



درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة.

إعداد

شيخه بنت عبدالله الشعيبي

هاجر بنت عبدالله التوبي

علياء بنت سعيد الحجري

الإشراف العلمي

د. سعيد الظفري

الإشراف الإداري

فاطمة القرشوبي

يونيو ٢٠١٥

الملخص باللغة العربية

درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة".

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

- ما درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة؟

و للإجابة عن هذا السؤال، كان لابد من الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ١- ما درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية من حيث أبعادها الخمسة (الدافعية و الحوافز، الزمن، المدرب، مكان التدريب، موضوع التدريب)؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا المعلمات للبرامج التدريبية تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي، للعام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م، والبالغ عددهن (٦٠) معلمة.

و قد تم توزيع الاستبانة (أداة الدراسة) عليهن جميعاً، وتم استرداد جميع الاستبانات، والبالغ عددها (٦٠) استبانة، أي بنسبة استجابة ١٠٠%، وهذا يعني أن عينة الدراسة هي نفس مجتمع الدراسة.

و للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحاور درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية المقدمة لهن، و هذه المحاور هي (الدافعية

و الحوافز، الزمن، المدرب، مكان التدريب، موضوع التدريب)، و قد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٤) و (٣,٥٧)، وحسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة، فإن محوري الوقت و الدوافع و قعا في المستوى الضعيف، و محور المكان في المستوى العالي، أما بقية المحاور وقعت في المستوى المتوسط.

و للإجابة عن السؤال الثاني و معرفة أثر متغيري التخصص و الخبرة، في درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية، استخدم اختبار "ت"، ليتبين عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية يمكن أن تعزى للمتغيرين (الخبرة والتخصص).

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج متعددة، كان من أهمها ضعف رضا المعلمات عن التدريب في بنود عدة منها: ارتباط التدريب بحاجاتهن الفعلية، إسهام التدريب في الحد من ضغوطات العمل، توفر الحرية لقبول البرنامج التدريبي أو رفضه، مراعاة التدريب الفروقات الفردية للمتدربات، و جود حوافز كافية للمشاركة المتميزات، و قد اقترحت الدراسة عدة توصيات من أهمها:

- مسح الحاجات التدريبية للمعلمات، و بناء البرامج التدريبية بناء عليها.
- الكشف عن مسببات الضغط في العمل التعليمي، وتضمين البرامج أساليب تعمل على الحد منها، و التعامل معها بشكل سليم.
- أخذ آراء المعلمات في نوعية و مواضيع البرامج التدريبية، و إشراكهن في عمليات التخطيط و التنفيذ و التقويم و متابعة نتائج التدريب في الميدان، و الاستفادة من خبراتهن السابقة؛ باعتبارهن المحور المقصود من هذه الأنشطة.
- تلمس الفروقات الفردية للمتدربات، و اعتماد التدريب على أساليب تراعي هذه الفروقات حرصا على المشاركة و تحقيق الأهداف.

- حصر المتميزات في كل دورة تدريبية، و توفير الحوافز المعنوية و المادية لهن، و ربط التدريب بالعلاوات و الترقيات ما من شأنه خلق المنافسة العادلة، و تفعيل جلسات التدريب.

Satisfaction level of Dawhat Al-Adab school for post basic education teachers' with in-service training programmes

This study aimed to answer the following main question:

What the satisfaction level of Dawhat Al-Adab School is for post basic education teachers' with in-service training programmes?

To answer this question it was essential to answer the following two questions:

1- What is the satisfaction level of the teachers with in-service training programmes in terms of motivation and incentives, time, trainer, place of training and topic of training?

2- Are there any significant statistical differences in the teacher's satisfaction level with in-service training attributed to years of experience and specialization?

The population of the study included the sixty teachers of Dawhat Al-Adab school for post basic education. Sixty questionnaires were distributed and they were all retrieved which means that the study sample is the same as the study population.

To answer the first question, the means and standard deviations of the teacher's responses in relation to motivation and incentives, time,

trainer, place of training and topic of training were calculated. The means fluctuated between (2.45) and (3, 57). According to the standard used in the study, the results showed that teachers' satisfaction with time and motivation fell in the low level, their satisfaction with place of training fell in the high level and their satisfaction with the trainer and topic of training fell in the average level.

To answer the second question, which is exploring the relation between teachers' satisfaction and the variables of years of experience and specialization, T test was used. Results revealed that there are no significant statistical differences in the teachers' responses according to these two variables.

The study reported several results that indicate teachers' dissatisfaction with in-service training in terms of the following points:

- 1- Training contribution in satisfying the actual needs of the teachers.
- 2- Training contribution in reducing work pressure.
3. Freedom availability to accept or reject the training programmes.
- 4- Training consideration of trainees individual differences.
- 5- Providing enough incentives for outstanding participants.

The study concluded with the following recommendations:

- 1– Carrying out surveys to examine the training needs and design training programmes accordingly
- 2– Uncovering the reasons of work pressure and train teachers for different strategies to alleviate it
- 3– Allowing teachers to participate in choosing topics, planning, conducting and evaluating the training programmes since they are the intended audience
- 4– Considering the individual differences among the trainees by varying the training strategies to encourage participation and achieve the aims of the training
- 5–Providing incentives for outstanding and active trainees and link training with bonuses and promotions to create competitions between participants and make training more effective.

المقدمة

يعتبر المعلم حجر الأساس في العملية التعليمية، إذ يلعب دوراً قيادياً بارزاً في العملية التربوية، ويتحمل عبئاً كبيراً في سبيل إكساب طلبته العلم والمعرفة والمهارة وتزويدهم بالخبرات داخل الفصول وخارجها، وليس هناك خلاف حول أهمية دوره الفعال فهو المثل الأعلى والقوة الصالحة لطلابه، حيث تؤثر جوانب شخصيته في كثير من الأنماط السلوكية التي يمارسها طلابه.

وللمعلم مكانته المعروفة على مر العصور والأزمان وهي محفوظة له على صفحات التاريخ أينما قابلها الإنسان قصصاً وشعراً ورواية، ويكفي هذه المكانة فخراً أن سيد الخلق محمد ﷺ قد حث عليها في أكثر من حديث نبوي، واختار أن يجلس مع من يتعلمون، وشرفهم وقال ﷺ: (إنما بعثت معلماً). ويعد المعلم أحد أهم المدخلات البشرية للعملية التعليمية إن لم يكن أهمها على الإطلاق فهو العنصر الفعال والمؤثر في جميع مدخلات النظام التعليمي وفي تحقيق أهدافه على نحو أفضل وبكفاءة عالية (أبو النجا عز الدين، ٢٠٠١).

وقد أصبح إعداد المعلم وتهيئته لمتطلبات المهنة من جهة، ومقتضيات العصر الحديث من جهة أخرى، من القضايا التربوية التي تحظى باهتمام متزايد في كثير من النظم التعليمية المعاصرة، وأصبح تطوير المؤسسات والنظم القائمة على إعدادها بهدف كفاءتها التعليمية لمواجهة الحاجات الجديدة للمجتمع ولتتمكنها من أن تخرج معلمين ذوي كفاءة علمية ومهنية، هو الآخر مطلباً ملحاً وهدفاً رئيساً تسعى إليه كثير من الدول في أنحاء مختلفة في عالمنا المعاصر.

وتهدف الجهود المبذولة أثناء إعداد المعلمين في الكليات والجامعات، إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لقيامهم بأدوارهم المحورية في حياة الشعوب والأمم، كونهم القائمين على بناء الأجيال، وتزويد جميع القطاعات بعناصر متعلمة كفؤة. هذه المهام التي تقع على المعلمين، تتطلب منهم التسلح بالأخلاق الحميدة، والاتجاهات البناءة المفيدة، والمناسبة للعصر، كذلك المهارات الحديثة، كإتقان التعامل مع تقنيات العصر الحالي المتسارع، إضافة إلى مهارات التفكير العليا، والمعارف الحديثة المتسارعة، إضافة إلى مهارات التعليم الحديث، واستخدام أحدث الاستراتيجيات بعيداً عن التلقين، ما من شأنه إعداد جيل المستقبل للتعامل مع معطيات عصره.

ومما لا يخفى على أحد، أن هذه القدرات والإمكانات قد لا تكون متوفرة لدى جميع المعلمين، وحتى إن توفرت، فهم بحاجة لمواكبة كل ما هو جديد، وتبادل الخبرات البناءة، كون التعليم مهنة احترافية تحتاج للإبداع والتميز، ومتابعة كل المستجدات، وهذا يبرز ضرورة الحاجة إلى تدريب المعلمين أثناء الخدمة على كل المفردات الرامية إلى تطويرهم لتمكينهم من أداء المهام والأهداف السامية المنوطة بهم.

و يعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسيلة لدفع عجلة التطور في العملية التعليمية والتربوية، وسبباً لنجاحها، وأداة للارتقاء بطرقها وأساليبها؛ وإعداد المعلمين لأدوارهم المستقبلية ومهامهم الجديدة، وتوجيههم، وتطوير قدراتهم؛ لمواجهة المتغيرات والمستجدات.

كما أنه طريقة فعالة لتحسين العلاقات الإنسانية بين القائمين على العملية التعليمية والتربوية، وسبباً في نمو الطاقات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والثقافية؛ لاستثمارها على

نحو أفضل؛ لذا فإن برامج التدريب أثناء الخدمة تتعدد جوانبها، وتتباين في أهدافها و محتواها. فقد صنّف بعضهم جوانبها إلى: تأهيلي، وتخصصي، وتجديدي، وإنساني. وأكد ذلك الدرة (١٩٩١) باعتباره التدريب أثناء الخدمة جهداً مخططاً يهدف إلى تزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين مهاراتها، وتطوير قدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي، ويؤيده صديق (٢٠٠٨) بتأكيد على ضرورة التدريب أثناء الخدمة لتنمية المتدربين معرفياً ومهارياً و وجدانياً. و لعل ما سبق يشير إلى تعدد وتنوع جوانب تدريب المعلمات أثناء الخدمة، وتنوع وتعدد المجالات التي تندرج تحت كل جانب منها؛ بحيث يشمل ما يلي:

١. جانب معرفي تخصصي؛ ويشمل المعلومات والمعارف النظرية المتصلة بطبيعة العملية التعليمية التعليمية، وأهميتها، وخصائصها، ومهاراتها، وفنونها.

٢. جانب مهاري؛ ويشمل الجوانب المهنية اللازمة للمعلمة لتدريس فعال يتواءم مع التطورات والمستجدات.

٣. جانب سلوكي وجداني، ويشمل الجوانب الشخصية والانفعالية والوجدانية، وسلوك المعلمة واتجاهاتها وتحسين علاقاتها الإنسانية بالمشاركين والمشاركات معها في العملية التعليمية والتربوية.

مشكلة الدراسة

الأمر الطبيعي، أن يحرص جميع المعلمين والمعلمات على طلب وحضور والتفاعل مع الدورات التدريبية بشكل إيجابي، لكن الملاحظ أن نسبة عالية لا تلتحق ولا تطلب ولا تتفاعل مع الدورات التدريبية، مما يؤثر سلباً على ما خطط له أصلاً لهذه الدورات المكلفة، والهادفة إلى

تطوير العملية التعليمية التعلمية. وهذا يستدعي البحث عن أسباب هذا العزوف، الذي قد يعزى إلى الكثير من الأسباب. و برزت هذه الظاهرة في مدرسة دوحة الأدب بعد ملاحظات مستمرة تتعلق بنسبة المشاركات الفعليات في التدريب، قياسا إلى المنتسبات إلى التدريب على مدى سنتين ابتداء من عام (٢٠١٣ / ٢٠١٤) وحتى العام الحالي (٢٠١٤ / ٢٠١٥م) والموضح في الجدول (١).

الجدول (١)

البرامج التدريبية المنفذة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٥

العام الدراسي	اسم البرنامج	عدد المرشحات	عدد المشتركات
		للتدريب	الفعليات طول فترة التدريب
٢٠١٤/٢٠١٥	الإدارة الصفية الفاعلة	٤	٢
	تنمية مهارات معلمي الفيزياء	٣	٢
	البرنامج الإثرائي لمنهج الأحياء	٣	١
	التفكير التخيلي ودوره في تحفيز الطلاب	٢	١
	برنامج تدريبي لمعلمي اللغة	٣	٢
	الإنجليزية	٢	٢
	تطبيقات في البوابة التعليمية		

١	٣	استراتيجيات الإدارة الصفية
٢	٢	الأسس العامة لصياغة الورقة الامتحانية
٠	٢	ورشة تدريبية للمشاريع التربوية الصحية ٢٠١٤/٢٠١٣
١	٣	إعداد اسئلة القدرات العليا في الإحياء
١	٢	الدورة العلمية في الجغرافيا التطبيقية
١	١	دورة تعريفية لبرنامج MAP WINDW GIS استخدام التقنية لتدريس اللغة الانجليزية الأنظمة المطبقة في البوابة التعليمية
١	٤	التقنيات في تدريس التربية الإسلامية
٠	٣	تجارب التقانة الرقمية في مختبرات العلوم

١	٢	تنمية مهارات معلمي مادة
		الفيزياء أكاديميا
٢٠	٤٣	١٧
		المجموع

و يلاحظ من الجدول (١) أن نسبة المشاركة العامة بلغت (٤٦%) من مجموع المرشحات و هذه النسبة غير مرضية وتحتاج للدراسة. وقد اعتمدت الدراسة على قياس نسبة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية كونها المؤشر الرئيس والدافع الحقيقي لحضور هذه البرامج، إذ من المتوقع أنه كلما زادت درجات الرضا، زاد الحضور والتفاعل، وشعرت المعلمات بالدافعية اللازمة والمحفزة لحضور هذه البرامج والاستفادة منها.

أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة.

ولتحقيق هذا الهدف، لا بد من الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية من حيث أبعادها الخمسة (الدافعية و

الحوافز، الزمن، المدرب، مكان التدريب، موضوع التدريب)؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية تعزى

لمتغيري الخبرة والتخصص؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى الكشف عن نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين والمعلمات، والتي تنعكس على المعلمين والمعلمات أنفسهم، من خلال درجات الرضا لدى المعلمين والمعلمات، سعيًا إلى دعم نقاط القوة، وتقليل نقاط الضعف، ما من شأنه زيادة مستويات الرضا عند المعلمين والمعلمات، وبالتالي زيادة نسبة الراغبين والراغبات والمتحقيقين والمتحققات بالتدريب.

كذلك فإنه يؤمل الوصول إلى استنتاجات وتوصيات تساعد أصحاب القرار في عمليات التخطيط للتدريب وتحديد الحاجات التدريبية، واختيار البرامج ومكانها وزمانها، ونوعية المدربين فيها. وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى الحد من الهدر في الوقت والجهد والتكاليف في عمليات

التدريب، وتقليل الفجوة بين النفقات والفوائد المرجوة، مما يزيد من فعالية عمليات التدريب، وبالتالي انعكاسها على الواقع التربوي. كذلك فإن لهذه الدراسة أهمية واضحة من خلال الحرص على مشاركات فاعلة للمعلمات في عمليات التخطيط والاختيار للبرامج الملائمة لهن موضوعًا وزمنًا ومكانًا، والذي من شأنه توسيع مشاركتهن وتفاعلهن قبل وأثناء وبعد التدريب. ومن المؤمل أن تخرج هذه الدراسة بتوصيات بناءة تؤدي إلى الأخذ بجميع المعطيات الخاصة بالمعلمات عند التخطيط المستقبلي لبرامج التدريب أثناء الخدمة.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي،

للعام الدراسي ٢٠١٤ / ٢٠١٥م، والبالغ عددهن (٦٠) معلمة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

١. درجة الرضا:

استخدم هذا المصطلح بداية في التجارة، إذ لقي اهتماما متزايدا من المنظمات للحفاظ على العملاء الحاليين، ويعتبر قياس رضا العملاء مؤشرا لمدى نجاح المنظمة في تقديم المنتجات والخدمات إلى السوق (John, ٢٠٠٣).

ويرى كسلر (Kessler, ٢٠٠٣) أن الرضا مفهوم غامض ومجرد، وأن المظهر الفعلي لدرجة الارتياح سوف يختلف من شخص لآخر، ومن منتج/خدمة إلى منتج/خدمة، فحالة الارتياح تعتمد على عدد من المتغيرات النفسية والجسدية التي تترابط مع سلوكيات الارتياح، وبالتالي فإن مستوى الرضا يمكن أن يختلف تبعا لخيارات أخرى لدى العميل وبطبيعة الحال فإن المعلم/المعلمة عميل داخلي في المنظمة التربوية، ومن الضروري الحرص على مستوى عال من رضاه وبالتالي ارتياحه للخدمة التدريبية المقدمة له/ لها. والقياسات المعتادة لرضا العملاء تنطوي على مسح لمجموعة من البيانات باستخدام تقنيات ليكرت أو الحجم إذ يطلب من العميل تقييم كل بيان عن طريق تصورهم وتوقعات الأداء للمنظمة التي يتم قياسها. و تعتمد هذه الدراسة تعريفا إجرائيا لدرجة الرضا و هو تلك الدرجة المعبرة عن المتوسط الحسابي لتقديرات المعلمات على فقرات أداة الدراسة المرتبطة بدرجة الرضا

٢ - التدريب أثناء الخدمة:

تعددت تعريفات ومفاهيم التدريب أثناء الخدمة حسب الدراسات التي أجريت في المجال وفقا لأهدافها ومن هذه التعريفات إن التدريب أثناء الخدمة هو ضبط وتوجيه وحفز طاقات النمو المهني الذاتية في المعلمين والعاملين في التربية والتعليم و تحقيق الظروف الموضوعية الملائمة لتوجيه النمو الذاتي ، كما و أن التدريب أثناء الخدمة وسيلة للاطلاع على كل جديد في مجال التربية والتعليم وهو ضرورة لمواجهة التغيرات السائدة في أوجه النشاط الإنساني، ويتم ذلك عن طريق الممارسة الفعلية والتطبيق العملي لمحتويات برامج التدريب المعدة لذلك و التي تهدف إلى زيادة كفاءة العاملين وإتاحة الفرص لهم للبحث والتجريب في المجال الحقيقي لتخصصهم مما يكون له اثر في اكتساب خبرات جديدة تساعد على القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل (الطعاني، ٢٠٠٧).

ويعرفه الطعاني بأنه "كل برنامج منظم مخطط يمكّن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والتدريب من خطة مسبقة وأن تتم في إطار جماعي تعاوني وبموجب فلسفة واضحة وإستراتيجية مستتيرة وأهداف محددة" (الطعاني، ٢٠٠٧، ص ١٠٦). ويمكن تعريف التدريب إجرائيا أثناء الخدمة بأنه "مجموعة من الدورات التدريبية المنظمة التي يشارك فيها المعلم/ المعلمة بهدف تطوير إعداده/ إعدادها المهني وكفاياته/ كفاياتها التعليمية من أجل تطوير المعلم/ المعلمة والعملية التعليمية.

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التربوية ذات العلاقة بالتدريب أثناء الخدمة ومنها

دراسة راشد (١٩٩٠) التي هدفت الوقوف على أهم أهداف وأسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة وإعداد المعلمين في مصر من خلال آراء المعلمين وأهم المعوقات في برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة (١٠٠) معلم ومعلمة من بعض مدارس القاهرة و (١٠٠) من معلمي ومعلمات الفيوم وتم استرداد (٩٣) من استبيانات القاهرة ومثلها من الفيوم واستخدمت الاستبانة من إعداد الباحث لاستطلاع رأي المتدربين في موضوع البحث. و كانت أهم النتائج إن الدورات التدريبية لا تحقق الأهداف الموجودة فيها، و لا تساعد الدورات المعلمين في حل مشاكلهم، و تعتمد غالبية الدورات على المحاضرات.

و دراسة الشلبي (١٩٩٥) وقد هدفت إلى الكشف عن اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب أثناء الخدمة في محافظات الشمال في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٤٨) معلما ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: لم تصل اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب أثناء الخدمة إلى مستوى الاتجاه الإيجابي المقبول من الناحية التربوية، وكذلك بينت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات اتجاهات المعلمين نحو التدريب على مجالي المادة التدريبية وبيئة التدريب

و تسهيلات تعزى لمتغير النوع في حين لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين واتجاهاتهم نحو التدريب يعزى إلى سنوات خبرة المعلم.

أما دراسة سنجقدار (٢٠٠٢) والتي ركزت على حاجات المعلمين في لبنان في مجال الإعداد والتدريب وكذلك دراسة واقع مؤسسات الإعداد والتدريب كماً ونوعاً وأهم المشكلات التي تواجه الإعداد والتدريب، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه

المعلمين في التدريب هي قصر مدة التدريب، وعدم كفاءة بعض المدربين، وعدم التقييم المناسب لهذه البرامج التدريبية، و عدم وجود حوافز مادية أو معنوية، وكذلك فإن برامج التدريب تنفذ دون مشاركة المعلمين. وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء مراكز خاصة لمتابعة أداء المعلمين خلال الخدمة لإجراء التدريب المستمر لهم، وعلى مبدأ استمرارية التدريب ومراعاته لظروف المتدربين الزمانية والمكانية.

كما قام أبو رمان (٢٠٠٢) بدراسة هدفت إلى معرفة ما إذا كان المعلمون يرفضون فعلاً التغيير، و إذا كانت برامج التدريب والإعداد بدون فائدة، ومعرفة رأيهم في البرامج التدريبية السابقة التي شاركوا فيها وملاحظاتهم عليها، وقد استخدم الباحث استبانة وزعت على (٢٦٤) معلماً ومعلمة في مختلف محافظات المملكة الأردنية ضمن المراحل التعليمية المختلفة. و توصلت الدراسة إلى حاجة المعلمين للتدريب على أساليب تدريس حديثة، وأن كثيراً من المعلمين غير راضٍ عن التدريب الذي يتلقاه، و إلى أهمية حصول المعلمين على تدريب مستمر له صلة بالواقع المدرسي.

و أما دراسة كمال (٢٠٠٢) فقد هدفت إلى معرفة أثر التدريب أثناء الخدمة على المعلم كأحد مراحل إعداد المعلم والتعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلم أثناء الخدمة. و هي دراسة نقدية لبرامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء تلك الاتجاهات، وقدمت الدراسة إستراتيجية مقترحة لتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة. وقد أسفرت الدراسة عن نتائج متعددة منها وجود عدداً من المعلمين يفتقدون التأهيل المناسب لمهنة التعليم، أما البرامج التدريبية أثناء الخدمة والتي تقدم للمعلمين فهي غير كافية لاستيعاب العدد الكبير من المعلمين، و أن كثيراً من الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين غير مطبقة في الواقع التربوي، و إلى غياب مستوى ومعايير الأداء للمتدربين في هذه البرامج.

و هدفت دراسة المعتصم (٢٠٠٢) إلى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التدريب أثناء الخدمة باستخدام أسلوب التعليم عن بعد، والتجارب السابقة في هذا المجال ومدى إمكانية التغلب على الصعوبات التي من المحتمل أن تواجه التدريب، وأبرزت التعليم عن بعد من حيث الأنماط والأساليب والدواعي والمشكلات والوسائل المستخدمة فيه، مع دراسة بعض التجارب العالمية في المجال ، ولتحقيق أهداف البحث صمم الباحث مقياس الاتجاهات المعلمين نحو التدريب أثناء الخدمة واستبانته لجمع المعلومات ومعرفة آراء الموجهين نحو برامج تدريب المعلمين عن بعد، وأبرزت الدراسة عدة نتائج أهمها نجاح تجارب تدريب المعلمين عن بعد أثناء الخدمة وأن اتجاهاتهم إيجابية نحو التعليم عن بعد وذلك عن طريق نيلهم للمهارات الأساسية واكتساب المعرفة، وأن المعلمين والمعلمات في الولايات أكثر رغبة في هذا النمط من التدريب من سكان المدن، وأوصت بالاستفادة من إمكانيات معاهد التأهيل التربوي في تعميم برامج لتدريب المعلمين، والتحفيز بالتقني لمن يتلقى دراسات عن بعد وتشجيع التعليم الذاتي في المجالات التربوية، وإتاحة الفرصة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي لإكمال دراستهم والاستفادة من الاتجاهات الإيجابية للمعلمين نحو التعليم عن بعد.

و قام السيار (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية، وكذلك احتياجات المعلمين إلي البرامج التدريبية، أثناء الخدمة وأساليبه، والمشكلات المرتبطة بالتدريب. و نفذت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (١٣٠) من معلمي التربية الرياضية بمدارس التعليم العام بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين، وكانت الأداة الرئيسة في الدراسة هي الاستبانة، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، هي أن يكون للتدريب أثناء الخدمة أهداف تتمثل في زيادة الخبرات المنظمة، والارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات، وتحفيز المعلم إلى الأداء الجيد

والتميز، وحول احتياجات المعلمين إلى مواد دراسية، أكدت الدراسة المواد النظرية والعملية في علوم التربية البدنية والرياضية. وحول أنواع التدريب توصلت الدراسة إلى أن التدريب المتقدم أثناء الخدمة، والتدريب من أجل التطوير والترقية حصلا على نسب مئوية عالية. وحول المشكلات التي تواجه لتدريب أثناء الخدمة فقد تمثلت في التخطيط، وفي المحتوى، وفي الكفايات التعليمية، والتقدير، والحوافز، والتقويم.

و في دراسة حديثة هدف الطيبي وابو الحاج (٢٠١٤) التعرف على واقع الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني، وتكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في فلسطين بلغ عددهم (٤٠٦) معلما ومعلمة. تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من (٤٤) فقرة مقسمة لخمس مجالات. و خلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في متغيرات المديرية وعدد الدورات وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق في متغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

مجتمع الدراسة وعينتها

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع معلمات المدرسة اللواتي يعملن خلال العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ م، والبالغ عددهن (٦٠) معلمة. وقد تم توزيع الاستبانة (أداة الدراسة) عليهن جميعا، وتم استرداد جميع الاستبيانات، والبالغ عددها (٦٠) استبانة، أي بنسبة استجابة ١٠٠%، وهذا يعني أن عينة الدراسة هي نفس مجتمع الدراسة. والجدول (٢) يوضح أفراد مجتمع الدراسة حسب الخبرة والتخصص.

الجدول (٢)

توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة والتخصص

المتغيرات	الخبرة	المجموع
	أكثر من ١٠ - ١	١٠
التخصص	علمي	١٢
	الأدبي	١٤
المجموع	٢٦	٣٤
	١٥	٢٧
	١٩	٣٣
	٢٦	٦٠

أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب والدراسات السابقة كدراسة أبو رمان (٢٠٠٢)، و دراسة السيار (٢٠٠٤)، و دراسة الطيطي و أبو الحاج (٢٠١٤) ذات العلاقة للاستفادة منها في صياغة فقرات الأداة، تم تطوير استبانته اشتملت على قسمين القسم الأول معلومات بسيطة تتعلق بأفراد الدراسة، و القسم الثاني يشتمل على المجالات الرئيسية للدراسة، وقد تكونت من (٥٢) فقرة (الملحق ١)، حيث تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن كل منها (١-٥)، وقد تم تصنيف هذه الفقرات وتوزيعها على خمسة مجالات رئيسة هي الدافعية والحوافز،

و الزمن، و المدرب، و مكان التدريب، و موضوع التدريب. والجدول (٣) يوضح توزيع فقرات الاستبانة على محاورها.

الجدول (٣)

توزيع أرقام الفقرات وعددها في محاور الأداة

رقم المحور	عنوانه	عدد الفقرات	معاملات الثبات
الأول	الدافعية والحوافز	١٠	0,95
الثاني	الزمن	٨	0,92
الثالث	المدرب	١٤	0,96
الرابع	مكان التدريب	١٠	0,98
الخامس	موضوع التدريب	١٠	0,98

صدق الأداة وثباتها

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين تتكون من خمسة أساتذة جامعيين يحملون شهادة الدكتوراه في المجال التربوي، ومن أصحاب الخبرة التربوية والبحثية، وقد تم الأخذ برأيهم في وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، وانتمائها للبعد الذي أعدت لقياسه. كما وتم التحقق من ثبات أداة الدراسة، باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ لحساب ثبات الاتساق الداخلي، حيث كانت قيمة معامل الثبات على محور الدراسة الرئيس لقياس درجة رضا

المعلمات عن البرامج التدريبية (٠,٩٨)، بينما تراوحت معاملات الثبات للأبعاد بين (- ٠,٩٨)

٠,٩٢ كما هو واضح في الجدول (٣)

إجراءات الدراسة

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة والمتمثلة في جميع أفراد مجتمع الدراسة المكون من معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم الأساسي للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥م والمكون من (٦٠ معلمة)، وقد تم استرجاع كافة الاستبيانات أي بنسبة ١٠٠%. بعد جمع الاستبيانات، تم إدخال البيانات الخاصة بها إلى الحاسوب، باستخدام برنامج (SPSS) وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

قبل تحليل نتائج الدراسة، وضع معيار الحكم على درجة رضا المعلمات على البرامج التدريبية من خلال استخدام التقريب الحسابي للحدود الفعلية للفئات. والجدول (٤) يبين معيار الحكم على درجة رضا المعلمات.

الجدول (٤)

معيار الحكم على درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية

الاستجابات	الدرجة	مدى الدرجات	درجة رضا المعلمات
قليلة جدا	١	١,٧٩ - ١,٠٠	ضعيفة جدا

قليلة	٢	٢,٥٩ - ١,٨٠	ضعيفة
متوسطة	٣	٣,٣٩ - ٢,٦٠	متوسطة
كبيرة	٤	٤,١٩ - ٣,٤٠	عالية
كبيرة جدا	٥	٥,٠٠ - ٤,٢٠	عالية جدا

١- نتائج السؤال الأول: ما درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية من حيث أبعادها

الخمسة (الدافعية و الحوافز، الزمن، المدرب، مكان التدريب، موضوع التدريب)؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور
درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية المقدمة لهن، ولأداة الكلية، وقد تراوحت
المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٥٤) و (٣,٥٧)، وحسب المعيار المعتمد في هذه
الدراسة،

فإن محوري الوقت والدوافع وقعا في المستوى الضعيف، ومحور المكان في المستوى
العالي، أما بقية المحاور وقعت في المستوى المتوسط و الجدول (٥) يتضمن
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات المحاور بشكل عام.

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات المحاور مرتبة تنازليا

م	محاور درجة الرضا	المتوسط	الانحراف	درجة الرضا
---	------------------	---------	----------	------------

الحسابي		المعياري			
١	المكان	3,57	0,77	عالية	
٢	المدرّب	3,29	0,63	متوسطة	
٣	موضوع التدريب	3,19	0,82	متوسطة	
٤	الدوافع والحوافز	2,57	0,80	ضعيفة	
٥	الزمن	2,54	0,49	ضعيفة	
٦	القيمة الكلية للأداة	3,09	0,55	متوسطة	

يتضح من الجدول (٥) ما يأتي:

- أن المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات، ولكل المحاور هو (٣,٠٩)، ويشير إلى درجة رضا متوسطة، وهذا المتوسط يعطي المؤشر العام لعزوف الكثير من المعلمات عن حضور الدورات التدريبية.
- كان أعلى المحاور، من حيث درجة رضا المستجيبات، محور (المكان)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٥٧)، وهو متوسط يدل على درجة رضا مرتفعة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى حداثة القاعات، وتجهيزها، والقرب الإجمالي من أماكن عمل وسكن المعلمات (عينة الدراسة)

- تلا ذلك محور (المدرّب) إذ بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات أفراد العينة حول هذا المحور (٣,٢٩)، وهذا يعني أن درجة الرضا الإجمالية حول هذا المحور درجة متوسطة (لم ترق إلى الحد المطلوب)، وهذا يستدعي البحث عن مواطن الضعف داخل هذا المحور، وهذا ما سيتم تسليط الضوء عليه، عند مناقشة جزئيات هذا المحور.
 - وفي المرتبة الثالثة جاء محور (موضوع التدريب)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للفقرات التي يتضمنها المحور (٣,١٩)، وهذا يؤشر على مستوى رضا متوسط، يستدعي الوقوف والتحليل، وبخاصة أن الطموحات أعلى من هذا المتوسط.
 - فيما بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لدرجات استجابات أفراد العينة حول محور (الدوافع والحوافز) (٢,٥٧)، وهذا مؤشر يدل على ضعف في رضا المعلمات حول هذا المحور، وهذا يعني أن الدوافع والحوافز المالية والمعنوية لم ترق إلى مستوى مرض لدى المعلمات، ما يعني أيضا ضرورة مراجعة هذا البعد بشكل جدي.
 - وفي المرتبة الأخيرة جاء محور (الزمن)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات (٢,٥٤)، وهذا متوسط حسابي ضعيف، يشير إلى أن الزمن غير ملائم للمعلمات وظروفهن.
- ولمعرفة رأي أفراد العينة في فقرات كل محور من محاور استبانته درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور على النحو الآتي:

المحور الأول : الدافعية والحوافز

الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات فقرات المحور مرتبة تصاعدياً

الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
ارتباط التدريب بالعلاوات والترقيات	60	1,65	1,08	ضعيفة جداً
وجود حوافز كافية للمشاركة المتميزة	60	1,67	1,09	ضعيفة
يراعي التدريب الفروقات الفردية للمتدربين.	60	1,69	1,10	ضعيفة
لي مطلق الحرية في قبول البرنامج التدريبي أو رفضه	60	2,44	1,11	ضعيفة
يسهم التدريب في الحد من ضغوطات العمل التي أعاني منها	60	2,44	1,11	ضعيفة
ارتباط التدريب بحاجاتي الفعلية	60	2,63	1,16	ضعيفة
يسهم التدريب في زيادة الإبداع لدي ولدى الزميلات	60	2,81	1,00	متوسطة
تتوفر لدي اتجاهات إيجابية نحو عملية التدريب	60	2,88	1,17	متوسطة
يتم الاستفادة من خبراتي وخبرات المشاركات	60	3,17	0,90	متوسطة
الحرص على مشاركتي أثناء التدريب	60	3,19	1,04	متوسطة

- يتبين من الجدول (٦) أن أعلى الاستجابات كانت لفقرة (الحرص على مشاركتي أثناء التدريب)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٩)، وهذا يعني درجة رضا متوسطة، لم ترق إلى المستوى المطلوب، ويمكن تفسير هذا بوجود خلل في متابعة مشاركة المعلمات في التدريب قبل وأثناء وبعد التدريب، مما يعطي انطباعا لدى المعلمات بأن مشاركتهن أو عدم مشاركتهن في التدريب سيان، وهذا ما يفسر مستوى رضا غير مرض.

- فيما بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (يتم الاستفادة من خبراتي وخبرات المشاركات ويحرص على تبادلها) (٣,١٧)، وتعني درجة رضا متوسطة أيضا، تشير إلى خلل في الكشف عن طاقات وخبرات ومهارات المعلمات، والتي ينبغي الكشف عنها، والأخذ بها بعين الاعتبار عند التخطيط لعملية التدريب حرصا على تبادلها، لما لها من أثر في تفعيل عمليات نقل الخبرات، وإشعار المعلمات بأن ما لديهن من خبرات محط انتباه، وهذا - إن تم الاهتمام به- سيزيد من درجات رضاهن حول العمليات التدريبية باعتبارهن مشاركات فعالات ومن صلب مدخلات عملية التدريب، و هذا ما أشارت إليه دراسة سنجدار (٢٠٠٢)، التي أكدت على أن عدم إشراك المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية من شأنه أن يقلل من درجة رضا المعلمين عن البرامج التدريبية أثناء الخدمة.

- بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (تتوفر لدي اتجاهات إيجابية نحو عملية التدريب) (٢,٨٨)، وهي نسبة متوسطة أيضا تطرح تساؤلا حول الحرص على رفع اتجاهات المعلمات حول عملية التدريب، باعتباره المحرك الدافع لمشاركتهن الفاعلة، التحاقا وتفاعلا ومتابعة، وهذا يستدعي النظر للبحث عن وسائل تطوير هذه الاتجاهات، ولعل مناقشة جميع النتائج تصب أيضا في الإجابة عن هذا التساؤل الكبير.

- كذلك، فإن المتوسط الحسابي للفقرة (يسهم التدريب في زيادة الإبداع لدي) بلغ (٢,٨١)، مما يؤشر إلى درجة رضا متوسطة أيضا، لم ترق إلى المستوى المطلوب، ويمكن أن يعزى ذلك بشعور المعلمات بأن

التدريب روتيني تقليدي لم يؤد إلى تجاوز الحدود الحالية من الأداء، ولم يرق إلى تحقيق الإبداع، وهو ما ينظر إليه المنظرون الداعون إلى التدريب، باعتباره الهدف الأسمى والرئيس.

أما باقي الفقرات ضمن هذا المحور، فقد أشرت متوسطاتها الحسابية إلى درجات رضا ضعيفة وضعيفة جدا، وهي:

- الفقرة (ارتباطا لتدريب بحاجاتي الفعلية)، بلغ متوسطها الحسابي (٢,٦٣) أي درجة رضا ضعيفة، وهذا يؤشر إلى ضعف في الكشف عن الحاجات الفعلية للمعلمات، والتي يمكن الكشف عنها بالعديد من الوسائل، منها سؤال المعلمات أنفسهن، أو من خلال عمليات تحليل التقارير الميدانية لأداء المعلمات في الميدان، مع إشعار المعلمات بهذه الحاجات وبناء البرامج التدريبية بناء عليها، وتدريب المعلمات اللواتي تنقصهن الخبرات أو المعارف والمهارات المطلوب التدريب عليها لرفع كفاءتهن، وسد الفجوات الفعلية؛ فالتدريب وسيلة لذلك، وليس غاية بحد ذاته.

- أما الفقرة (يسهم التدريب في الحد من ضغوطات العمل التي أعاني منها)، فقد بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة عليها (٢,٤٤)، وهي نسبة رضا ضعيفة أيضا، ومن المأمول أن يسهم التدريب في الحد من مستويات الضغوط التي تعاني منها المعلمات، وهذا ما لم تشعر به المعلمات (من وجهة نظرهن)، وهذا يستدعي الكشف عن مصادر الضغوط التي تعاني منها المعلمات في الميدان، سواء أكانت هذه الضغوط تعزى إلى حياتهن العملية، مثل طبيعة العمل، أو طرق التعامل، أو المناخ المعنوي والمادي السائد في المدرسة، أو من عملية التدريب نفسها، أم في حياتهن الشخصية، وتضمنين التدريب برامج تخفف من هذه الضغوط، سعيا إلى عطاء أعلى وتعليم أفضل، لما للراحة النفسية من آثار لا يمكن التغاضي عنها.

- الفقرة (لي مطلق الحرية في قبول البرنامج التدريبي أو رفضه) بلغ متوسطها الحسابي (٢,٤٤)، ويشير هذا المتوسط إلى درجة رضا ضعيفة، مما يؤشر إلى أن المعلمات لا يخرن في قبول أو رفض البرنامج التدريبي، بمعنى أن البرنامج الذي تنسب إليه المتدربة ملزم لها، بغض النظر عن رأيها فيه.

- والفقرة (يراعي التدريب الفروقات الفردية للمتدربات)، بلغ متوسط استجابات أفراد العينة (١,٦٩)، وهو متوسط يدل على درجة رضا ضعيفة، تستدعي من القائمين على عمليات التدريب أخذها بالحسبان، إذ من المنطق (وكما في التعليم بشكل عام) مراعاة هذه الفروق لما لها من أهمية في اختيار أساليب التدريب وأساليب التقويم.
- أما الفقرة (وجود حوافز كافية للمشاركة المتميزة) فقد بلغ متوسطها الحسابي (١,٦٧)، ويعني كذلك درجة رضا ضعيفة، ويمكن تفسيرها بضعف الحوافز المادية والمعنوية ذات العلاقة بحضور التدريب، والتفاعل معه، أو حتى مكافأة من تنقل آثار التدريب إلى العملية التعليمية التعلمية، أو إلى واقع العمل التعليمي بشكل عام، وبهذا تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة السيار (٢٠٠٤)، والتي أكدت ضرورة تحفيز المعلمين على الأداء الجيد و المتميز، وقد أكدت هذه النتيجة أيضا دراسة سنجقدار (٢٠٠٢)، حيث أعرب المعلمون عن عدم وجود حوافز مادية أو معنوية.
- ويؤيد النقطة السابقة أن المتوسط الحسابي للفقرة (ارتباط التدريب بالعلاوات و الترقيات) بلغ (١,٦٥)، وبدرجة رضا ضعيفة جدا، ما يؤكد النتيجة السابقة، على اعتبار أن ارتباط التدريب بالعلاوات و الترقيات، نوع من أنواع التحفيز.

المحور الثاني: الزمن

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور المتعلق بالزمن مرتبة تصاعديا

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
يتوافق وقت التدريب مع أوقات فراغي	1,79	0,79	ضعيفة جدا
لا يمتد وقت البرامج التدريبية إلى خارج أوقات الدوام الرسمي.	2,06	1,21	ضعيفة
وقت التدريب مناسب لي تماما	2,13	1,16	ضعيفة
لا يحرمني التدريب من التمتع بإجازاتي الرسمية	2,21	1,36	ضعيفة
زمن التدريب كاف لتحقيق الأهداف	2,50	1,03	ضعيفة
الجدول الزمني للدورات مناسب تماما	2,81	1,00	متوسطة
يتم إخباري عن الدورة المنوي مشاركتي فيها قبل زمن كاف لأخذ استعدادي للتدريب.	2,88	1,17	متوسطة
الاستراحات أثناء التدريب مناسبة تماما	3,17	0,90	متوسطة

يتضح من الجدول (٧) ضعف رضا المعلمات عن هذا المحور، و فيما يلي العرض المفصل للفقرات:

- كانت درجة الرضا متوسطة فيما يتعلق بالفقرة (الاستراحات أثناء التدريب مناسبة من غير نقص أو زيادة) إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٧)، ولا يعني هذا أن الرضا عال إن كان الحرص كبيرا على رفع درجات الرضا.
- كذلك، فإن الفقرة (يتم إخباري عن اشتراكي في الدورات قبل زمن كاف لأخذ استعدادي للتدريب)، بلغ متوسطها الحسابي (٢,٨٨)، بدرجة رضا متوسطة تستدعي زيادة الحرص على الدعوة المبكرة للحضور للتدريب.
- وفيما يتعلق ب (الجدول الزمني للدورات مناسب)، فقد كان درجة الرضا متوسطة أيضا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨١)، مما يستدعي تجويد الجداول بشكل أفضل، مع أخذ رأي المتدربات، حرصا على الرضا الأعلى، وبالتالي الالتزام الأفضل.
- أما باقي الفقرات، فقد سجلت درجات رضا ضعيفة، وتحتاج لتحليل دقيق، حرصا على تدريب أفضل، وهذه الفقرات هي:
- الفقرة (زمن التدريب كاف لتحقيق الأهداف)، (٢,٥٠)، بدرجة رضا ضعيفة، تؤثر إلى أن الأهداف لا تأخذ حقه من الوقت لتحقيق بالشكل المطلوب، وهذا يعني ضعف في مخرجات التدريب، وبالتالي ضعف في انتقال أثر التدريب المعتمد على نضج المعرفة أو المهارة أو الاتجاه الذي تم رصده للتحقيق خلال الدورة، وقد أكدت نتيجة الدراسة ما توصلت إليه دراسة سنجدار (٢٠٠٢م). من نتيجة مفادها (قصر مدة التدريب)، وكذلك دراسة علي راشد (١٩٩٠) التي بينت بأن الدورات التدريبية لا تحقق الأهداف الموجودة فيها .

- والفقرة (لا يحرمني التدريب من التمتع بإجازاتي الرسمية) بمتوسط حسابي وقدره (٢,٢١)، وبدرجة رضا ضعيفة، يمكن إن تفسر بأن التدريب قد يقام في بعض الأوقات أثناء الإجازات الرسمية، والتي من الضروري عدم الاقتراب منها، كونها فترة من حق المعلمات وأسرهن، وتورث عمليات التدريب خلالها كرهاا للتدريب نفسه، ومشاركة ضعيفة وعن غير رضا.
- والفقرة (وقت التدريب مناسب لي)، كذلك سجلت نسبة رضا ضعيفة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات الخاصة بها (٢,١٣)، ما يعني بالضرورة اختيار الأوقات المناسبة للتدريب، بما لا يضر أيضا بمصلحة المعلمات وكذلك الطالبات.
- والفقرة (لا يمتد وقت البرامج التدريبية إلى خارج أوقات الدوام الرسمي) أعطت مؤشر رضا ضعيف، وبمتوسط حسابي (٢,٠٦)، ما يعني أنه في كثير من الأحيان يمتد التدريب إلى خارج أوقات الدوام الرسمي، وهذا يؤدي إلى انخفاض رضا المتدربات.
- وأتت الفقرة (يتوافق وقت التدريب مع أوقات فراغي) في آخر القائمة من حيث درجات الرضا، لتبلغ درجة رضا ضعيفة جدا، وبمتوسط حسابي (١,٧٩)، وهذا يستدعي حصر أوقات فراغ المعلمات، والاستفادة منها في التدريب، ويمكن ملاحظة درجة انتماء عالية عند المعلمات، كونهن حبذن التدريب خلال أوقات الفراغ، بمعنى ضمنى يعني الحرص على عدم تأثير عمليات التدريب على الطلبة وعمليات التعليم والتعلم.

المحور الثالث: المدرب

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور المتعلق بالمدرب مرتبة تصاعدياً

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
يعالج المدربون المشكلات الفعلية في المواقف الصفية.	1,79	0,79	ضعيفة
يحمل المدربون شهادات عليا (ماجستير أو دكتوراة)	2,06	1,21	ضعيفة
يعتمد المدربون مراجع وقراءات حديثة عربية وأجنبية.	2,13	1,16	ضعيفة
يحرص المدربون على عدم شعور المتدربين بالملل أثناء التدريب.	2,21	1,36	ضعيفة
اعتماد المدربون أساليب حديثة ومشوقة أثناء عملية التدريب	2,50	1,03	ضعيفة
ينطلق المدربون من خبرات المتدربات السابقة	2,51	1,12	ضعيفة
يحرص المدربون على التأكد من تحقق النتائج	2,81	1,00	متوسطة

لدى كافة المتدربات.			
متوسطة	1,17	2,88	يتناسب تخصص المدربين مع المواضيع التي يدرّبون عليها
متوسطة	0,90	3,17	يوزع المدربون المهام بشكل كاف على المتدربات
متوسطة	1,04	3,19	يحرص المدربون على مشاركة جميع المتدربات ويستمعون لآرائهن واقتراحاتهن ويبدون الاهتمام بها.
متوسطة	1,13	3,23	تركيز المدربين على المجالات المعرفية والمهارية والاتجاهات بشكل متوازن
متوسطة	1,03	3,23	تحفيز المدربين للمتدربات وحثهن على المشاركة
متوسطة	0,89	3,38	يلتزم المدربون بالوقت المخطط له لعملية التدريب.
متوسطة	0,94	3,38	قدرة المدربين على تحقيق أهداف البرامج التدريبية

يتضح من الجدول (٨) أن مستوى الرضا لدى المعلمات عن هذا المحور مستوى متوسط، لم يرق إلى الرضا المطلوب، وبخاصة عدم وجود الرضا الكافي لأي فقرة من الفقرات، وكذلك وجود ضعف في الرضا لأكثر من فقرة، وكما هو مبين من التحليل الآتي:

- بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (يحرص المدربون على تحقيق أهداف البرامج التدريبية) (٣,٣٨)،

ويشير إلى درجة رضا متوسطة، وهذا يؤيد ما برز مسبقا في محور الزمن، كون زمن البرامج

غير كاف لتحقيق الأهداف، كذلك إن الحكم على عدم حرصهم، وأسباب عدم الحرص، بحاجة إلى تحليل ودراسة.

- فيما حققت الفقرة (يلتزم المدربون بالوقت المخطط لعملية التدريب) متوسطا حسابيا قدره (٣,٣٨) ، وبمستوى رضا متوسط، ومن المأمول التزام المدربين بالوقت بشكل دقيق، وبخاصة وأن إدارة الوقت إحدى أهم الجدارات التي ينبغي للجميع التحلي بها، فكيف بمن يعلمون المعلمين؟.
- والفقرة (تحفيز المدربين للمتدربات وحثهن على المشاركة) بلغ متوسط استجابات العينة عليها (٣,٢٣)، بدرجة رضا متوسط كذلك، ويصب ذلك في ما ورد في محور الدافعية والحوافز، إذ من المفترض -على الأقل- تحفيز كاف من المدربين للمتدربات أثناء عملية التدريب.
- وكذلك الفقرة (يركز المدربون على المجالات المعرفية و المهارية و الاتجاهات بشكل متوازن) حققت نفس المتوسط الحسابي (٣,٢٣)، وبمستوى رضا متوسط، ما يؤشر إلى ضرورة تحقيق التوازن بين الفئات الثلاث للتطوير (المعرفة، المهارات، الاتجاهات) لما لها من أهمية في رفع كفايات المعلمات، وبالتالي تطوير العملية التعليمية التعليمية.
- تلا ذلك فقرة (يحرص المدربون على مشاركة جميع المتدربات ويستمعون لآرائهن و يبدون الاهتمام بها)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات (٣,١٩)، بمستوى رضا متوسط أيضا، ويمكن تفسير ذلك إما بحرص المدرب على عدم ضياع الوقت بالمناقشات وبخاصة مع ضيق الوقت - ، أو لعدم إيمان بعض المدربين بإمكانات وإبداعات المتدربات.
- ثم فقرة (يوزع المدربون المهام بشكل كاف على المتدربات) حققت متوسطا حسابيا بلغ (٣,١٧)، مما يؤشر إلى مستوى رضا متوسط، بحاجة إلى التأكيد على تجاوزه صعودا.
- والفقرة (يتناسب تخصص المدربين مع المواضيع التي يدرّبون عليها)، بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات العينة عليها (٢,٨٨)، بمؤشر رضا متوسط، وهذا يعني ضعفا في ثقة المتدربات بالمدربين غير المتخصصين.

- والفقرة (يحرص المدربون على التأكد من تحقق النتائج لكافة المتدربات) حققت متوسطا حسابيا

بلغ (٢,٨١)، بمؤشر رضا متوسط، يمكن تبريره من خلال ضعف لدى بعض المدربين في

عمليات تقييم البرامج التدريبية تقييما تكوينيا

مستمرًا، وتقويما ختاميا، ينبغي أن يمتد إلى ما بعد تنفيذ البرامج التدريبية للتأكد من نقل أثر

التعلم، وتلتقي هذه الدراسة مع دراسة سنجقدار (٢٠٠٢م)، التي بينت أن المعلمين يرون أن

تطويرهم يفتقر إلى التقييم المناسب لهذه البرامج التدريبية.

و قد جاءت باقي الفقرات في المستوى الضعيف والضعيف جدا، كما هو موضح فيما يأتي:

- الفقرة (ينطلق المدربون من خبرات المتدربات السابقة) حققت متوسطا حسابيا بلغ (٢,٥١)،

بمستوى رضا منخفض، وهذا يعني أن المدربين ينطلقون من افتراضاتهم عن مستوى المتدربات

وخبراتهم السابقة، لا من خلال الكشف العلمي أو الاستفسار والاستيضاح، مما يعني هدرا في

التدريب، وضعفا في القيمة المضافة لعملية التدريب.

- تلاها فقرة (يعتمد المدربون أساليب حديثة و مشوقة أثناء عملية التدريب)، بمتوسط حسابي بلغ

(٢,٥٠)، أي بمستوى رضا ضعيف أيضا، ما ينبغي دراسة أسبابه، وتمكين المدربين من

استراتيجيات وأساليب التدريب الحديثة، والحرص على التنوع في هذه الاستراتيجيات حسب

الملائم، وقد التقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة راشد (١٩٩٠) من أن غالبية الدورات

تعتمد على المحاضرات.

- كذلك فإن الفقرة (يحرص المدربون على عدم شعور المتدربات بالملل أثناء التدريب) حصلت على

متوسط حسابي بلغ (٢,٢١)، بمستوى رضا ضعيف، ويمكن للفقرة السابقة أن تفسر هذه النتيجة

وتدعم صدق المستجيبات في الاستجابة للاستبانة.

- والفقرة (يعتمد المدربون مراجع وقراءات حديثة عربية و أجنبية) بلغ متوسطها الحسابي (٢,١٣)، وهو مستوى ضعيف من الرضا، يمكن تبريره بنمطية التدريب وعدم الحرص على متابعة كل ما هو جديد في مجال التدريب، ويأتي شعور المتدربات بذلك من خلال طبيعة المعلومات والمهارات المطروحة، ويلتقي هذا، ضمنا، مع ما توصلت إليه دراسة أبورمان (٢٠٠٢م)، والتي بينت حاجة المعلمين للتدريب على أساليب تدريس حديثة.

- أما الفقرة (يحمل المدربون شهادات عليا (ماجستير أو دكتوراة)، فقد حققت متوسطا حسابيا مقداره (٢,٠٦)، بمستوى رضا ضعيف، ما ينبغي أن يعمل على تلافي هذا الضعف، بالحرص على المؤهلات العالية، والمقنعة للمتدربات بالمدرسين، وبالتالي الحرص على الحضور والتلقي والسؤال والتفاعل، رغبة في الاستفادة من هؤلاء المدربين، وتؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة سنجدار (٢٠٠٢)، التي أشارت إلى عدم كفاءة بعض المدربين من وجهة نظر المعلمين.

المحور الرابع: مكان التدريب

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات فقرات المحور المتعلق بمكان التدريب مرتبة تصاعديا

الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
يؤخذ بالاعتبار مكان سكن المتدربات عند تحديد مكان التدريب.	٦٠	3,23	1,17	متوسطة
تتوفر خدمة الإنترنت في قاعات التدريب للاستخدام عند الحاجة.	٦٠	3,33	1,17	متوسطة
تقدم الضيافة والوجبات اللازمة للمتدربات	٦٠	3,38	1,60	متوسطة

أثناء التدريب.				
عالية	1,20	3,40	٦٠	قاعات التدريب مصممة بشكل مناسب للعمل الجماعي والمجموعات وممارسة فعاليات التدريب بحرية.
عالية	1,06	3,50	٦٠	توافر الأجهزة اللازمة للتدريب كأجهزة العرض والسيورات والحاسبات (عند الحاجة إليها)، والتجهيزات اللازمة الأخرى.
عالية	1,02	3,63	٦٠	مرافق التدريب مناسبة وكافية للمتدربين.
عالية	0,88	3,67	٦٠	تعدد الدورات التدريبية في أماكن قريبة من مركز العمل.
عالية	1,03	3,67	٦٠	قاعات التدريب مناسبة لأعداد المتدربين.
عالية	1,03	3,90	٦٠	توافر الشروط الصحية في مكان التدريب من حيث الإضاءة والتهوية ومقاعد التدريب.
عالية	0,82	3,96	٦٠	خلو مكان التدريب من المشوشات والضجيج.

الجدول (٩) يوضح أن محور مكان التدريب قد تحصل على نسبة رضا عالية إجمالاً بالمعدل العام، حيث حصلت (٧) فقرات على نسبة رضا عالية، وهذا يدل على أن قاعات التدريب مناسبة جداً ومجهزة بالأدوات اللازمة للتدريب

أما الفقرات الثلاث الأخرى، فقد كانت نسبة رضا المستجيبات متوسطة حولها، وهذه الفقرات هي:

- (تقدم الضيافة و الوجبات اللازمة للمتدربات أثناء التدريب)، بمتوسط حسابي (٣,٣٨) وبدرجة رضا متوسطة، ويستدعي هذا دراسة نوعية وكمية ما يقدم للمتدربات أثناء التدريب، وبخاصة عندما تمتد فترات التدريب خلال أوقات الوجبات الرئيسية.
- (تتوفر خدمة الإنترنت في قاعات التدريب للاستخدام عند الحاجة)، بمتوسط حسابي (٣,٣٣) وبدرجة رضا متوسطة، وهذا يستدعي ضرورة تزويد كافة قاعات التدريب بهذه الخدمة، وبخاصة إذا استدعى التدريب استخدام الشبكة العنكبوتية.
- (يؤخذ بالاعتبار مكان سكن المتدربات عند تحديد مكان التدريب)، بمتوسط حسابي (٣,٢٣) وبدرجة رضا متوسطة، ويمكن تبرير ذلك باعتماد أمكنة التدريب القريبة من مركز العمل كأولوية على أماكن السكن، غير أنه يمكن التوفيق بين الأمرين من وجهة نظر الباحثات- في حال انعقاد البرنامج التدريبي نفسه في أكثر من موقع، وفي الوقت نفسه، بحيث تخير المتدربات بين هذه الأماكن.

المحور الخامس: موضوع التدريب

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور موضوع التدريب مرتبة تصاعدياً

الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
يتاح للمتدربات المشاركة في التخطيط للتدريب وتحديد موضوعات ومحتويات البرامج التدريبية.	٦٠	2,56	1,16	ضعيفة
محتويات البرامج التدريبية ومواضيعها مشوقة للمتدربات.	٦٠	3,00	0,92	متوسطة

٦٠	3,13	1,04	متوسطة	يتم تحديد الحاجات التدريبية وفق أسس علمية نابعة من قدرات المعلمات وإمكاناتهن والكفايات اللازمة لطبيعة المواد التي يدرسنها.
٦٠	3,21	1,11	متوسطة	تساهم الدورات التدريبية في زيادة فعالية عملية التدريس وترفع من تحصيل الطالبات.
٦٠	3,26	1,05	متوسطة	تلامس موضوعات التدريب الواقع العملي التطبيقي المعاش.
٦٠	3,27	1,02	متوسطة	مواضيع البرامج التدريبية ومحتوياتها جديدة ومشوقة.
٦٠	3,27	0,93	متوسطة	يمكن تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في المواقف التعليمية التعليمية.
٦٠	3,38	0,98	متوسطة	يحتوي التدريب معارف ومهارات واتجاهات إيجابية جديدة ومفيدة للمتدربات.
٦٠	3,40	0,92	عالية	يعمل التدريب على تطوير المتدربات على المستوى الشخصي والمهني.
٦٠	3,48	0,94	عالية	يصقل التدريب مهارات المتدربات ويعمل على تطويرها.

الجدول (١٠) يوضح أن نسبة رضا المستجيبات حول محور (موضوع التدريب) بشكل إجمالي كانت

متوسطة، وبشكل انفرادي، حصلت فقرتان على نسبة رضا عالية، وسبع فقرات على نسبة متوسطة، وفقرة

واحدة على نسبة رضا ضعيفة، وفيما يلي التفصيل:

درجتا الرضا العالية:

- الفقرة (يصقل التدريب مهارات المتدربات و يعمل على تطويرها) بمتوسط حسابي (٣,٤٨) وبدرجة رضا عالية، وهذا توجه جيد من المتدربات ينبغي دعمه وتطويره للحصول على الإبداع.
- والفقرة (يعمل التدريب على تطوير المتدربات على المستوى الشخصي و المهني) بمتوسط حسابي (٣,٤٠) وبدرجة رضا عالية، ما يعزز النتيجة السابقة، ويشكل دافعا قويا للتركيز المتواصل على المستويين الشخصي والمهني والموازنة بينهما.

درجات الرضا المتوسطة:

- الفقرة (يحتوي التدريب معارف و مهارات و اتجاهات إيجابية جديدة و مفيدة للمتدربات) حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٨) وبدرجة رضا متوسطة، ورغم وقوع هذه الفقرة ضمن المستوى المتوسط من الرضا، غير أنها لا تتعارض مع الفقرتين السابقتين، كون المتوسطات الحسابية قريبة، لكن ذلك لا يمنع من بناء مصفوفة متكاملة لكل برنامج تدريبي، بحيث تحقق هذه المصفوفة التكاملية بين الأنواع الثلاثة، وبهذا اتفقت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة السيار (٢٠٠٤) و التي أكدت على ضرورة الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال تنمية المعرفة و المعلومات و المهارات و القدرات.
- والفقرة (يمكن تطبيق المعارف و المهارات المكتسبة من التدريب في المواقف التعليمية التعليمية)، بمتوسط حسابي (٣,٢٧) وبدرجة رضا متوسطة، ما يعني عدم الرضا الكامل، أي أن المستجيبات لا يجمعن على إمكانية تطبيق ما يتم طرحه والتدرب عليه في المواقف التعليمية التعليمية، وهذا يستدعي إعطاء الأولوية للمواضيع التطبيقية التي يمكن تنفيذها ونقلها إلى مواقف التعلم والتعليم.

- كذلك فقرة (مواضيع البرامج التدريبية و محتوياتها جدية و مشوقة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٧) وبدرجة رضا متوسطة، وهذا يطرح تساؤلا حول اختيار محاور الحقائق التدريبية، والحرص على كونها جديدة ومشوقة.
- والفقرة (تلامس موضوعات التدريب الواقع العملي الذي نعيشه) بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وبدرجة رضا متوسطة، وهذا يضيف شرطا آخر ينبغي توافره في المواضيع، وهو الارتباط بالواقع العملي، وهذا ما أكدته دراسة أبو رمان (٢٠٠٢)، حيث أكدت على أهمية حصول المعلمين على تدريب مستمر له صلة بالواقع المدرسي.
- وكذلك الفقرة (تساهم الدورات التدريبية في زيادة فعالية عملية التدريس و ترفع من تحصيل الطالبات)، حصلت على متوسط حسابي (٣,٢١) وبدرجة رضا متوسطة، مما يستدعي التركيز عليه مرة أخرى، وهو الهدف الرئيس لعمليات التدريب، والمتمثل في تفعيل عملية التدريس وبالتالي رفع مستويات التحصيل.
- والفقرة (يتم تحديد الحاجات التدريبية وفق أسس علمية نابعة من قدرات المعلمات و إمكاناتهن و الكفايات اللازمة لطبيعة المواد التي يدرسنها) بمتوسط حسابي (٣,١٣) وبدرجة رضا متوسطة، ما ينبغي وضعه بالحسبان عند تحليل الحاجات التدريبية مستقبلا.
- الفقرة (محتويات البرامج التدريبية و مواضيعها مشوقة للمتدربات) بلغ متوسطها الحسابي (٣,٠٠)، بدرجة رضا متوسطة، وهذا يؤكد ما تم الإشارة إليه مسبقا من ضرورة توفر عنصر التشويق في المحتوى والمادة.

درجة الرضا الضعيفة:

- الفقرة (يتاح للمتدربات المشاركة في التخطيط للتدريب و تحديد موضوعات البرامج التدريبية)،
بمتوسط حسابي قدره (٢,٥٦) وبدرجة رضا ضعيفة، ما يؤشر أن التخطيط للتدريب يأتي بمعزل
عن مشاركة المعلمات المتدربات، وهذا ما يتنافى مع استراتيجيات التعليم والتدريب الحديثة، التي
تدعو إلى مشاركة المتعلمين في التخطيط والتنفيذ والتقييم، وتؤكد نتيجة هذه الدراسة ما توصلت
إليه دراسة سنجدار (٢٠٠٢) من أن برامج التدريب تنفذ دون مشاركة المعلمين.

٢- نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا المعلمات للبرامج التدريبية تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص؟

للإجابة عن السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور درجة رضا المعلمات
عن البرامج التدريبية، ولتحديد إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المحاور تم استخدام اختبار
"ت" لعينتين مستقلتين samples T- Test Independent وفيما يلي استعراض لكل متغير على حدة:
١. متغير الخبرة: لمعرفة أثر متغير التخصص في درجة الرضا استخدم اختبار "ت" لعينتين مستقلتين
والجدول (١١) يتضمن نتائج اختبار "ت".

الجدول (١١)

خلاصة نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة طبيعة الفروق في درجة رضا المعلمات عن
البرامج التدريبية وفقا لمتغير الخبرة

المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الدافعية والحوافز	١٠ - ١	٢٦	2,83	0,99	0,91	
أكثر من ١٠		٣٤	2,88	0,68	0,92	0,43
الوقت	١٠ - ١	٢٦	2,56	0,58	0,82	

0,07	0,84	0,43	2,53	٣٤	أكثر من ١٠	
	0,74	0,81	3,25	٢٦	١٠ - ١	المدرّب
0,18	0,77	0,51	3,31	٣٤	أكثر من ١٠	
	0,67	0,83	3,51	٢٦	١٠ - ١	المكان
0,10	0,68	0,74	3,61	٣٤	أكثر من ١٠	
	0,67	0,73	3,67	٢٦	١٠ - ١	موضوع التدريب
0,16	0,71	0,63	3,78	٣٤	أكثر من ١٠	
	0,63	0,74	3,04	٢٦	١٠ - ١	القيمة الكلية للإداة
0,07	,68	0,40	3,12	٣٤	أكثر من ١٠	

يتضح من الجدول (١١) أن متغير الخبرة ليس له تأثير في محاور درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية، كما أنه ليس له تأثير على القيمة الكلية للأداة، أي أنه يوجد توافق تام بين أفراد عينة الدراسة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن جميع معلمي مرحلة ما بعد الأساسي عادة يتم اختيارهم من المعلمين الأطول خبرة وقلما نجد معلم حديث الخبرة ، لذا، يلاحظ أن سنوات الخبرة في هذه المرحلة تكون متقاربة، وأكدت هذه النتيجة نتيجة دراسة الشلبي (١٩٩٥)، والتي بينت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين و اتجاهاتهم نحو التدريب يعزى إلى سنوات خبرة المعلم.

٢ - متغير التخصص: لمعرفة أثر متغير التخصص في درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية، استخدمت اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول (١٢) يتضمن نتائج نتائج اختبار "ت".

الجدول (١٢)

المحاور	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
			الحسابي	المعياري	المحسوبة	

نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة طبيعة الفروق في درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية وفقا

للتخصص

0,61	0,27	0,75	2,97	٢٧	العلمي	الدافعية
	0,27	0,84	2,71	٣٣	الأدبي	والحوافز
0,28	0,37	0,51	2,61	٢٧	العلمي	الوقت
	0,37	0,46	2,48	٣٣	الأدبي	
0,65	0,61	0,68	3,34	٢٧	العلمي	المدرّب
	0,61	0,58	3,24	٣٣	الأدبي	
0,96	0,17	0,75	3,72	٢٧	العلمي	المكان
	0,17	0,78	3,41	٣٣	الأدبي	
0,87	0,15	0,79	3,35	٢٧	العلمي	موضوع
	0,16	0,83	3,01	٣٣	الأدبي	التدريب
	0,16	0,55	3,19	٢٧	العلمي	القيمة الكلية

يتضح من الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في درجة رضا المعلمات عن البرامج التدريبية تعزى لمتغير التخصص، أي أن جميع أفراد العينة متفقون في درجة رضاهم بغض النظر عن تخصصاتهم ويمكن تفسير هذا بأن الجهات التي تخطط لجميع التخصصات قد تكون واحدة، مما يعني تقارب الملاحظات بين الجميع، بغض النظر عن التخصص، أو أن اختلاط المعلمات من جميع التخصصات وتداولهن للهموم المتعلقة بالتدريب قد كونت آراء متقاربة حوله.

توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة، فإن الباحثات يوصين بالاقترحات التالية:

- مسح الحاجات التدريبية للمعلمات، وبناء البرامج التدريبية بناء عليها.
- الكشف عن مسببات الضغط في العمل التعليمي، وتضمين البرامج التدريبية أساليب تعمل على الحد منها، والتعامل معها بشكل سليم.
- أخذ آراء المعلمات في نوعية ومواضيع البرامج التدريبية، وإشراكهن في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم ومتابعة نتائج التدريب في الميدان، والاستفادة من خبراتهن السابقة؛ باعتبارهن المحور المقصود من هذه الأنشطة.
- تلمس الفروقات الفردية للمتدربات، واعتماد التدريب على أساليب تراعي هذه الفروقات حرصاً على المشاركة وتحقيق الأهداف.
- حصر المميزات في كل دورة تدريبية، وتوفير الحوافز المعنوية والمادية لهن، وربط التدريب بالعلاوات والترقيات ما من شأنه خلق المنافسة العادلة، وتفعيل جلسات التدريب.
- الحرص على توافق الزمن مع طبيعة الأهداف، بما يضمن تحقيقها، وعدم المرور عليها مرور الكرام.

- اختيار الأوقات المناسبة لتدريب المعلمات دون سلب حقهن في الإجازات الرسمية. أو امتداد وقت البرامج التدريبية إلى خارج أوقات الدوام الرسمي.
- التأكيد على المدربين باعتماد أساليب حديثة ومشوقة أثناء عملية التدريب، والبحث عن أحدث المراجع والقراءات العربية والأجنبية لتضمينها في البرامج التدريبية.
- اختيار المدربين من حملة أعلى الشهادات، ومن أصحاب الخبرة والاختصاص.
- إشباع الباحثين التربويين لهذا المجال، حرصاً على تطوير التدريب، وتعميم فوائده، وبالتالي تحقيق النهضة الشاملة للتعليم، وللوطن.

أبو رمان، رائد (٢٠٠٢م). تصور المعلمين لحاجاتهم في مجال الإعداد في الأردن. مؤتمر إعداد المعلمين في البلدان العربية، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية: بيروت.

الدره، عبدالباري (١٩٩١). تحديد الاحتياجات التدريبية: اطار نظري ومقترحات للتطوير. رسالة المعلم، ٢(١)، ٢١-٣٨.

السيار، عبد الرحمن أحمد (٢٠٠٤). واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥ (٤)، ١٠-٢١.

الشلبي، سامي (١٩٩٥). اتجاهات معلمي المرحلة الدنيا نحو التدريب أثناء الخدمة في الأردن . عمان: الأردن.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها. دار الشروق: عمان.

الطيبي، عبد الإله و ابو الحاج، عزمي (٢٠١٤). إلتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٢(٦)، ٧١- ١١٠.

المعتصم، عبد الله (٢٠٠٢). اتجاهات معلمي مرحلة الاساس بالسودان نحو التدريب أثناء الخدمة باستخدام اسلوب التعليم عن بعد (رسالة ماجستير). الخرطوم :السودان

سنجقدار، أحمد (٢٠٠٢). تصور المعلمين لحاجاتهم في مجال الإعداد في لبنان. مؤتمر إعداد المعلمين في البلدان العربية، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت.

عبيد، صديق (٢٠٠٨). فاعلية الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تطوير كفايات معلمي الرياضيات في بناء الاختبارات التحصيلية للمرحلة الأساسية في الأردن (رسالة الماجستير في التربية تخصص القياس والتقويم). كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

عز الدين، أبو النجا (٢٠٠١). معلم التربية الرياضية. مكتبة شجرة الدر، المنصورة، مصر.

علي، محي الدين راشد (١٩٩٠). واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين. المؤتمر العلمي الثاني، إعداد المعلم، التراكمات والتحديات، الإسكندرية، ١٥-١٨ يوليو.

John, J. (2003). Fundamentals of Customer–Focused Management: Competing Through Service. Westport: Conn: Praeger. ISBN 9781567205640.

Kessler, Sh. (٢٠٠٣). Customer satisfaction toolkit for ISO ٩٠٠١:٢٠٠٠. Milwaukee .

Wis: ASQ Quality Press. ISBN 0873895592.

الملاحق : (ملحق ١)

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزتي المعلمة الفاضلة :

بهدف قياس "درجة رضا معلمات مدرسة دوحة الأدب للتعليم ما بعد الأساسي عن برامج التدريب أثناء الخدمة"، تم تصميم الاستبانة ووضعها بين يديك، لمساعدتنا على التعرف على أسباب تدني مشاركة المعلمات في البرامج التدريبية أثناء الخدمة، أملاً في الخروج بنتائج وتوصيات تقدم لصاحب القرار، سعياً لزيادة المشاركة الفاعلة مستقبلاً، وتطوير البرامج التدريبية أثناء الخدمة، وبالتالي تحسين عملية التعلم والتعليم، وتطوير المعلمات على المستويين المهني والشخصي، وتحقيق النتائج المرجوة من عملية التدريب.

وتحتوي الاستبانة على خمسة مجالات لدراسة المشكلة من جوانبها المختلفة. متأملين منك كتابة بياناتك العامة أولاً ثم قراءة كل بند في المجالات الأربعة ووضع علامة (/) تحت الاستجابة التي تنطبق عليك تماماً، بصدق وشفافية، علماً بأن ما تبدينه من رأي

لا يستخدم إلا لغايات بحثية، وسيتم التعامل معه بموضوعية وسرية مطلقة، والله الموفق ،،

الاسم (اختياري):

التخصص:

عدد سنوات الخبرة:

عدد البرامج التدريبية التي التحقت بها من قبل:

الرقم		الحاجة التدريبية					درجة الرضا				
							كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: الدافعية والحوافز											
١.	ارتباط التدريب بالعلوات والترقيات										
٢.	ارتباط التدريب بحاجاتي الفعلية										

					٣. لي مطلق الحرية في قبول البرنامج التدريبي أو رفضه
					٤. وجود حوافز كافية للمشاركة المتميزة
					٥. تتوفر لدي اتجاهات إيجابية نحو عملية التدريب
					٦. الحرص على مشاركتي أثناء التدريب
					٧. يسهم التدريب في الحد من ضغوطات العمل التي أعاني منها
					٨. يراعي التدريب الفروقات الفردية للمتدربات.
					٩. يتم الاستفادة من خبراتي وخبرات المشاركات ويحرص على تبادلها
					١٠. يسهم التدريب في زيادة الإبداع لدي ولدى الزميلات المشاركات.
المجال الثاني: الزمن					
					١. يتوافق وقت التدريب مع أوقات فراغي
					٢. زمن التدريب كاف لتحقيق الأهداف
					٣. وقت التدريب مناسب لي تماما
					٤. يتم إخباري عن الدورة المنوي مشاركتي فيها قبل زمن كاف لأخذ استعدادي للتدريب.
					٥. الجدول الزمني للدورات مناسب تماما
					٦. لا يحرمني التدريب من التمتع بإجازاتي الرسمية
					٧. الاستراحات أثناء التدريب مناسبة تماما من غير نقص أو زيادة.
					٨. لا يمتد وقت البرامج التدريبية إلى وقت خارج أوقات الدوام الرسمي.

المجال الثالث: المدرب:					
					١. اعتماد المدربون أساليب حديثة ومشوقة أثناء عملية التدريب
					٢. تحفيز المدربين للمتدربين وحثهم على المشاركة
					٣. قدرة المدربين على تحقيق أهداف البرامج التدريبية
					٤. تركيز المدربين على المجالات المعرفية والمهارية والاتجاهات بشكل متوازن
					٥. ينطلق المدربون من خبرات المتدربين السابقة
					٦. يحمل المدربون شهادات عليا (ماجستير أو دكتوراة)
					٧. يتناسب تخصص المدربين مع المواضيع التي يدرّبون عليها
					٨. يحرص المدربون على التأكد من تحقق النتائج لدى كافة المتدربين.
					٩. يوزع المدربون المهام بشكل كاف على المتدربين
					١٠. يعتمد المدربون مراجع وقراءات حديثة عربية وأجنبية.
					١. يحرص المدربون على مشاركة جميع المتدربين ويستمعون لآرائهم واقتراحاتهم ويبدون الاهتمام بها.
					٢. يعالج المدربون المشكلات الفعلية في المواقف الصفية.
					٣. يلتزم المدربون بالوقت المخطط له لعملية التدريب.
					٤. يحرص المدربون على عدم شعور المتدربين بالملل أثناء التدريب.
المجال الرابع: مكان التدريب:					
					١. تعقد الدورات التدريبية في أماكن قريبة من مركز العمل.

					٢. يؤخذ بالاعتبار مكان سكن المتدربين عند تحديد مكان التدريب.
					٣. قاعات التدريب مناسبة لأعداد المتدربين.
					٤. مرافق التدريب مناسبة وكافية للمتدربين.
					٥. خلو مكان التدريب من المشوشات والضجيج.
					٦. توافر الشروط الصحية في مكان التدريب من حيث الإضاءة والتهوية ومقاعد التدريب.
					٧. قاعات التدريب مصممة بشكل مناسب للعمل الجماعي والمجموعات وممارسة فعاليات التدريب بحرية.
					٨. توافر الأجهزة اللازمة للتدريب كأجهزة العرض والسيورات والحاسبات (عند الحاجة إليها)، والتجهيزات اللازمة الأخرى.
					٩. تتوفر خدمة الإنترنت في قاعات التدريب للاستخدام عند الحاجة.
					١٠. تقدم الضيافة والوجبات اللازمة للمتدربين أثناء التدريب.
المجال الخامس: موضوع التدريب:					
					١. يحتوي التدريب معارف ومهارات واتجاهات إيجابية جديدة ومفيدة للمتدربين.
					٢. يصلح التدريب مهارات المتدربين ويعمل على تطويرها.
					٣. يعمل التدريب على تطوير المتدربين على المستوى الشخصي والمهني.
					٤. مواضيع البرامج التدريبية ومحتوياتها جديّة ومشوقة.
					٥. تلامس موضوعات التدريب الواقع العملي التطبيقي المعاش.
					٦. يمكن تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب في المواقف التعليمية التعليمية.

					٧. تساهم الدورات التدريبية في زيادة فعالية عملية التدريس وترفع من تحصيل الطالبات.
					٨. يتيح للمتدربات المشاركة في التخطيط للتدريب وتحديد موضوعات ومحتويات البرامج التدريبية.
					٩. محتويات البرامج التدريبية ومواضيعها مشوقة للمتدربات.
					١٠. يتم تحديد الحاجات التدريبية وفق أسس علمية نابغة من قدرات المعلمات وإمكاناتهن والكفايات اللازمة لطبيعة المواد التي يدرسنها.

معيقات أخرى تقلل من مشاركتك في التدريب حضورا وتفاعلا:

- ١-
- ٢-
- ٣-
- ٤-
- ٥-

كل الشكر والتقدير لاستجابتك ولوقتكم الثمين.