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم الطبيعية في مجال اكتشاف ورعاية الموهوبين في ضوء التوجهات المعاصرة من وجهة نظر معلمي ومشرفي العلوم الطبيعية في منطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
- 4- بركات ، زياد (2005). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ، العدد (45)، عام (2005).
- 5- البهبهاني، شحدة (2003). تصور مقترح للارتقاء بالمستوى المهني لمعلمي المرحلة الأساسية العليا في ضوء المشكلات المهنية التي تواجههم في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
- 6- جبر ، نبيل (2000). " تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين المتدربين والمشرفين التربويين في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الأزهر، غزة ، فلسطين.
- 7- الحربي ، صالح (2007). اتجاهات المعلمين نحو البرامج التدريبية المتاحة لهم ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.

- 8- حسب الله ، على (2000). النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 9- حسين ، عبد الفتاح (1996). دور التدريب في تطوير العمل الإداري، سلسلة مطبوعات ، المجموعة الاستشارية العربية.
- 10- حماد، حسن (2003). المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي مراحل التعليم العام بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة ، فلسطين.
- 11- الخطيب، أحمد والخطيب، رداح (1986). اتجاهات حديثة في التدريب ، مطابع الفرزدق ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 12- الخطيب ، عامر (1987). نموذج لتدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية وقطاع غزة ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة المنصورة.
- 13- الخطيب، عامر (2003). أدوار المعلم السعودي إعدادة وتدريبه وتقويمه ، جدة ، ط1 ، المملكة العربية السعودية.
- 14- الخطيب، علم الدين (1990). " واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت ، المؤتمر العلمي الثاني ،إعداد المعلم ، التراكمات والتحديات ، الإسكندرية، 15-18 يوليو 1990.
- 15- الخطيب، محمد (2006). الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة الزرقاء بالأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (7)، العدد (4) ، ديسمبر ، البحرين.
- 16- الخواجة، حمدي والمنسي، كامل (2001). الحق في التعليم، (الدراسة الثانية) ،مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، وحدة البحوث والدراسات، فبراير، 2001.
- 17- رفاع، سعيد (2004). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بجنوب غرب المملكة العربية السعودية ،مجلة جامعة الملك سعود التربوية، كلية التربية ، فرع أبها، جامعة الملك سعود.
- 18- الريفي ، حسام (2003).مجلة الرافد ، السنة الأولى ، العدد (2) ، أغسطس ، مركز الإشعاع الفكري للدراسات والبحوث ، غزة ، فلسطين.
- 19- زهران ، حامد (1986). علم النفس الاجتماعي ، دار الكتب، القاهرة ، مصر.

- اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة
- 20- الزهراني ، بندر(2009). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
- 21- الزهراني ، عبد الرحمن (1999). اتجاهات طلاب وطالبات جامعة أم القرى نحو دراسة علم النفس وعلاقتها ببعض سمات شخصيتهم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية ، السعودية.
- 22- سغان، محمد ومحمود، سعيد (2000). المعلم إعداده ومكانته ،أدواره في التربية العامة، التربية الخاصة، الإرشاد النفسي، دار الكتاب ، القاهرة، مصر.
- 23-سيار، عبد الرحمن (2004). واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، المجلد (5) العدد(4).
- 24-شريف ، غانم وحنان، سلطان (1982). الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.
- 25-الشليبي ، سامي (1995). اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريس أثناء الخدمة ، رسالة غير منشورة ، جامعة اليرموك، الأردن.
- 26-الصائغ، بكور(2000). الاحتياجات التدريبية التربوية لمعلمي المواد الفنية في المعاهد الثانوية الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- 27-صالح ، أحمد(1988). علم النفس التربوي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة ، مصر .
- 28-صبح ، فتيحي (2006). 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 ، جامعة الأقصى.
- 29-صبيح ، نبيل (1981). دراسة تحليلية لتجارب الدول الأجنبية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.
- 30-الضعاني، حسن (2002). التدريب ،مفهومه وفعاليته في بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، دار الشروق ، عمان ، الأردن.
- 31-عابدين ، محمد (2008). الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المديرين والمعلمين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (9)، العدد (2)، يونيو ، البحرين.

- 32- عبد الرحيم ، طلعت (1988). علم النفس الاجتماعي المعاصر، مكتبة أولاد عثمان، القاهرة.
- 33- عطوان، مصطفى (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين.
- 34- فالوقي، محمد (2004). التدريب في أثناء العمل ، دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام ، ليبيا.
- 35- الكتاب الإحصائي السنوي (1995/1994). دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، وزارة التربية والتعليم العالي ، رام الله ، فلسطين.
- 36- الكندري، جاسم (2002). إعداد المعلم بجامعة الكويت الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، 3(3) ، البحرين.
- 37- مرسي ، محمد (1993). الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة ، عالم الكتب ، القاهرة.
- 38- مرعي، توفيق والحيلة، محمد (1997). تفريد التعليم، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
- 39- مكارى، نبيلة(2002). المدخل إلى علم النفس التربوي، مركز الإسكندرية للكتاب ، مصر .
- 40- موسى، عبد الحكيم(1997). التدريب أثناء الخدمة، بدون ناشر، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية.
- 41- الهاجري، فيصل (2005). المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرنامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 42- وزارة التربية والتعليم العالي (2007). دورة في الأساليب والمحتوى ، مدرسة ردف فلتر ، دير البلح ، الوسطى ، غزة.
- 43- وزارة التربية والتعليم العالي (2007). دورة في نظريات التعلم ، ماجدة وسيلة ، غزة.
- 44- وزارة التربية والتعليم العالي (2010) الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي، دائرة التدريب التربوي ، غزة.
- 45- Brambrett, p, cope(2000). AN Analysis of new teacher program in northern Arizona University DAL , A611-3.

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

- 46-Denmark Teachers University, (1991). **Teachers University Guides** Copenhagen Denmark.
- 47- Guliford,J.P,(1954). **Psychometric,Method**,N,Y; McGraw-Hill Book Company.
- 48- Krech,D,, Crutchfield,R.&Ballachey, E.(1962).**Individual in Society** ,N.Y; McGraw Hill Book Company ,, Inc.
- 49- Mary Allen Reid(1984). Klinedinst Guidelines for competency , **Based mode training program for teachers of adult basic education student Florida**, Atan university un published PH.D. dissertation.
- 50-Mutiso(1992).**Margaret to wards determining and development appropiate video program for in service training of primary school in Kenya** , Africa studies in curriculum development and evaluation record of requirement for the post graduate , university of Nairobi.
- 51- Oscar (1981). **An evaluation of some problems in teacher training with special reference to the teacher training college of kwazulw** , PhD. dissertation in university of south Africa.
- 52- Santos (1981). **A study of in service training needs of teachers as perceived by teachers and principals of elementary school of Puerto – Rice**, PH.D. The university of Connecticut, D.A.L. vol. 42,no 3. September.
- 53-Webster , thoms. J (2000). **First year teachers** , Their Evaluation from per service to the end of Organizational frames, A.A T 9973932, N,UMI.pro Quest digital , Dissertation- full citation abstract.



اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

المجال الأول: اتجاهات المعلمين نحو محتوى البرامج التدريبية

م	الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق جدا	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق مطلقا
1	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية.					
2	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يحسن احتياجاتي التدريسية.					
3	أشعر أن معظم محتوى البرامج التدريبية ترتبط بالواقع التعليمي الممارس.					
4	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يلبي احتياجاتي المهنية.					
5	ينبغي أن يربط محتوى البرامج التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.					
6	أشعر أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التكامل بين الموضوعات.					
7	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يواكب التغيرات التربوية والمعرفية والتكنولوجية.					
8	أرى أن محتوى البرامج التدريبية يراعي التنوع في الأنشطة والأساليب والوسائل.					
9	أرى أن التدريب أثناء الخدمة يكسبني المفاهيم المتصلة بمادة التخصص.					
10	ينبغي تقبل المتدربين ما يقدم لهم في البرنامج التدريبي.					
11	يمكن التدريب من تعرف المتدرب بخصائص المتعلمين بدقة.					

أ.حسن حماد و أشحدة البهبهاني

المجال الثاني: اتجاهات المعلمين نحو مدربي البرامج التدريبية

م	الفقرة	درجة الاستجابة			
		موافق جدا	موافق	إلى حد ما	غير موافق مطلقا
1	يحرص مدربي البرامج التدريبية إتاحة فرصة الحوار وإبداء الرأي.				
2	يستخدم مدربي البرامج التدريبية أساليب متعددة لإبعاد المتدرب عن أجواء الملل.				
3	يصمم مدربي البرامج التدريبية الجلسات التدريبية بصورة تكاملية (أهداف - محتوى - أنشطة).				
4	يلجأ المدرب لاستخدام التقنيات التربوية التي تعزز نتائج التدريب.				
5	أشعر أن مدربي البرامج التدريبية يمتلكون مهارة اتصال عالية مع المتدربين.				
6	أجد صعوبة في التفاعل مع مدربي البرامج التدريبية أثناء الجلسات التدريبية.				
7	أرى أن عروض مدربي البرامج التدريبية مشوقة.				
8	يوظف المدربون الأساليب التقليدية في التدريب.				
9	أشعر بضعف إلمام المدربين باحتياجات المتدربين.				
10	أرغب في تنوع المدربين في نفس الدورة التدريبية.				
11	أشعر أن هناك تفاوتاً في قدرات المدربين أثناء عرض المادة التدريبية.				
12	أشعر أن كفاءة المدربين ليست عالية.				
13	يلجأ المدربون على بناء علاقات طيبة مع المتدربين.				
14	أشعر بامتلاك المدربين للخبرات العملية والنظرية في ضبط وتنظيم مجموعات المتدربين.				

اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة

المجال الثالث: اتجاهات المعلمين نحو البيئة التدريبية

م	الفقرة	درجة الاستجابة			
		موافق جداً	موافق	إلى حد ما	غير موافق
1	تعتبر المساحة المخصصة لكل متدرب أثناء تنفيذ البرامج التدريبية مناسبة.				
2	أشعر بعدم ملاءمة القاعات التدريبية للأساليب التدريبية المستخدمة.				
3	أرى أن الوسائل التدريبية متوفرة في القاعات التدريبية.				
4	أحب البيئة التدريبية لتوفر الشروط الصحية في قاعاتها.				
5	أقضي مع زملائي المتدربين وقتاً ممتعاً في مركز التدريب.				
6	أشعر أن البيئة التدريبية محفزة للتدريب.				
7	ألمس المرونة في أثاث قاعات التدريب مما يؤدي إلى إمكانية تشكيلها وفقاً للموقف التدريبي.				
8	يجب أن تتوفر وسائل ترفيهية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي.				
9	أشعر ببعد المكان الذي يقع فيه مركز التدريب.				
10	يحبذ وجود مكتبة ملبية لاحتياجات التدريب وموضوعاته.				

أ.حسن حماد و أ.شحدة البهبهاني

المجال الرابع: اتجاهات المعلمين نحو وقت تنفيذ البرامج التدريبية

م	الفقرة	درجة الاستجابة			
		موافق جدا	موافق	إلى حد ما	غير موافق مطلقا
1	أشعر أن حضور البرامج التدريبية أثناء السدوام المدرسي مضيعة للوقت.				
2	أخشى عدم كفاية الساعات المقررة لتنفيذ البرامج التدريبية.				
3	أشعر أن غالب الوقت يخصص للجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية.				
4	أشعر بعدم الدقة في توزيع الوقت على الفعاليات.				
5	ألاحظ هدر وقت التدريب في أمور جانبية.				
6	أكره طول المدة الزمنية المقررة للدورة.				
7	أخشى أن يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة.				
8	يحرص المدربون بالالتزام بالفترة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي.				
9	أرى أن يتضمن البرنامج التدريبي وقتا لدورات قصيرة وأخرى طويلة.				
10	يحرص المتدربون على حضور البرنامج التدريبي والانتظام في مواعيده.				
11	يعتبر الوقت المتاح للمعلمين من أجل التدريب قليل.				

أخي المعلم / أختي المعلمة ما رأيك في أسلوب تقويم الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة؟