

الملكة الأردنية الهاشمية



المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

دراسة تقويمية لبرامج تدريب
المعلمين أثناء الخدمة

إعداد

د. تيسير النهار د. احمد بطاطع د. غالب فريجات

حزيران ١٩٩٣

سلسلة منشورات المركز ٢٤

تقديم

إن من المتفق عليه في أدبيات التربية والتعليم أن تدريب المعلمين -نيل وأثناء ما مارستهم لهنتم- بعد سالة حبرية في إنجاح العملية التربوية بحكم دور المعلم النبال في هذه العملية، ولذا لم يكن غريباً أن يصبح برنامج تدريب المعلمين هو أحد أهم البرامج الرطنية السبعة التي يتألف منها المشرع القطاعي للتطوير التربوي الذي انتهت عن المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي، ١٩٨٢.

وأبانتاً من المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي بأهمية هذا البرنامج وضرورته إلماجاً، قام بهذه الدراسة التقييمية التي هدلت بالدرجة الأولى إلى تقييم نعاليات برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعناصرها المختلفة (محترى التدريب، وأساليب التدريب، ومراكز التدريب، وأوقات التدريب...) رصواً إلى رفع نعالية برنامج التدريب وزيادة فرص تحقيقه لأهدافه.

وقد تمحضت هذه الدراسة عن عدد من النتائج الهامة التي أمكن الحصول من خلالها إلى عدد من التوصيات المتعلقة بتصميم التدريب، والمراواد التربوية، ومراكز التدريب، وأوقات التدريب، وأساليب التدريب، والرسائل التعليمية المستخدمة التي يبذل مناقشتها والأخذ بها لتحسين فعالية برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وعلى أهمية النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والتي يبذل أن ينبع منها القائمون على تنفيذ برامج تدريب المعلمين المشار إليها، فإن المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي يعتزم اتباعها بدراسة تقريرية أخرى يخصصها لنتائج التدريب وانعكاساتها الفعلية في غرفة الصنف، حيث هي المعلم الفعلى لنجاح أي برنامج تدريسي للمعلمين.

د. فكتور بهد

رئيس المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

شكر وتقدير

يرد الباحثون أن يقدروا بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور فكتور بله رئيس المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي على اقتراحاته البناءة في كافة مراحل هذه الدراسة، ودعمه المتواصل الذي جعلت إنجاز هذه الدراسة أمراً ممكناً، كما يود الباحثون التقدم بالشكر إلى الزملاء في مركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم: مدير1، وأعضاء على تعاونهم المخلص في سبيل إنجاز هذه الدراسة.

أخيراً يشكر الباحثون مساعدي البحث العاملين في المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، وبالذات الآنسة رنا الزعبي لجهدها التميز في تنفيذ عمليات التحليل الاحصائي، والآنسين حنان عتابي، وأمل الحاروف لجهديهما في ترميز وادخال البيانات، والسيد محمد خير بلقر على طباعته الأنبلة.

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

١	ملخص الدراسة
١	Executive Summary
١	الفصل الأول : خلفية الدراسة
١	متقدمة
٢	تدريب المعلم أتنا، الخدمة في الأردن
٢	الخطوة الحالية لتدريب المعلمين أتنا، الخدمة (١٩٩٨-١٩٩٩)
٦	العوامل التي تساعد في ضمان لعالية التدريب أتنا، الخدمة
٧	الفصل الثاني؛ منهجية الدراسة راجرا مانها
٧	نموذج التقييم
٩	أسئلة الدراسة
١٠	مجسم الدراسة وعيتها
١١	أدوات الدراسة
١٢	تطبيق أدوات الدراسة
١٢	المراجعة الإحصائية
١٢	الفصل الثالث؛ نتائج الدراسة
	أولاً؛ النتائج المهنية على الاستبيان المرجحة للمتدربين
١٢	(١) خصائص المتدربين
١٢	أ. ستراتيوجرافياً في التعليم
١٣	ب. ترتيب المتدربين حسب عدد المراد
١٥	جـ. ترتيب المتدربين حسب التخصص ببرامج التدريب
١٧	(٢) ترتيب المراد التربوية
٢٢	(٣) مراكز التدريب
٢٦	(٤) أوراق المتدرب
٢٧	(٥) لعالية المدى
٢٨	(٦) أساليب التدريب

٢٧	(٧) مدى استخدام المدربين للوسائل التعليمية.....
٧٠	(٨) مستوي المعرفة بأهداف برنامج التطوير التربوي.....
٦٢	(٩) مستوي المعرفة بأهداف برنامج التدريب.....
٤٤	(١٠) المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب.....
٤٥	(١١) المظاهر السلبية لبرنامج التدريب.....
٤٧	(١٢) التوصيات المقترنة بتحسين البرنامج التربوي.....
٤٩	(١٣) الصعوبات التي تعوق مشاركة المدربين.....
٥١	(١٤) الاقتراحات المتعلقة بتحسين مراكز التدريب.....

٥٣	ثانياً: النتائج المبنية على الاستهانة المرجحة للمدربين
٥٣	(١) تقبيل المراد التربوية.....
٥٦	(٢) تناول المدربين.....
٦١	(٣) مراكز التدريب.....
٦٤	(٤) أوقات التدريب.....
٦٤	(٥) مستوي المعرفة بأهداف برنامج التطوير التربوي.....
٦٦	(٦) مستوي المعرفة بأهداف برنامج التدريب.....
٦٧	(٧) المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب.....
٦٨	(٨) المظاهر السلبية لبرنامج التدريب.....
٧٠	(٩) التوصيات المقترنة بتحسين برنامج التدريب.....
٧٢	(١٠) الصعوبات التي تعوق مشاركة المدربين.....
٧٢	(١١) الاقتراحات الخاصة بتحسين مراكز التدريب.....

٧٥	اللصل الرابع : المنشآة والاستعماجات
٧٥	(١) تصميم البرنامج.....
٧٥	(٢) المراد التربوية.....
٧٦	(٣) مراكز التدريب.....
٧٦	(٤) أوقات التدريب.....
٧٧	(٥) تعالية المدربين.....
٧٧	(٦) أساليب التدريب والوسائل التعليمية.....

فهـوس المـداول

الصفحة	عنوان المدخل	رقم المدخل
١١	توزيع عينة المدربين حسب مدربيات التربة والبرامج التربوية	١
١٢	التوزيع النسبي لغيرات عينة المدربين التعليمية	٢
١٤	التوزيع النسبي لعينة المدربين حسب مرضوع تدريسيهم، وعدد المواد التي يدرسونها	٣
١٦	التوزيع النسبي للمدربين في العينة حسب مرضوع تدريسيهم، وخصائصهم الأكاديمية	٤
١٩	النسبة المئوية لتقدير أفراد العينة للمواد التربوية	٥
٤٠	الاواسط الحسابية، وقيمة "لـ" لتحليل التباين الاحادي لأثر البرنامج على تقدير الانزاء	٦
٢١	للمواد التربوية، وقيم اختبار توكي	٧
٢٢	نسب تقدير أفراد العينة لمحاصص مراكز التدريب	٨
٢٥	نتائج تحليل التباين الاحادي لأثر المديرة على تقدير أفراد العينة لمراكز التدريب	٩
٢٧	نسبة الموافقة/عدم الموافقة على الفقرات المرتبطة بأوقات التدريب	١٠
٢٩	الاواسط الحسابية، وقيم "لـ" ونتائج اختبار توكي لأثر المعاشرة على سلوك المدربين	١١
٣٠	الاواسط الحسابية، وقيم "لـ" ونتائج اختبار توكي لأثر البرنامج على سلوك المدربين	١٢
٣٢	النسبة المئوية لتقدير المدربين لأبعاد فعالية المدرب	١٣
٣٤	الاواسط الحسابية، وقيمة "لـ" ونتائج اختبار توكي لأثر البرنامج التدريبي على	١٤
٣٥	استخدام الأساليب التربوية	١٥
٣٦	الاواسط الحسابية، وقيمة "لـ" ونتائج اختبار توكي لأثر المعاشرة على استخدام	١٦
٣٧	الأساليب التربوية	١٧
٣٩	نسبة استخدام المدربين للمرافق، والوسائل التعليمية	١٨
٤٠	الاواسط الحسابية، وقيمة "لـ" ونتائج اختبار توكي لأثر المعاشرة على مدى	١٩
٤١	استخدام المدربين للوسائل التعليمية	٢٠
٤٢	نسبة الجلسات التدريبية التي تستعمل فيها الوسائل التعليمية	٢١
٤٣	أهداف برنامج التطوير التربوي كما براها المدربون	٢٢

٧٨	الفصل الخامس : التوصيات
٧٨	- في مجال تصميم برامج التدريب.....
٧٩	- في مجال المراد التدريبية.....
٧٩	- في مجال مراكز التدريب.....
٨٠	- في مجال أوراق التدريب.....
٨٠	- في مجال أساليب التدريب.....
٨١	- في مجال الوسائل التعليمية.....
٨٢	المراجع
٨٣	الملحق

ملخص الدراسة

أهدافها، منهجها، نتائجها، توصياتها

خللبة الدراسة:

والواقع أن هناك عدداً من البرارات التي تتفق وراء تنفيذ الخطة المشار إليها لعل من أهمها: تدنى مستوى التعليم، وحاجة اكتساب المعلم لمهارات تعليمية محددة، وال مباشرة لـ تطوير المناهج الدراسية، وإدخال الكتب الدراسية الجديدة إلى صنوف مرحلة التعليم الأساسي، الأمر الذي يتضمن تدريب المعلمين على استخدام الكتب المذكورة، وأساليب تدرسيها. ومن الجدير بالذكر أن هناك ثلاثة معاور تدور حولها الخطة: أولها المuron العام الذي يتضمن تعريف المعلمين بخطة التطوير التربوي، وممحور الكلمات التربوية الذي يهدى إلى اكتساب المعلمين لمهارات محددة، وممحور المناهج والكتب المدرسية الذي يتضمن أساليب التدريس، وتطبيقات المناهج والكتب المدرسية الجديدة، وينتظم مركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الجهات الأخرى في الوزارة بتنفيذ هذه الخطة. وما يجدر ذكره، أن (٢١) مركزاً موزعة على جميع مديريات التربية والتعليم تترأس تنفيذ هذه الخطة حالياً، وتتضمن (٤٧٤) شعبة تدريبية بها نفس العدد من المدربين، وبالنظر إلى أهمية تفاصيل تنفيذ هذه الخطة لتعظيم الإيجابيات وتنادي السلبيات، قام المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي بإجراء هذه الدراسة.

منهجية الدراسة:

لإيجاز هذه الدراسة تم تطوير نموذج تقويمي للبرنامـج تتعدد به عناصر التقويم وإجراـماـنـه، وـنـدـ تم اـتـابـعـ منـسـىـ النـظـمـ (الـمـدـخـلـاتـ،ـ الـعـلـيـاتـ-ـالمـغـرـجـاتـ)ـ فـيـ تـطـوـرـ النـمـوذـجـ التـقـويـيـ المـاـكـرـ،ـ حـيـثـ شـمـلتـ المـدـخـلـاتـ المـتـفـيـرـاتـ المـتـعـلـقـةـ بـخـصـائـصـ الـمـدـيـنـينـ،ـ وـأـجـاهـاتـهـمـ نـحـوـ الـمـدـيـنـينـ،ـ وـشـمـلتـ الـعـلـيـاتـ المـتـفـيـرـاتـ الـمـرـتـبـةـ مـباـشـةـ بـعـمـلـيـةـ التـدـرـبـ كـسـلـوكـ الـمـدـيـنـينـ،ـ وـسـلـوكـ الـمـدـيـنـينـ،ـ شـمـلتـ المـغـرـجـاتـ المـتـفـيـرـاتـ المـتـعـلـقـةـ بـتـطـبـيقـ ماـ تـمـ التـدـرـبـ عـلـىـ.

٤٣	أهداف برنامج التدريب كما يراها المتدربون	٢١
٤٤	المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب كما يراها المتدربون	٢٢
٤٦	المظاهر السلبية لبرنامج التدريب كما يراها المتدربون	٢٢
٤٨	التصريحات المتردحة لتحسين البرنامج التدريسي من وجهة نظر المتدربين	٢٤
٥٠	الصعوبات التي تعوق مشاركة المتدربين لمسار حياتهم التدريبية	٢٥
٥٢	الاتصالات لتحسين واقع مراكز التدريب من وجهة نظر المتدربين	٢٦
٥٤	النسبة المئوية لتقدير عينة المدربين للمراد التدريبي	٢٧
٥٥	الارساط المسائية، رتبة "ك" ونتائج اختبار تركي لأثر البرنامج على تقدير المتدربين للمراد التدريبي	٢٨
٥٧	تناول المتدربين من وجهة نظر المدربين	٢٩
٥٩	الارساط المسائية، رتبة "ل" لتحليل التباين الاحادي لأثر البرنامج التدريسي على مستوى تناول المتدربين	٣٠
٦٠	الارساط المسائية، رتبة "م" واختبار تركي لأثر مراقبة مراكز التدريب على تقدير المدربين لتناول المتدربين	٣١
٦٢	مراكز التدريبية من وجهة نظر المدربين	٣٢
٦٣	الارساط المسائية، رتبة "ن" لتحليل التباين الاحادي لأثر المعانقة على تقدير المدربين لمراكز التدريب	٣٣
٦٤	الارشادات التدريبية من وجهة نظر المدربين	٣٤
٦٥	أهداف برنامج التطوير كما يراها المدربين	٣٥
٦٦	أهداف برنامج التدريب كما يراها المدربين	٣٦
٦٧	المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب كما يراها المدربين	٣٧
٦٩	المظاهر السلبية لبرنامج التدريب كما يراها المدربين	٣٨
٧١	التصريحات المتردحة لتحسين برنامج التدريب من وجهة نظر المدربين	٣٩
٧٢	الصعوبات التي تعوق مشاركة المدربين في مسارات حياتهم التدريبية	٤٠
٧٤	الاتصالات الخاصة بتحسين مراكز التدريب من وجهة نظر المدربين	٤١

لقد تصدت هذه الدراسة للإجابة على عدد غير قليل من الأسئلة دارت حول تقدير المدربين للمراد التربوية ولمراكز التدريب، ولأرقات التدريب، ولفعالية المدربين، ولأساليب التدريب، ولدى ترافق تصميم البرنامج مع تخصصاتهم، والمباحث التي يدرسونها، كما دارت حول تقدير المدربين للمناشر السابقة. وبالمحاجز الدراسية ثم اختبار (٢٠٤٢) معلماً كعينة من بين (١٤٦٩٢) معلماً متداولاً، وذلك باختبار ثلاث شعبت من كل برنامج تدريبي (٧ برامج)، وقد بلغ عدد الشعب المختارة (٧٧) شعبه، كما بلغ عدد مراكز التدريب المسوقة بالدراسة (٣٨) مركزاً، بالإضافة إلى (٧٧) متداولاً.

أما أهداف الدراسة فقد تالت من ثلاثة استبيانات تم تطبيقها، اثنان وجهتا للمدربين، وواحد وجهت للمدربين، وقد تضمنت الاستبيانة الأولى أبعاداً تتعلق بالمواد التربوية، ومراكز التدريب، وأرقاته، كما تضمنت الاستبيانة الثانية أبعاداً تتعلق بأساليب التدريب، وفعالية المدربين، أما الاستبيانة الثالثة فقد تضمنت أبعاداً تتعلق بالمواد التربوية، وتفاعل المدربين، ومراكز التدريب، وأرقاته، ولقد اشتملت جميع الاستبيانات على أسئلة مفتوحة، بالإضافة إلى بعض المعلومات العامة عن المستجيبين كالعمر، والخبرة، والجنسية، والمؤهل، وقد تم إدخال جميع البيانات إلى ذاكرة الحاسوب في المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي، وتم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج العملات الإحصائية الوصفيّة (الارساط المحسوبة، النسب التربية..) والتحليلية (اختبار تحليل التباين، والمقارنات البعدية)، أما بالنسبة للأسئلة المفتوحة، فقد تم حصر الإجابات، وتجميعها في مجالات، ومن ثم تم إدخالها إلى ذاكرة الحاسوب، واستخراج التكرارات، والنسبة لها.

النتائج:

- لقد تضمنت هذه الدراسة عن عدد كبير من النتائج يمكن تصنيفها إلى:
١. نتائج تتعلق بالمدربين:
 ١. هناك نسبة غير قليلة من المدربين تزيد خبراتها التعليمية عن عشرين سنة.
 ٢. نصف المدربين تقريباً (باستثناء المدربين في برنامج معلم الصف) يدرسون مباحث أخرى بالإضافة إلى البحث الذي يتدرّبون عليه في سياق الخطة المعايير.
 ٣. ليس هناك تطابق بين التخصص الأكاديمي للمتدرب والبرنامج التربوي الذي يشتراك فيه في أغلب الحالات.
 ٤. في كثير من الحالات لا توزع المواد التربوية على المدربين قبل مناقشتها في جلسات التدريب، كما يدرس بعض المعلمين الوحدات الدراسية في الكتب المقررة قبل تدريسيهم عليها في برنامج التدريب.
 ٥. يرى المدربون أن المواد التربوية متعقلة من حيث ملائمتها لمجاالتهم، وفعاليتها في إكسابهم كتابات تعليمية محددة.

- ٦ - أكثر الفوائد المتحصلة من التدريب تمثل في تبادل الخبرات مع الزملاء.
- ٧ - عدد قليل من المتدربين يرى أن البرنامج التدريسي بعطيهم شعوراً بتحسين الأداء التدريسي.
- ٨ - هناك أثر للبرنامج التدريسي في اختلال تدريبات المتدربين للمراد التدريبي؛ المراد التدريبي ليست واحدة في البرامج التدريبية، فنجد انتصراً أن أفضل المراد التدريبي هي مراد برنامج اللغة الإنجليزية، والتربية الاجتماعية، وأنها ملائمة هي المراد التدريبي لبرنامج الرياضيات.
- ٩ - يعتقد المتدربون أن المراكز التدريبية تفتقر إلى الكثير من الخدمات الأساسية والتجهيزات النسبة الازمة للتدريب ولا تقدر بالستوى المناسب من وجهة نظرهم وبالذات من حيث توفير التسهيلات التي تخدم أغراض التدريب.
- ١٠ - تختلف مراكز التدريب -من حيث مناسبتها أو عدم مناسبتها- من مديرية إلى أخرى من مديريات التربية، ونجد انتصراً أن المراكز التدريبية في مديريات الكرك، ودير علا، وعمان الثانوية، والبلقاء، والمفرق، أقل مناسبة من المراكز في المديريات الأخرى.
- ١١ - هناك عدم رضا من قبل المتدربين عن الأرقاف التدريبية (مدة البرنامج التدريسي، والبرم التدريسي، والمجلسة التدريبية).
- ١٢ - يتباين المدربيون من حيث نعاليتهم حسب موقع المركز التدريسي، والبرنامج التدريسي. وفيما يتعلن بموقع المركز التدريسي انتصراً أن المدربيون في محافظة إربد، ومحافظة البلقاء، ومحافظة الزرقاء، كانوا من وجهة نظر المدربيين أكثر نعالية من مدربين محافظة المفرق من حيث تمكنهم من المادة التدريبية، وفيما يتعلن بالبرنامج التدريسي انتصراً أن مدرب برامج اللغة الإنجليزية، والتربية الاجتماعية، واللغة العربية، والتربية الإسلامية أكثر نعالية من مدرب برامج الرياضيات، والعلوم.
- ١٣ - الاسلوب التدريسي الذي يمزج بين المعاشرة، والمناقشة هو أكثر الأساليب التدريبية شيوعاً، وتختلف درجة شروع الأساليب التدريبية باختلاف البرنامج التدريسي، وموقع مركز التدريب. ونجد انتصراً أن برنامج التربية الاجتماعية يتميز عن غيره بتنوع الأساليب التدريبية، كما انتصراً أن المدربيين في الكرك -يفسرون النظر عن نوع البرامج التدريبية- لا يستخدمون الأساليب التدريبية الفعالة بكثرة بالمقارنة مع زملائهم في المحافظات الأخرى.
- ١٤ - يرى ثلثا المتدربين أن الوسائل التعليمية بأشكالها المختلفة لا تستخدم أبداً في نعالبات التدريب، وقد تبين أن هناك فروقات في هذا الاستخدام تعود إلى موقع المركز التدريسي، وإلى البرنامج التدريسي، حيث انتصراً أن الوسائل التعليمية تستخدم في محافظة العاصمة، ومحافظة إربد، ومحافظة البلقاء، ومحافظة الطفيلة، ومحافظة معان أكثر من محافظة المفرق، كما انتصراً أن مدرب برامج العلوم يستخدمون الوسائل التعليمية أكثر من زملائهم من مدرب برامج الأخرى.

- ١٥ . رأى المتدربون أن أبرز المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب هي: تزويد المعلمين بالأساليب تدريس جديدة، وتبادل الخبرات التربوية مع المعلمين والمدربين، ويزو ز روح التعاون والمشاركة الجماعية بين المتدربين والمدربين.
- ١٦ . رأى المتدربون أن أبرز المظاهر السلبية لبرنامج التدريب هي: عدم مناسبة أرقان التدريب، وطرد البرنامج التربوي، وعدم مناسبة المواد التدريسية، وعدم مناسبة مراكز التدريب.
- ١٧ . رأى المتدربون أن أهم الصعوبات التي تعين مشاركة المتدربين هي صعوبة الرصول إلى مراكز التدريب، وانعداد الدورة كل أسبوع، وعدم توفر حضانة لأطفال التدريبات، وكبار العيوب، التدريسي للملئين.
- ١٨ . رأى المتدربون أن المراكز التدريبية يمكن لمحاسينها عن طريق اختبار مراكز تعرف بها التسهيلات الضرورية اللازمة، وتكون متوسطة في مراقبتها، وتتوفر بها حضانة ومقصف.
- ١٩ . رأى المتدربون أن أهم ما يمكن أن يوصوا به هو ضرورة تنوع الأساليب التدريبية، واستخدام الرسائل التعليمية، وتنصيص مدة البرنامج التدريبي.

بـ . نتائج تتعلق بالمدربين:

- ١ . هناك صلة قوية بين المواد التدريبية من جهة، وحاجات المتدربين، وأهداف البرنامج التدريبي من جهة أخرى.
- ٢ . تختلف تقديرات المدربين للمواد التدريبية حسب البرنامج التدريبي، وقد اتضح مثلاً أن المدربين في برنامج اللغة الانجليزية يرون بأن محترفي المواد التدريبية مناسب لاحتياجات المتدربين أكثر من محترفي المواد التدريبية لاحتياجات المتدربين في برنامج العلوم والرياضيات.
- ٣ . يقدر المدربون تفاعل المتدربين تقديراً عالياً.
- ٤ . تختلف تقديرات المدربين لمستوى تفاعل المتدربين باختلاف البرامج التدريبية، وباحتلال مراتع مراكز التدريب، حيث اتضح مثلاً أن المدربين في محافظة إربد يرون بأن المتدربين بقراءن وحدات التدريب قبل مناقشتها في جلسات التدريب أكثر مما يفعل زملاؤهم في محافظة الكرك.
- ٥ . تتمتع المراكز التدريبية بالمقرمات الضريبية بشكل مقبول، وتفقير أحياناً إلى بعض الخدمات الأساسية، وتختلف تقديرات المدربين للمراكز التدريبية باختلاف مواقع المراكز التدريبية، حيث اتضح مثلاً أن المدربين في محافظة إربد يقررون بقليل مكاتب للمدربين أكثر من زملائهم في محافظات معان والكرك، وعمان.
- ٦ . رأى المدربون أن البرنامج التدريبي طريل نسبياً، كما رأوا أن البرم التدريبي مناسب، وكذلك الجلسة التدريبية.

- ٧ . رأى المدربون أن أبرز المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب هي: تزويد المدربين بأساليب تدريس جديدة، وتبادل الخبرات التعليمية مع المدربين والمدربين، ويزو ز روح التعاون والمشاركة الجماعية.
- ٨ . رأى المدربون أن أبرز المظاهر السلبية لبرنامج التدريب هي: عدم مناسبة الأوراق التدريبية، وعدم مناسبة توزيع المواد التدريبية، وعدم مناسبة المواد التدريبية.
- ٩ . رأى المدربون أن أبرز الصعوبات التي تعين مشاركة المدربين هي: عدم توفر الامكانيات في مراكز التدريب لاستخدام أساليب حديثة في التدريب، وصعوبة الوصول إلى مراكز التدريب، وعدم توفر الخدمات الأساسية في مراكز التدريب.
- ١٠ . رأى المدربون أن من الممكن تحسين مراكز التدريب من خلال اختبار مراكز تدريب تشرف بها التسهيلات النسبية الضرورية، وتوسيع الخدمات الضرورية لمراكز مثل المطاعنة، والمتصف، وتوفير وسائل نقل لمراكز التدريب.
- ١١ . رأى المدربون أن أفضل ما يمكن أن يتضمنه برنامج التدريب هو: إعطاء حوالز للمدربين والمدربين، واختبار مراكز تدريب أفضل تشمل على التسهيلات النسبية الضرورية، وتوزيع المواد التدريبية بثمن مناسب.

الوصلات

- أ. في مجال تصميم برنامج التدريب:
- ١ . استثناء المعلمين ذوي الخبرة الطويلة ومنهم على أبواب التقاعد من التدريب.
 - ٢ . التركيز على إكساب المتدربين مهارات تدريبية محددة تمكنهم من الإمام بالجوانب التدريبية في المنهج، والكتب الدراسية المحدثة دون التصارع التدريبي على مبحث دراسي واحد.
 - ٣ . تطوير نظام للهيئة التعليمية للمعلم بعدد المباحث والصنوف التي يدرسها، ووضع معايير، وضوابط لللتزام بها.
- ب. في مجال المواد التدريبية:
- ٤ . توزيع المواد التدريبية على المدربين، والمدربين قبل جلسات التدريب.
 - ٥ . وضع مواد محددة للمواد التدريبية المطلوبة، بحيث تمثل معاور التدريب من جهة، وحاجات المتدربين الفعلية من جهة أخرى.
- ج. في مجال مراكز التدريب:
- ٦ . اختبار مراكز تدريب تغطي بها الخدمات المختلفة.
 - ٧ . تزويد المراكز التدريبية بالأجهزة، والمتاعد للمدربين، والمكاتب للمدربين.
 - ٨ . اختبار مراكز تدريب متعددة لمراقبتها بحيث يسهل الوصول إليها.

د. في مجال أوقات التدريب:

٩. إعادة النظر في أوقات التدريب بحيث تكون متباينة، واختصار مدة التدريب، واعطاً استراحة كافية بين جلسات التدريب.

د. في مجال فعالية المدربين، وتلاؤم المتدربين:

١٠. إعادة تدريب المدربين لإكسابهم كلابات التدريب المطلوبة، وبخاصة على صعيد أساليب التدريب والاتصال.

١١. تخفيض الاعباء الادارية، والاشرافية للمدربين، ومنحهم الحرانز الكافية للمشاركة بنجاعة في نشاطات التدريب.

١٢. ضمان المطابقة بين تخصص المدرب الأكاديمي، وموضوع التدريب الذي يشارك فيه.

١٣. التعرف على أسباب تناول مسربات تلاؤم المتدربين على نشاطات التدريب بين مراكز التدريب المختلفة.

د. في مجال أساليب التدريب:

١٤. تنبيه المدربين على اكتساب تدريبية فعالة تمكن المتدربين من اكتساب المهارات، وتجربتها، وتلقى التغذية الراجعة من قبل زملائهم.

١٥. تدريب المدربين على الأساليب التدريبية قبل اعتمادها، وتزويد مراكز التدريب بالوسائل، والأجهزة اللازمة لاستخدام هذه الأساليب.

ز. في مجال الوسائل التعليمية:

١٨. زيادة استخدام الرسائل التعليمية في جلسات التدريب.

An Evaluation study of The Inservice Teacher Training Program

EXECUTIVE SUMMARY

Introduction

Recognizing its limited natural resources, Jordan is striving to develop its manpower capacity to maintain its competitive advantages in regional labor markets. Working to achieve this ultimate goal , Jordan has launched an ambitious 10-year Educational Reform Plan (1989-1998). The plan's major objective is to enhance students achievement levels through implementing a set of policies, interventions, institutional changes and qualitative improvements . Recognizing that the success and failure of the Educational Reform Plan hinges upon what goes inside the classroom , the Ministry of Education has put special emphasis on improving the quality of teaching / learning process.

To this effect, the following policy measures were taken ; (a) upgrading all teachers of Community College Diploma by providing additional two years of university education; (b) expanding the preservice teacher education capacity of the universities of Jordan, Yarmouk, and Mutah, and; (c) Providing short-term inservice training to introduce teachers, principals and supervisors (n=40000) to the reform objectives, new curricula, textbooks, and new pedagogical methods.

In fact, there are many reasons for providing inservice training for teachers, principals and other staff: (1) teaching is directed toward lower mental processes (rote learning) at the expense of critical thinking and problem- solving, (2) the current instructional practices are seriously deficient in catering for individual differences, (3) introduction of new curricula and textbooks to schools requires orientation training.

The inservice training program aims at creating awareness in the overall goals of the reform plan, acquisition of new pedagogical skills needed to use the new curricula and textbooks effectively, and developing professional competencies related to critical thinking and problem solving. Consequently , the training areas include : common core (Educational Reform Plan), new curricula and textbooks, and professional competencies.

The Educational Training Center in the Ministry of Education is the implementing authority of the inservice training program . The training program is organized to be implemented in two phases, each of four years duration. During the first phase (1991-1994) all teachers and school principals will be trained according to the new textbooks introduction plan. The second phase (1995-1998), which is enrichment in nature, will be directed toward newly appointed teachers and enhancing knowledge and skills of all teachers.

As for now, all teachers of grades 1,5 and 9 (n=14962) and 640 school principals have completed their inservice training. Training activities took place in 71 training sites (schools) distributed all over the country .

Methodology

Undoubtedly, evaluation of educational programs (a primary role of the National Center for Educational Research and Development) is an essential component and a necessary step to ensure that the training program in terms of its design and implementation is directed toward achieving its intended goals .

At the very early stage of this evaluation study, a conceptual scheme for evaluating inservice training program was developed using the Input-Process Output model. Inputs include: (a) trainer characteristics such as attitudes toward trainees, knowledge of program's content and procedures and: (b) trainee characteristics such as knowledge, attitude and concerns. Process variables include the variables directly related to the training process such as trainers' behaviors, trainees' behaviors, and their interactions with training materials and instructional formats. Output variables cover such variables as knowledge and application of content. Context variables such as training and sites of training were also included because these variables represent conditions that may facilitate or hinder the design and execution of the program .

The major objectives of this evaluative study were :(1) How do trainees rate the training materials in terms of its relevance to their needs and goals of the program? (2) To what extent trainees and trainers are satisfied with training sites, training times, and training methods? (3) How do trainees assess trainers' competencies? (4) To what extent instructional aids are used in training activities ? (5) How do trainers rate trainees, motivation, participation and interaction with training activities? (6) Are trainers and

trainees aware of the reform and training goals? (7) What are the positive and negative aspects of the training program as perceived by the trainers and trainees? (8) What are the major obstacles that hinder trainers' and trainees' participation in the training program?

Based on the evaluation scheme, three instruments were developed. Two of them were completed by the trainees included in the sample while the third one was completed by the trainers. The trainees questionnaires consist of different scales to assess their attitudes and satisfaction with training materials, training sites, training time, training methods, and trainers effectiveness. The third questionnaire (trainers questionnaire) covers areas related to their satisfaction and attitudes toward training materials, trainees interaction, training sites and time. All these instruments included open - ended questions related to knowledge of reform goals, training objectives, positive and negative aspects of the program, and recommendations to improve the training program.

The trainees sample consists of 2042 individuals selected from 38 training sites. All geographic regions in the country as well as all training programs were represented in the sample. The trainers sample consists of 77 trainers (11 trainers for each of the 7 training programs).

Data were collected during March-April 1992 and then coded and entered to computers at the National Center for Educational Research and Development. SPSS programs were used to analyze the data .

Results

The following results were obtained :

a. With regard to trainees

- 1- A considerable proportion of trainees have more than 20 years of experience in teaching .
- 2- Approximately half of the trainees (an exception is classroom teachers) teach other school subjects in addition to the subject on which they are receiving training now
- 3- In 30% of the cases there is no match between the trainees academic specialization and the training program (content) he/she is attending now .

- 4- In many cases the training materials are not distributed on time on the one hand and do not reach all trainees on the other hand.
- 5- To a certain extent, training materials were judged to be reasonable in terms of meeting the trainees' needs. Training materials of English and Social Studies programs turned out to be the most effective while those of Mathematics program the least effective.
- 6- Only a few percent of trainees reported that the training program enhance their sense of teaching efficacy. The most important outcome of the training program appears to be related to sharing experience and concerns with other colleagues.
- 7- Almost all trainees perceive that training sites lack the necessary facilities and conditions required for effective training. However, the degree of availability of these facilities and conditions differs from one educational directorate to another. Sites located in Karak, Deir Alla, Greater Amman II, Balqa, and Mafrq appear to be the worst .
8. Trainees are generally dissatisfied with training times (duration, training days, and length of training sessions).
9. By and large, trainers were judged to be inefficient especially in skills and competencies related to mastery of training materials, catering for individual differences among trainees, communication ability, and laying emphasis on new trends and approaches implied in the new curricula and textbooks. However, trainer's effectiveness differs according to training program and training site. In terms of training programs, trainers of English, Arabic, Social Studies, and Islamic Education appeared to be more efficient when compared with their colleagues of Math and Science. On the other hand, regardless of the type of training program, trainers in Irbid, Balqa, and Zarqa are more competent as compared with trainers in other governorates.
10. Lecturing and discussion methods are frequently used in training. Other effective methods such as modeling, reflective experience and peer coaching are not used at all in training activities. Only the Social Studies training program is characterized by combining more than one method of training in training activities.

11. Two-thirds of the trainees reported that instructional aids were not used at all in training activities. However, the degree of using aids differs according to training sites and programs. Regardless of the type of program, trainers in Mafraq were using aids least frequently. Whereas Science trainers regardless of site were using aids relatively more than trainers in other programs.
12. The most positive aspects of the training program as perceived by trainees are acquisition of new teaching methods, sharing experience with other colleagues, and cooperation of trainers.
13. The most negative aspects of the program are : inadequacy of training time, inadequacy of training materials, and inadequacy of training sites.
14. The main hinderances that put limitations to effective participation of the trainees in training activities are : difficulties in reaching the training sites on time, the training held every week, unavailability of nursery services for children of female teachers, and heavy teaching load at schools
15. To improve the training program, trainees recommend that trainers should use more effective training methods, frequent use of instructional aids, shortening the training duration, and provision of facilities to training sites.

B. With regard to trainers

1. Trainers assessed training materials more favorably as compared with trainees in terms of meeting the needs of the trainees and goals of training.
2. Adequacy and relevance of training materials, however, differ from one program to another. Trainers in English program perceived their training materials more adequate, relevant and effective than did the trainers of Math and Science perceive their materials.
3. Trainers are satisfied with trainees motivation, participation and engagement in the program. However, levels of participation and interaction differ from one training site to another. Trainees in Karak were less motivated than their colleagues in Irbid.

4. Trainers are more satisfied with the conditions of training sites than trainees. However, trainers also complain about lack of necessary facilities in training sites especially those located in Ma'an, Karak and Amman.
5. Trainers are dissatisfied with training time, duration and length of training sessions.
6. The positive aspects of the training program as perceived by trainers are : teachers acquiring new methods of teaching, sharing experience and concern with trainees and other trainers, and development of a sense of cooperation.
7. The negative aspects of the program are : inadequacy of training time, inadequacy of training materials, and inefficient delivery system of materials.
8. The major obstacles encountering trainers are: lack of necessary facilities in training sites, difficulty in reaching training sites, lack of services in training sites (nursery, xeroxing, cafeteria).
9. Training program could be improved by providing incentives for trainees and trainers, careful selection of training sites, distribution of training materials before scheduled time for discussion, and execution of training in summer time or at the end of the first semester.

Recommendations

The findings of the present study have policy implications in the context of the inservice teacher education program which , hopefully, will be considered to improve the efficiency of the program . These recommendations are presented as follows :

With regard to the design of the program

- 1- From cost - effectiveness perspective, teachers with long experience in teaching should be excluded simply because those teachers are about to retire from the profession .
- 2- A new strategy to implement the training program is required so that training will be directed toward improving teachers skills to deal effectively with new curricula and textbooks on the one hand and acquiring generalizable skills (metacognitions) across subjects and concepts on the other hand. Under this strategy , teachers can acquire the

knowledge and skills and use them in their instructional practice when provided with adequate opportunities to learn . We hypothesize that this strategy will encourage trainees to develop "learning to learn" aptitude; that teachers learn more efficiently over the long term by developing the metacognitions that enable self teaching even in settings where essential training elements are missing .

3. Distribution of teachers to training programs should be done by developing what is called "teaching identity" which specifies what subjects and grades the teacher is entitled to teach throughout his / her career. In doing so, special consideration should be made to match the teaching identity of the teacher to his / her specialization.
4. The program should incorporate opportunities for guided and reflective teaching practice with non-evaluative feedback to ensure that teachers employ the learned knowledge and skills in their teaching. This could be achieved by providing opportunity for teachers to observe and analyze the teaching strategies of one another and plan together the best choices for content and objectives (peer coaching). This is expected to increase the effectiveness of the program in the sense that teachers will use the classroom as an "application laboratory" for the new knowledge and techniques they acquire. Therefore, the program should employ activities that parallel those to be used with students, thus creating a model for subsequent classroom application.

With regard to training materials

5. Efficient delivery system for training materials should be developed to ensure that materials are distributed on time and cover all trainers and trainees .
6. All training materials should be developed according to required specifications to ensure their relevance to the needs of trainees and goals of the program . It is preferable that some distinguished teachers participate in writing these materials to ensure that content is relevant to subsequent classroom application .

With regard to training sites

7. Provision should be made for necessary facilities (A/V aids) and comfortable chairs which suits the requirements of training .

- 8- Special considerations should be given to selecting training sites that are easily accessible.

With regard to training times

- 9- If it is feasible, length of the training program should be shortened. Effectiveness of inservice training is further enhanced when trainees are given released time by reducing their teaching loads of about 3-4 periods a week . If it could be done then training activities can be conducted during the school days (afternoons) .

With regard to Trainers

- 10- There is a need to retrain the trainers. The retraining should focus on areas related to training methods, and effective communication with adult learners.
- 11- Administrative, supervision , and teaching loads of trainers should be reduced Incentives in the form of tangible benefits or credits for promotion must be provided for both trainers and trainees .
- 12- Attention should be paid to matching the trainer's academic specialization to the training program in which he/she is participating as a trainer.
- 13- Variation in levels of trainees interaction with different components of the program across training programs and sites should be investigated in order to enhance their participation .
- 14- Trainers should provide continuous feedback to their trainees on their levels of performance and their progress in the program .

With regard to training methods

- 15- Trainers should employ new methods and techniques when presenting the training materials. Proven effective methods such as modeling, reflective practice, peer-coaching should be used to enable trainees to acquire required knowledge and skills .

16- Using such effective methods of training could not be achieved unless the trainers are trained in such methods, necessary facilities are available on training sites, and training materials are prepared in such ways as would encourage trainers to vary their mode of presentation according to the demands of particular training situations.

With regard to instructional aids

17. To increase the effectiveness of the training, instructional aids must be used frequently. To this effect, training sites must be provided with all necessary aids, and trainers must be trained to use them effectively.

دراسة تقييمية لبرنامج تدريب المعلمين
أثناء الخدمة

الفصل الأول

خلفية الدراسة

مقدمة :

لا شك في أن تدريب المعلمين يعتبر شرطاً لإنجاح العملية التربوية، وإ يصلها إلى أهدافها المرسومة، كما يعتبر شرطاً أساساً لإلماز أية خطة ترضع بإصلاح النظام التربوي ونطريه، فإذا ذكرنا أن التربية هي مهنة تستند إلى معرفة نظرية متراكمة نوجده تطبقاتها العملية، أدركنا الأهمية المبكرة لتدريب المنسسين إليها وتنسبتهم مهنياً من خلال تزويدهم بمعارك، ومهارات، واتجاهات جديدة وإيجابية.

يعرف التدريب عادة على أنه .المهد النظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعرفة معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها، وتدريباتها، وتبديل سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء، (عبدالباري درة ، ١٩٩١). وهو بنقسم الى تدريب يتم قبل الخدمة، وتدريب آخر يتم أثناءها. ويرغم أهمية التدريب قبل الخدمة، إلا أن التدريب أثناء الخدمة يكتسب أهمية خاصة بحكم أنه يأتي بعد أن يكمل المعلم ند مارس المهنة فعلاً، ويحكم أنه يأتي استجابة لما يستجد من معرفة نظرية، ونتائج بحوث من جهة، وكمراجعة للشكلات التي تتنا أثناه، عملية التطبيق.

والواقع أن هناك اسباباً عديدة تتف وراء الاهتمام بالتدريب اثناء الخدمة وهي :

- ١- الأخذ ببدأ التربية المبكرة.
 - ٢- معالجة وتصحيح بعض ثغرات برامج إعداد المعلمين.
 - ٣- رفع كفالة بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كاف، أو فعال كما هو الحال نسباً يعرف بـ "تعلم الفريرة".
 - ٤- ادخال مناهج جديدة، أو تبني طرق تربية حديثة، أو الاستعانت بتقنيات لم بالنها المعلم من قبل.
 - ٥- حدوث تطمرات كثيرة في مناهيم ورؤى وأساليب التدريب أثناء الخدمة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩١).

تدريب المعلم أثنا، الخدمة في الأردن :

أخذ مفهوم تدريب المعلمين أثنا، الخدمة بتبلور في بداية الخمسينيات، ونجد ذلك من خلال :

- ١- امتحان المعلمين الأدنى والأعلى (١٩٥٠ - ١٩٥٧)، ونجد كان الهدف منه رفع مستوى العاملين في الوزارة إلى مستوى امتحان الدراسة الثانوية العامة.
- ٢- تأسيس مركز تأهيل المعلمين (١٩٦٣ - ١٩٦٨)، بهدف تهيئة المعلمين من حملة شهادة الثانوية العامة، لحضور ثلاثة درجات سنويًا مدة كل درجة (١٥) أسبوعاً، درجتين منها للمعلمين أثنا، الدوام الدراسي، ودرجة للمعلمات أثنا، العطلة الصيفية.
- ٣- معهد التأهيل التربوي (١٩٧١ - ١٩٨٨)، وذلك لتأهيل معلمي المرحلة الإلزامية في المدارس الحكومية الخامسة للتعليم في تلك المرحلة، برفع مستواهم العلمي، والسلكى إلى مستوى خريجي معاهد المعلمين.

بالإضافة إلى ما سبق، عقدت وزارة التربية والتعليم في المركز، وفي المحافظات، والألوية، عدداً من الدرجات أثنا، العطلة الصيفية كانت تتواءم مدة كل منها بين أسبوع أو أسبوعين في مختلف المحافظات (أحد التل، ١٩٨٩).

المخطة الحالية لتدريب المعلمين أثنا، الخدمة (١٩٩٨-١٩٩٩):

لقد كان انعقاد "الوزير الوطني الأول للتطوير التربوي" عام ١٩٨٧ انعطافة حاسمة في مسيرة تدريب المعلمين أثنا، الخدمة، حيث جاء في مقرراته ضرورة "تطوير برامج تدريب المعلمين لرفع كفاياتهم أثنا، الخدمة، من خلال خطة تأهيلية معتمدة، مخصصة لختلف نشاطات المعلمين، بحيث تجعل هذه البرامج على رفع المستوى الأكاديمي والمهني للمعلمين، بما يتناسب ومعايير اجازة التعليم المعتمدة، ويعيث تعلم هذه البرامج على إثنا، خبرات المعلمين، وتحديث أساليبهم". (رسالة المعلم، ١٩٨٨).

رطيناً لهذه المقررات، تبنت وزارة التربية والتعليم خطة للتطوير التربوي تغطي من عام ١٩٨٩ حتى عام ١٩٩٨ تهدف إلى رفع مزهل جميع المعلمين من حملة دبلوم كليات المجتمع إلى درجة البكالوريوس، ورفقين المعلمين والمديرين والمرشدين التربويين من حملة البكالوريوس من الحصول على شهادة الدبلوم أو الماجستير من خلال برنامج التأهيل المتدرج، كما تتضمن المخطة تونير التدريب أثنا، الخدمة لحرالي (١٢٤٨٠) معلماً من معلمي الصف الذين يدرسون الصنف (١ - ٤)، ولحرالي (٢٣٥٢٨) من معلمي المجال الذين يدرسون الصنف (٥ - ١٠).

والواقع أن هناك مبررات متعددة تقف وراء تنفيذ مشروع تدريب المعلمين اثناء الخدمة أهمها:

١. تدني مستوى التعليم، وتركيزه على العلوميات المقلبة الدنيا.
٢. أهمية المعلم في عملية التعليم، وما تتطلبه هذه العملية من كتابات، ومهارات أدائية على المعلم أن يكتسبها ليكون قادرًا على أداء المهام المنوطة به.

٣. مباشرة تنفيذ خطة التطوير التربوي، وما يتطلبه ذلك من تعريف المعلمين بأهدافها، و مجالاتها، و مراحلها.
٤. تطوير مناجع المباحث الدراسية المختلفة لمرحلة التعليم الأساسي، والبدء بإدخال الكتب المدرسية الجديدة لصفر هذه المرحلة، الأمر الذي يتضمن تدريب المعلمين على استخدام هذه الكتب، وأدبيات تدريسيها، إكسابهم الكتابات التعليمية الازمة لتعسين نزعة التعليم في مرحلة التعليم الأساسي

ويكن تلخيص أهداف هذه الخطة في النقاط التالية :

١. فهم نلسنة التطوير التربوي، وترجماته.
٢. تعميق الإيمادات الإيجابية نحو مهنة التعليم.
٣. توجيه التدريس لتنمية التذكير النائد لدى الطلبة.
٤. تكثيف التعليم لرعاة الفرق الفردية بين الطلبة.
٥. فهم طبيعة المباحث التي يدرسها المتدربون، ومحترفاتها، وأهدافها، وطرائق تدرسيها، وترجماتها، وانفاس المعارك، والمهارات الازمة لاستخدام المناجع، والكتب المدرسية الجديدة.
٦. إكتساب المزيد من الكتابات الأدائية خاصة تلك المتعلقة بتحقيق التدريس، وتنفيذه، وتنفيذ.
٧. تطوير قدرة المعلمين على اختيار، رتوبيه، واستخدام التقنيات التعليمية لي عملية التعليم لتعسين تعلم الطلبة.
٨. تعميق فهم المتدربين لطبيعة المواد التي يدرسونها، وخصائص الطلبة في الصفر الذي يدرسونها.
(تقدير تقييم المشروع التربوي لتدريب المعلمين اثناء الخدمة، ١٩٩٢)

ونبأ بتعلق محترفي التدريب، فإن مشروع تدريب المعلمين اثناء الخدمة يدور حول ثلاثة محاور رئيسية هي :

١. المقرر العام، ويتضمن تعريف المعلمين بخطة التطوير التربوي، والتركيز على ما يلي :

 - تعلم التذكير، وخاصة التذكير النائد.
 - تكثيف التعليم لرعاة الفرق الفردية.
 - التعلم العملي في التدريس، وربط التعليم بالحياة.

بـ . محرر الكتابات التربوية، ويتضمن بعض المواد التربوية التي يحتاجها جميع المعلمين، والتي تهدف إلى إكسابهم مهارات مختلفة من أهمها:

- التخطيط.
- تنظيف الأسلحة في التعليم الصنفي.
- تنظيف الرسائل التعليمية لم التعلم والتعليم الصنفي.
- مهارات الاتصال والإدارة الصنفية.
- التعليم المرجع نصر الطالب.
- التدريب.

ومن الجدير بالذكر أن مركز التدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم هو الذي يترأس مسؤولية تنفيذ خطة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالتعاون مع الجهات الأخرى في وزارة التربية والتعليم في المركز المبدان، وخاصة مع المديرية العامة للمناهج وتقنيات التعليم، وذلك لتها بتعلق باعداد المواد التدريبية، وتنفيذ تعاليمات التدريب، وتوليد الكوادر اللازمة لثباتات التدريب. ويحيط المركز الشاربه لتنفيذ هذه الخطة على مراحلتين مدة كل منها أربع سنوات؛ تبدأ الأولى في العام الدراسي ١٩٩٢/٩١ وتنتهي في العام الدراسي ١٩٩٥/٩٤، بحيث تتمشى مع خطة تطبيق المناهج والكتب المدرسية. أما المرحلة الثانية فتنتهي من العام الدراسي ١٩٩٦/٩٥ وتنتهي في العام الدراسي ١٩٩٩/٩٨، وتشتمل على برامج اثرانية تهدف إلى تعميق فهم المعلمين المتدربين في المرحلة الأولى من خلال دررات تصوير مكثفة، وبرامج تدريبية استدراكية (علاجية)، خاصة بالمعلمين الجدد الذين لم يশتملوا التدريب في المرحلة الأولى، وينتسب موضوعات التدريب التي تلقاها ملائمون في تلك المرحلة.

وتبلغ مراكز التدريب التي تتولى مهمة تنفيذ هذه الخطة حالياً (٢١) مركزاً موزعة على جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة، وتتضمن (٤٧٤) شعبة تدريبية يتولى التدريب فيها نفس العدد من المدربين.

العوامل التي تساعد في ضمان فعالية التدريب أثناء الخدمة كما يهتم بها أديبيات البحث التربوي

بمثل تأهيل وتدريب زراعة المعلمين أحد أهم مجالات التطوير التربوي التي تضمنها خطة التطوير التربوي في الأردن. يعرّف هذا الاهتمام باعادة النظر ببرامج اعداد المعلمين برفع سوية المعلمين العاملين اكاديمياً ومسليكاً إلى الأدراك بأن كثيراً من العوامل التي أسهمت في تدني نوعية التعليم في مرحلة التعليم العام ترتبط مباشرة بالمعلمين من حيث تدني مؤهلاتهم، ومستوى إعدادهم، وتأهيلهم، وشروع أساليب التدريس التي تركز على العمليات العقلية الدنيا.

رغم هنا، تند المهمة النبة إلى إعادة تأهيل المعلمين من حملة دبلوم كلبات المجتمع إلى المستوى الجامعي، وتدريب المعلمين من خلال دروس تدريبية على كتابات معتبرة، وإعادة النظر في برامج اعداد المعلمين في الجامعات.

ويهدف برنامج تدريب المعلمين الذي تنفذه وزارة التربية والتعليم حالياً إلى صقل المهارات التدريبية للمعلمين العاملين، وإكسابهم مهارات تعليمية جديدة للتعامل مع المراهق والكتب المدرسية المجددة، وصولاً إلى بنية تعليمية - تعليمية مناسبة توفر أفضل الفرص لتعلم الطلبة ونموهم.

وتشير أديبيات البحث التربوي في مجال تدريب المعلمين أننا، الخدمة إلى أهمية هذه البرامج في التأثير على المعلمين وأثرها في تعلم الطلبة (رشاح ١٩٩١، Kagan 1989)، إلا أن حجم هذا الأثر يعتمد على مدى توفر عناصر معتبرة في هذه البرامج. فعلى صعيد أساليب التدريب، أظهرت نتائج كثيرة من الدراسات أن أكثر نشاطات التدريب فعالية هي تلك التي تجمع بين العرض النظري، والتمثيلية، والتجريب، والتنفيذية الرابعة، وشرف الافتراض أنا. التدريب (Joyce & Showers, 1980, Bennett, 1987). كما أشارت الدراسات إلى أن برامج التدريب الفعالة هي تلك التي تأخذ بدخلات المعلمين في تحضير وتنفيذ البرنامج خاصة على صعيد اعداد المراوئ التدريبية (Berman & McLaughlin, 1978) . وما يرتبط بذلك ما خلص إليه & Peters (1970, Schnare, 1989) من أن أهم المتغيرات التي تؤثر في فعالية برامج التدريب هو مدى صلة محتوى التدريب بما يتم تطبيقه داخل غرفة الصف. كما أن فعالية البرامج تزداد عندما تسمح في تربية معرفة المتدربين بالنماذج التي تدرس في الصنف السادس واللاحقة للصنف السادس التي يدرسونها (Powell, 1978).

وند أكدت مراجعات عديدة لأديبيات البحث التربوي في هذا المجال على أن المعلمين بأمكانهم اكتساب معارف ومهارات جديدة، واستخدامها في أساليب تدرسيهم، إذا أعطوا الفرصة المناسبة للتعلم، وبالتالي فإننا

نفرض أن نظم التدريب الناجعة هي تلك التي تخلق استعداداً لدى المتدربين لما يسمى "تعلم كبنية التعلم Learning to Learn)، مما يجعلهم أكثر قدرة على التعلم على المدى الطويل، لأنهم سيطرون بنى لرق مدرنـة (Metacognitions) تسعـنـهم في التعلم الـذـانـي حتى تحت ظروف تدريـبـةـ غير منـاسبـةـ (Joyce & Showers, 1988).

وفي دراسة محلية لأدبيات البحث التربوي (Bennett, 1987) حول أساليب التدريب الفعالة، ثبت أن البرامج التدريبية التي تجمع أساليب تدريبية متعددة مما هي الأكثر فعالية. تعلى صعب اكتساب المعرفة، بين أن برامج التدريب التي تعتقد المعاشرة كأسلوب تدريسي كان حجم الأثر Effect Size لها (التأثير في سلوك المتدربين مناسأً بوحدات الاتساع المعياري للتمثيل عن الفروق الثانية بين متسلقي المجموعة التجريبية والججموعة الضابطة) تليلاً (١٥٪). أي أن متوسط المجموعة التجريبية يتأهل العلامة المثنية ٥٥ تدريباً عند المجموعة الضابطة (٤٥٪) من أداء الراد المجموعـةـ الضـابـطـةـ يـتـعـنـ لـحـتـ مـتـرـسـطـ أـدـاءـ المـجـوـعـةـ التجـيـبـيـةـ.

ويزداد حجم الأثر لـأسـالـيبـ التـدـريـبـ إذا جـمعـ البرـنـامـجـ التـدـريـبـ أكثرـ مـعـاـلـيـ نـلـسـ الرـوتـ ليـصـلـ إـلـىـ ٢٧٪ (٢٪ انتـراكـ مـعيـاريـ عـلـىـ منـعـنـ التـرـزـيعـ الطـبـيـعـيـ) عـنـ اسـتـخـدـامـ المـعـاـشـرـةـ وـالـتـجـيـبـ وـالـتـذـاجـةـ رـاـئـرـاـنـ. وكـماـ كـانـ الأـثـرـ عـلـىـ صـعـبـ المـعـرـفـةـ، ثـبـتـ أـبـضـاـنـ أـنـ حـجمـ الأـثـرـ عـلـىـ صـعـبـ اـكـتسـابـ الـمـهـارـاتـ بـزـيـادـ بـنـيـادـ عـدـدـ الـأـسـالـيبـ التـدـريـبـةـ الـمـسـتـخـدـمـةـ مـعـاـ. أما عـلـىـ صـعـبـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ غـرـلـةـ الصـفـ (الـهـدـفـ الرـئـيـسـيـ لـلـتـدـريـبـ)، ثـبـتـ أـنـ حـجمـ الأـثـرـ لمـ يـكـنـ ذـاـ دـلـلـ إـلـاـ إـذـاـ اـشـتـملـ الـمـلـسـاتـ التـدـريـبـيـةـ عـلـىـ اـسـالـيبـ تـدـريـبـةـ مـتـعـدـدـةـ بـنـسـ الرـوتـ (كانـ حـجمـ الأـثـرـ لـاسـالـيبـ التـدـريـبـ مـعـتـمـدـةـ ٦٨٪)، لـمـ حـينـ كـانـ حـجمـ الأـثـرـ لـكـلـ اـسـلـوبـ وـحـدهـ، أوـ لـاسـلـوبـيـنـ مـعـاـ مـعـدـوـمـاـ. وـيـلـدـوـ أـنـ أـهـمـ هـذـهـ اـسـالـيبـ عـلـىـ الـاطـلـاقـ لـيـ اـكـتسـابـ الـمـهـارـاتـ وـالـمـهـارـاتـ وـنـقـلـ أـثـرـ التـدـريـبـ هوـ إـشـارـاـنـ الـأـتـرـانـ (Peer Coaching)، شـرـيـطـةـ أـنـ يـكـنـ هـذـاـ اـسـلـوبـ ضـمـنـ اـنـتـلـافـ بـشـلـ اـسـالـيبـ اـخـرـىـ خـاصـةـ التـجـيـبـ وـالـتـذـاجـةـ.

ومن العـراـمـلـ الـأـخـرـىـ التيـ تـؤـثـرـ فـيـ نـجـاحـ البرـنـامـجـ التـدـريـبـةـ فـعـالـيـةـ المـدـرـبـينـ، وـمـدـىـ قـمـكـنـهـمـ منـ الـرـادـ التـدـريـبـيـ، وـنـدـرـتـهـمـ عـلـىـ عـرـضـ الـمـادـةـ بـأـشـكـالـ مـخـتـلـفـةـ رـاـسـتـخـدـاهـمـ لـلـوـسـائـلـ التـعـلـيـبـيـةـ فـيـ جـلـسـاتـ التـدـريـبـ (Jones, 1989). كماـ أـشـارـتـ درـاسـاتـ أـخـرـىـ إـلـىـ أـنـ تـخـيـضـ الـعـبـ، التـدـريـسـيـ لـلـمـدـرـبـينـ رـاجـراـ، التـدـريـبـ فـيـ أـرـنـاتـ تـنـاسـبـ المـدـرـبـينـ بـعـدـ مـعـاـدـلـةـ التـدـريـبـ أـنـاـ، الخـدـمـةـ (Lawson, 1978).

الفصل الثاني

منهجية الدراسة واجراماتها

نموذج التقييم

بعد تقييم البرامج التربوية اجراه ضرورة للرتوت على مدى فعاليتها من منظورات تربوية واجتماعية راججتماعية، يستخدم التقييم عادة شكلين اساسيين، يهدى الأول منها التقييم التكريسي Formative Evaluation إلى تزويير معلومات عن تصميم البرنامج وتنبؤها لاتخاذ قرارات تتعلق بالتدخل، او تعديل مسار البرنامج لكي تزداد فرص تحقيق أهداف البرنامج، ويهدى الثاني التقييم الختامي Summative Evaluation إلى تزويير معلومات ومؤشرات تتعلق بدرجة تحقيق أهداف البرنامج.

ينظر إلى التقييم على أنه عملية ضرورية وعنصر أساسي في أي برنامج تدريسي، وذلك لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالاحتياجات التربوية والأهداف المترغبة من البرنامج، كما أنه يرتبط بجميع مراحل تنفيذ وتصميم ونفاذ البرامج التربوية.

وعلى الرغم من أهمية التقييم في البرامج التربوية، إلا أن أدبيات البحث في هذا المجال تشير إلى عدم جدوى أو فعالية نظم وأجراءات التقييم المتبرعة (Wehmeyer, L., 1974)، وذلك بسبب انتصار هذه النظم على بعض مكونات البرنامج التربوي وتركيزها على النتائج المعاشرة للبرامج التربوية دون الأخذ بعين الاعتبار جميع مكونات البرنامج التربوي، ابتداءً من عوامل المحيط والمدخلات والعمليات.

ومن هنا ينقد الجهة أولاً في هذه الدراسة إلى تطوير نموذج تقييم للبرنامج بحيث تتعدد فيه عناصر التقييم واجراماته. ويستند هذا النموذج إلى الافتراضات التالية:

١. تتألف البرامج التربوية عادة من وحدات من مثل الرحدات التربوية، الشاغل التربوية، الزيارات الميدانية، ومراد دراسة، وتنظم هذه الرحدات في تسلسل معين. ومن الجدير بالذكر أن نوعية هذه الرحدات وترتيبها التنظيمي يمكن عادة تصورات القائمين على البرنامج بما يجده على المتدربين تعلمها وكيف يمكن مساعدتهم على ذلك.
٢. البرامج التربوية تتولّ ضمن ظروف تهميطة محددة سماتها وخصائصها ونوعيتها. فترت التدريب ومواقع التدريب عادة تثير إيجاباً أو سلباً في تنفيذ البرنامج.
٣. المدربون عنصر أساسي في أي برنامج تدريسي لأنهم سينقلون مضمون التدريب إلى المتدربين. وبالتالي فإن ما يعرّفونه ويتدرّبونه والكتابية التي يتناولونها مع المتدربين (على صعيد المشاركة في المعرفة والاتجاه) بهم إلى حد كبير في تعظيم أو تحديد أثر البرنامج على المتدربين.

٦. ضمن التدريب (المراوِّد التدريبية) هُرَ الرسالة الأساسية التي يتعارض المدربون من خلالها تغيير سلوك المدربين. ويشمل المعنى عادة جوانب معرفية (تتعلق بطبعية المادة) وسلكية (أساليب التدريب والمهارات وخصائص التعلم والفرز التدريسي الخ). لما في سلوك في المراوِّد بحسب المعايير المعرفية

٧. عوامل المعيط تتفاعل مع معنى وسلوك تنفيذ برنامج التدريب، وبالتالي تحدد ماهية ومستوى التعلم. (البيئة)

٨. إذا لم تتم ترجمة ما يتعلمه المدربون إلى مراقب عملية داخل غرفة الصنف في المدارس، فإن كثيراً من الجهد المبذول لرفع كفاءات المدربين في برامج التدريب سذهب سدى.

٩. ترتبط أساليب التدريب ب ضمن التدريب، وبالتالي فإن معرفة أدوار المدربين وما يتولون به في مراحل البرنامج المختلفة تعطي صرداً عن فرص التعلم المتاحة للمتدربين في البرنامج.

وعند رفع لمؤشر التدريم، نجد تم اتّهاع منسى النظم (المدخلات - العمليات - المخرجات) لتحديد المكونات والعناصر لـ الترجمة التدريسي. فالمدخلات تشمل متغيرات تتعلق بـ خصائص المدربين، المهامات المدربين نحو المدربين، المعرفة بأهداف البرنامج، خصائص المدربين (المعرفة، الاهتمامات والاهتمامات). أما المعلمات فتشمل المتغيرات المرتبطة بـ مباشرة بعملية التدريب من مثل سلوك المدربين، سلوك المدربين، التفاعل القائم بين المدربين والمتدربين، أساليب التدريب، معنى التدريب. وأخيراً، فإن النتائج تغطي المتغيرات المتعلقة بالمعنى والمهامات ضمن التدريب، وتطبيقاته عليه. وقد شمل الترجمة أيضاً عوامل المعيط من مثل تنصيم البرنامج، أهداف البرنامج، أوقات التدريب، أماكن التدريب. ويشير شكل رقم (١١) إلى عناصر الترجمة التدريسي.

عوامل المعيط				مكونات لـ مراجعة التقييم		شكل (١١)	
عوامل المعيط	مدخلات المدربين	مدخلات المدربين	المعلمات	المخرجات	المعلمات	المخرجات	عوامل المعيط (اسرار)
١. خصائص ضمن التدريب.	١. خصائص المدربين.	١. خصائص المدربين.	١. المعرفة <small>والمهامات</small> .				
٢. سلوك المدربين.	٢. سلوك المدربين.			٢. المعرفة بأهداف و ضمن التدريب.		٢. تنصيم البرنامج	
٣. التفاعل.		٣. التفاعل.			٣. المهامات المدربين.	٣. أهداف البرنامج.	
٤. أساليب التدريب.		٤. أساليب التدريب.				٤. أوقات التدريب.	
						٥. أماكن التدريب.	

سنلة الدراسة

إنطلاقاً من الانفراصات الأساسية التي استند إليها نموذج التقييم والمكونات التي شملها، فقد فضلت الدراسة أبعاداً متعددة تتعلق بأهداف البرنامج، وتصنيبه، وتنبذه، وأثاره، ونمايلته. ومن هنا، فإن لمعلمات التي جمعت كانت متنوعة في مصادرها ومواضيعها. وتحديداً، فإن الدراسة تسعى للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. كيف يقدّر المدربون المراد التدريبية من حيث صلتها بحاجات المتدربين وأهداف البرنامج؟ وهل تختلف هذه التقديرات باختلال مروانع التدريب؟
٢. كيف يقدّر المدربون مراكز التدريب؟ وهل تختلف هذه التقديرات باختلال مروانع هذه المراكز؟
٣. ما مدى رضا المتدربين عن أوقات التدريب ومدته؟
٤. هل ينسجم تصميم برنامج التدريب مع تخصصات المتدربين والباحث التي يدرسونها؟
٥. كيف يقدّر المدربون نفعالية المدربين؟ وهل تختلف التقديرات باختلال برنامج التدريب ومواقع التدريب؟
٦. ما مدى رضا المتدربين عن أساليب التدريب الشائعة؟ وهل تختلف درجة الرضا باختلاف البرنامج التدريبي ومواقع التدريب؟
٧. ما مدى استخدام المدربين للمرافق والوسائل التعليمية؟ وهل يختلف ذلك باختلال البرنامج ومواقع التدريب؟
٨. كيف يقدّر المدربون المراد التدريبية؟ وهل تختلف التقديرات باختلال برنامج التدريب؟
٩. كيف يقدّر المدربون تفاعل المدربين؟ وهل تختلف التقديرات باختلال البرامج ومواقع التدريب؟
١٠. كيف يقدّر المدربون مراكز التدريب؟ وهل تختلف التقديرات باختلال مروانع هذه المراكز؟
١١. ما مدى رضا المدربين عن أوقات التدريب ومدته؟
١٢. ما مستوى معرفة المدربين والمتدربين بأهداف برنامج التطوير التدريجي؟
١٣. ما مستوى معرفة المدربين والمتدربين بأهداف برامج التدريب التي يشاركون بها؟
١٤. ما أبرز المظاهر الإيجابية والسلبية لبرنامج التدريب؟
١٥. ما الصعوبات التي تعين مشاركة المدربين والمتدربين في مسؤولياتهم التدريبية؟
١٦. ما أهم التوقعات لتحسين راقع المراكز التدريبية؟
١٧. ما أهم التوصيات المترتبة لتحسين برنامج التدريب؟

مجتمع الدراسة وعينتها:

تالك مجتمع الدراسة من جميع المتدربين والمدربين المشاركون في برامج تدريب المعلمين أننا، الخدمة. وقد روبعت اعتبارات معيينة (برامج التدريب ومراكز التدريب مثلاً) لي اختيار عينة الدراسة على التراضي ان الجاهات المشاركون واعكامهم مختلف باختلاف هذه الاعتبارات. وبتلر عدد المتدربين برامج تدريب المعلمين أننا، الخدمة ١٤٠٥٣ بـ معلماً/معلمة مزدوجة على واحد وسبعين مركز تدريب لي جميع أنواه، المملكة. وقد تم اختيار الراد المبنية بأخذ الشعبة ضمن البرامج التدريسي والمعالجة التي يضع لها مركز التدريب، مع مراعاة أن عدد الشعب المختارة لي كل برنامج تدريسي، اختلف من معالجة لأخرى وذلك لأن اختيرت ثلاثة شعب من كل برنامج تدريسي (٧ برامج) لي معانقة العاصمة، وشعبتان من كل برنامج تدريسي لي معانقة أريد، وشعبة واحدة من كل برنامج لي كل معانقة من المعانقات الأخرى لضمان أوسع تمثيل لعدد المتدربين. وبناء على ذلك، لقد بلغ عدد الشعب التي اختيرت ٢٧ شعبة موزعة بالتساوي على البرامج التدريبية. كما بلغ عدد مراكز التدريب التي شملتها الدراسة ٣٨ مركزاً موزعة على كافة معانقات المملكة.

وبالاضافة إلى المتدربين، فقد شملت الغنوة ٧٧ منها ٧١ مدرباً وست مدربات ويعدل ١١ مدرباً/مدينة لكل برنامج من البرامج التدريبية السبعة)، حيث وزع أدوات الدراسة على مدرب كل شعبة من الشعب المتدربين المشاركون في العينة. وقد بلغ عدد المتدربين الذين طبقت عليهم أدوات الدراسة وكانت اجاباتهم صالحة للتحليل ٢٠٤٢ مدرباً/متدربة كما استثنى استبيان أحد المدربين حيث لم تكن صالحة للتحليل. ويشير جدول رقم (١) إلى توزيع الراد العينة من المتدربين حسب مديرية التربية والبرограм التدريبية.

جدول رقم (١١)

توزيع هبة المدربين حسب مديريات التربية والبرامج التدريبية

المدرسة	معلم صد	نهاية اسلامها	لله مربيها	لله المهنـة	اهتمامـها	علوم رياضـها	الجـمـعـ
معان الاولى	٦٢	٦٠	٢١	٢٢			١٧٦
معان الثانية	٢٢		٤٢	٦٨	٦١	٦٨	١٩٥
معان/ التعليم الخاص		٦٦		٢٨	٣٠		١١٤
سأدب	٢١	٢١	٢١		٢٥		٢٢
الزرقاء	٢٠	٢٢	٢٠	٦٥	٦٧	٢٠	٢٢٣
البلقاء	٣٧	٦٦	١٩			٢٠	١٢١
ديرعلا		٢٠	٢١	٢٢	٢٢	٢٢	٢٢
إربد	٦٦	٦٢		٢٧		٥٢	٢٠٨
بني كنانة		٦٢					٦٢
جرش				٦٠	٥٨		١٠٧
المنزر	٢٠	٢٠	١٧	٢٩	٢٩	٧٨	٢٢٢
الكرك	٢٢	٢٨		٢٦	٢٥		١٠١
الزار الجنوبي			٢٢	١٢		٢٠	٤٤
الطبالة	٢٠	١٨	١٧	٢٢	٢٢	١٨	١٢٦
معان	٢٢	٢٨	١٢	٢٢	٢١	٢٠	١٢٦
المجموع	٢٩٦	٢٢٠	٢٧٠	٢٠٦	٢٨٧	٢٢٠	٢٠٦٢

أدوات الدراسة

استناداً إلى نموذج التقييم، فقد تم تطوير ثلاث استبيانات، اثنان منها مرتجحة للمدربين، والأخرى للمدربين. وتتضمن الاستبيانة الأولى وهي نموذج (أ) أبعاداً تتعلق بالمراد التدريبي ومراكيز التدريب وأرقاق التدريب (أنظر ملحق رقم ١). وقد طبقت هذه الاستبيانة على نصف أفراد العينة من المدربين تقريباً (١٠١٥). أما الاستبيانة الثانية وهي نموذج (ب)، فتشمل أبعاداً تتعلق بأساليب التدريب ونوعية المدربين (أنظر ملحق رقم ٢). وقد طبقت هذه الاستبيانة على النصف الآخر من عينة المدربين (١٠٢٩). كما اشتغلت مائتان الاستبيانات على خمسة أدلة مفترضة بالإضافة إلى أدلة معلومات عامة عن المدربين (العمر، الخبرة، البنس، المزهل، الباحث والصرف التي يدرسها... الخ). وتألفت الاستبيانة الثالثة (الموجهة للمدربين) من

معلومات عامة وأبعاد تتعلق بالمراد التدريبية وتناول المدربين ومراكيز التدريب وأوقات التدريب، كما اشتملت على خمسة أسئلة مترجمة (انظر ملحق رقم ٣). وقد اجاب جميع المدربين المشرلين في عينة الدراسة عن هذه الاستبانة.

تطبيق أدوات الدراسة

قام باحث ومساعدو البحث في "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" بتطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة في مراكز التدريب المختلفة خلال الفترة من ١٩٩٢/٣/١٢ إلى ١٩٩٢/٤/١٦. وقد أكد المدربون على ضرورة فراغة التعلميات والإجابة عن جميع نقرات الاستبانة، كما كان المطين يقوم بالإجابة عن الاستفسارات التي أبدوها المستجيبين أثناء نقرة التطبيق. يرد "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" هنا أن يشهد بالتعاون الكبير الذي أبداه الزملاء في مركز التدريب العربي / وزارة التربية والتعليم، والآخرة مسؤولو مراكز التدريب والمدربون والمدربون.

المعالجة الاحصائية

ادخلت جميع البيانات إلى ذاكرة الحاسوب في "المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي" بعد ترميزها. ولقد بلغت الاستبيانات التي ادخلت ٢٠٤٤ استبانية ١٠١٥ عدد استبيانات لمذبح أ و ١٠٢٩ عدد استبيانات لمذبح بـ) كانت في الأصل موجهة للمدربين كما ادخلت الاستبيانات الخاصة بالمدربين ٧٦١ استبانية). ثم استخدمت الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج المعلومات الاحصائية المطلوبة التالية في بعض الاحصائيات الرصينة (الاوساط الحسابية، النسب المئوية والجداول المتقطعة) والتحليلية كاختبار تحليل التباين والمقارنات البعدية والتحليل العاملی: أما بالنسبة للأسئلة من نوع الإجابة المتردحة، فقد تم أولاً حصر الإجابات لكل سؤال ثم تبريرها في مجالات، ومن ثم ادخلت إلى الحاسوب واستخرجت التكرارات والنسب لها.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

أولاً : النتائج المبنية على الاستهانة الموجهة للمدربين

(١) خصائص المدربين

أ. سنوات الخبرة في التعليم

تناولت خبرات المدربين في التعليم تناولنا ملحوظاً، إذ يتراوح مدى الخبرة بين سنة واحدة وثمان

وثلاثين سنة. ويبين جدول رقم (٢) التوزيع النسبي لسنات الخبرة للمتدربين المشمولين في العينة.

جدول رقم (٢) التوزيع النسبي لخبرات مهنة المتدربين التعلمية

سنوات الخبرة	النكرار	النسبة	النسبة المراكبة
أقل من ٥ سنوات	٦٩٣	٢٤٪	٢٤٪
٦-١٠	٤٨٦	٢٦٪٢	٥٩٪٢
١٠-١٤	٦٣٢	٢١٪٦	٨٠٪٦
١٤-١٥	٢٦٣	١٢٪١	٩٢٪٨
٢٤-٢٥	٩٩	٦٪٩	٩٧٪٧
٢٥-٣٥	٣٢	١٪	٩٩٪٣
أكمل من ٣٥	١٣	١٪٦	١٠٠
المجموع	١٩٩٨	١٠٠	١٠٠

مدة الحالات الظاهرة ٦٦

يشير جدول رقم (٢) إلى أن نسبة مهر للبلة من المتدربين (٧٪٢) تزيد سنتات مهاراتها في التعليم من متدربين سنة ، وإذا ما أدركتنا أن مثل مثلاً ، المعلمون هم على أهبة العيادة من التعليم ، فإن دربهم من منظور إنساني ربوري لا يهدى مهراً بشكل كافٍ . لهذه الللة من المعلمون ، بالإضافة إلى أن المد العيبة لها في سلك التعليم ليست طيلة ، لذا لا تزيل تمهيراً كبيراً في ممارساتها التعليمية نظراً لما اعتماده على ممارسات للفترة طيلة الأمر الذي يجعل من تلبيتها مسألة صعبة .

بـ . توزيع المتدربين حسب هذه المرأة التي يدرسونها ببرامج التدريب
يظل تدريب المعلمين على استخدام الكتب المدرسية الجديدة أحد أهم محارر برامج تدريب المعلمين
أثناء الخدمة ، وللتصدي لخطة التدريب يأن يتم تدريب المعلمين على هذه الكتب الجديدة وللإطاحة بهما بعده
بلمعن بالتدريب معلم الباحث التربوية التي تدخل سنواً للمدارس .

ويهدى من الناحية النظرية أن تتلمذ هذه الخطوة بهذا الشكل يمكن رسمياً ، ولكن الواقع على صعيد
المدرسة أمر مطلقاً مما سهلته إلى المطالبات مطلقاً تجعل لي أن كلها من المعلمون مستطردين للإنجاح

برامج التدريب لأكثر من مرة نظرًا لأنهم بدرسون أكثر من مبحث، ولأكثر من صف واحد. وللقاء، الضو، على توزيع المتدربين حسب موضوع التدريب الذي يشاركون به بالمواد التي يدرسونها، فقد تم عرض ذلك في جدول رقم (٢١).

جدول رقم (٢١)

التوزيع النسبي لمهنة المتدربين حسب موضوع تدريسيهم

وعدد المواد التي يدرسونها

مدة المادة التي يدرسونها	البرنامجه التدريسي									معلم معلم ملـ
	مجموع البرامج (اعدا معلم الصد) %	رياضيات	علوم	اجتماعيات	اللغة الالمانية	لغة منبهة	التربية الإسلامية	معلم ملـ	%	
مادة واحدة	٥٧٣	٦٢٩	١٦٣	٦٦٣	٦٣١	٧٢٨	٦٦٩	٦٦٩	٦٦٩	٦٦٩
مادتان	٢٥٣	٢٢٦	٢٨٢	٢٩٥	١٢١	١٩٢	٣١٦	٣١٦	٣١٦	٣١٦
ثلاث مواد	١٠٠	٩٢	١١٦	١٢١	٩٦	٦٤	١٠٨	٣٣٣	٣٣٣	٣٣٣
اربع مواد	٣٣٣	٣٣٣	٢٥	٦٢	٣٦	٢٢	٦٦	٣٣	٣٣	٣٣
خمس مواد	١٤١	٦	١٣	١٥	٣٦	٣٦	٢١	٢١	٢١	٢١
ست مواد	٧٢	٣	٣	٧	١٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٥
سبع مواد	٥٠٥	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٣٣٣	٣٣٣	٣٣٣
ثانية مواد	٥٠٥	٣	٧	١٠	٣٣٣	٣٣٣	٩٨	٩٨	٩٨	٩٨
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

وبنطورة سريعة إلى جدول رقم (٢١)، فإننا نلاحظ أن ٤٧٪ فقط من المتدربين في برنامج التربية الإسلامية يدرسون نعلبًا مبحثاً واحداً (التربية الإسلامية) في المدارس، في حين يقوم ٥٣٪ منهم بتدريس أكثر من مبحث بالإضافة إلى التربية الإسلامية (٢٢٪ يدرسون مبحثين ، ١١٪ ثلاثة مباحث ، ٦٪ أربعة مباحث ، ١٪ خمسة مباحث) وهكذا.

أما في البرنامج التدريسي للغة العربية، فإن الأمر يبدو أفضل مما هو عليه في برنامجي التربية الإسلامية والتربية الاجتماعية. للتدليل نسبة المتدربين الذي يدرسون مبحث اللغة العربية تفقط ٧٢٪ تقريباً، في حين تدرس النسبة المتبقية (٢٢٪) مبحثاً آخر على الأقل بالإضافة إلى اللغة العربية. ولعل مرد ذلك إلى أن المقصص المخصص للغة العربية في جميع المدارس كثيرة نوعاً ما مما يزيد من احتمالية تدریس المعلم تلك المادة لوحدها.

ويبدو الأمر أقلياً في برنامج التدريب للتربيات الاجتماعية، إذ تبين أن ٤٤٪ فقط من المتدربين يدرسون مبحث التربية الاجتماعية وحده، في حين اشار ٥٦٪ منهم أنهم يقومون بتدريس مباحث أخرى بالإضافة إلى التربية الاجتماعية . أما في برامج اللغة الإنجليزية والعلم والرياضيات فتبلغ نسب تدريس المباحث نفسها ٦٢٪، ٥٦٪، ٦٢٪ على التوالي . وهذا يعني أن ٣٢٪ من المتربيين في برنامج اللغة الإنجليزية يدرسون مباحث أخرى، و٤٣٪ من المتدربين في برنامج العلم يدرسون مواد أخرى، وأخيراً ٣٧٪ من المتدربين في برنامج الرياضيات يدرسون مواد أخرى .

إذا ما استثنينا برنامج معلم الصف (وهم المتدربين من معلمي الصف الأول الأساسي)، فإننا نستطيع التوصل أن ٥٧٪ في المتوسط من المتدربين يدرسون مبحثاً واحداً هو المبحث الذي يتدربون عليه حالياً . وبالتالي ، فإن ذلك يعني أن ٤٣٪ في المتوسط من هؤلاء المتدربين (باستثناء المتدربين في برنامج معلم الصف) يدرسون مباحث أخرى إضافة إلى المبحث الرئيسي الذي يتدربون عليه حالياً، وبالتالي فإن هؤلاء المتدربين سيضطرون وقتاً لخطة التدريب الحالية، إلى الالتحاق بمدداً في السنوات القادمة ببرامج تدريبية لمباحث أخرى لأنهم يقومون بتدريسها في المدارس . وهكلاً ترى تقبلاً على ذلك أن من مجموع المتدربين الحاليين (باستثناء المتدربين في برنامج معلم الصف) سيفضله حوالى ٤٠٠ متدرب للالتحاق بمدداً في برامج تدريبية أخرى في السنوات القادمة (بندر عدد المتربيين في برنامج تدريب معلم المجال حوالى ١١٠٠ متدرب) . إذاً ما أضفنا إلى ذلك أن التدريب يتم وقتاً للمبحث والصف معاً، فإن جميع المتدربين تربوا (باستثناء المتربيين في برنامج معلم الصف) سيفضلون في وقت معين للالتحاق بمدداً في برنامج تدريسي إما لمبحث آخر / صرف مختلفة، أو لنفس المبحث لصف / صنف آخر .

جـ. توزيع المتدربين حسب التخصص وبرامج التدريب

للκثاف عن مدى المطابقة بين تخصص المتدرب الأكاديمي، وطبيعة برنامج التدريب الذي يشارك به ، فقد تم تحديد عدد أفراد المتدربين في كل برنامج من برامج التدريب وقتاً لتخصصاتهم الأكاديمية . ويشير جدول رقم (٤) إلى نتائج هذا التحليل .

جدول رقم (٤)

الترتيب النسبي لمهنة المتدربين حسب موضعه
لدى ٤٤٦ متخصصاتهم الأكاديمية

البرنامج التدريسي								التخصص
رياضيات	علوم	اجتماعيات	لغة الجليلية	لغة عربية	لغة إسلامية	نسبة اسلامية	معلم مت.	
%	%	%	%	%	%	%	%	
٢٧	٣٠	١٢	٠٩	٥٣	٧٢	٧٢	٠٩	تربية اسلامية
٣٣	٣٠	٢٠	٠٩	٥١	٥٢	٢٦	٢٦	لغة عربية
٣٣	٣٠	١٢	٣٢	٨١	٤١	١٦٢	١٦٢	لغة الجليلية
٣٣	٣٠	٢٣	٩٦	٨٩	٢١	١١	١١	رياضيات
٢٠٨	٧٠	٥٣	٠٩	٥٣	٥٣	١١	١١	ابتساعيات
١٢	٣٠	٦٦٣	٠٩	٥٣	٣٨	٩٦	٩٦	علوم
٣٣	٧٣٧	٦٣	١١	٥٣	٥٣	٢٣	٢٣	نسبة مهنية
٢٧	٣٠	١٢	٠٩	٥٣	٥٣	٢٣	٢٣	نسبة فنية
٣٣	٣٠	٥٣	٠٩	٥٣	٥٣	٢٦	٢٦	نسبة رياضيات
٣٣	٣٠	٧٨	١١	٨٦	٥٩	٦٧	٦٧	نسبة ابتدائية
٣٣	٣٠	٥٣	٠٩	٥٣	٥٣	٠٩	٠٩	مكتبات
٢٩	٢٩	١٢	٠٩	٥٣	٥٣	٥٣	٥٣	ادارة
٣	٣٠	٣٦	٠٩	٥٣	٥٣	٥٣	٥٣	هندسة
٣٣	٣٠	١٣٩	٠٩	٥٣	٢٦	٩٥	٩٥	ابتساعيات ودين
٧٥	٦٢	٥٣	٠٩	٥٣	٥٣	٢٣	٢٣	علوم رياضيات
٣٣	٣٠	٥٣	٠٩	٥٣	٥٣	٠٩	٠٩	عمر ودين
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تخصص المتدرب الأكاديمي، وفترضنا أن هذا المعلم سيدرس ضمن مجال تخصصه بما -إن لم يكن يدرس إلا-، فإننا نلاحظ أن ٥٧٪ فقط من المتدربين في برنامج معلم الصف يقع تخصصهم في التربية الابتدائية. في حين أن ٤٣٪ منهم تقع تخصصاتهم في حقول أخرى. وهذا يشير بوضوح إلى أن نسبة غير قليلة (٤٣٪) من المتدربين في برنامج معلم الصف قد يغيرون الباحث/ الصنف التي يدرسوها مستقبلاً.

وكما هو الحال في برنامج معلم الصف، فإننا نلاحظ أن ٥٢٪ من المتدربين في برنامج التربية

الاسلامية يقع تخصصهم في نفس المحتل ايضاً (يمكن إضافة ازلىك الذين تقع تخصصاتهم في التربية الاجتماعية / التربية الاسلامية معاً) في حين أن ٢١٪ من المتدربين في نفس البرنامج يقع تخصصاتهم في حقول أخرى. كما نلاحظ أيضاً أن ٨٢٪ و ٩٦٪ و ٦٤٪ و ٣٪ و ٧٣٪ و ٨٠٪ من المتدربين في برامج اللغة العربية، واللغة الانجليزية، والتربية الاجتماعية، والعلوم، والرياضيات يقع تخصصاتهم في نفس المحتوى على التبالي. ومكذا نرى، أن أكثر برامج التدريب فعالية من حيث التطابق بين تخصص المتدرب الأكاديمي والبرنامج التدريسي الذي يشارك به هو برنامج اللغة الانجليزية . إذ اتضح أن ٩٤٪ منهم يقع تخصصاتهم في اللغة الانجليزية . وبالتالي فإن تدريفهم على هذا المبحث بعد مسافة ذات مردود عال لتدريني احتفال تفجير هنلا . المتدربين للباحث التي يترمذن بتدريتها حالياً.

إذا، هذه الاشكالات ، خاصة بالنسبة لمعلمي المجال، فإنه لا بد من اهادة النظر بأحسن اخيار هنلا ، المتدربين وتنزيتهم على برامج التدريب بعمق يتم ولق معايير وضوابط واستراتيجية جديدة لتنمية برامج التدريب . ويدر أنه لا بد من تطوير نظام للهوية التعليمية للمعلم تتعدد بحسب الباحث والصرف التي يدرسها وبضع ضوابط ومعايير للالتزام بها .

(٢) تقييم المواد التدريبية

تشكل المواد التدريبية أهم عناصر أي برنامج تدريسي لأنها الوسيط الذي يهوي المهامات ومضمون التدريب، كما يحدد شكل التدريب وأساليبه. وقد درجت العادة في برامج تدريب المعلمين على إعداد مواد تدريبيه (تسى تعبيبات) تدور في مجملها حول محترى دراسي معين وكبنبة تدرسيه . ولما كانت أهم معايير تدريب المعلمين أثناه الخدمة تتناول المنهج والكتب المدرسية الجديدة ، فقد الجھت خطة تدريب المعلمين الى إعداد تعبيبات أو مواد تدريبية حول مضمون دراسي معين لتزييعها على المتدربين ومناقشتها في جلسات التدريب . ولما كانت المواد التدريبية على هذه الدرجة من الأهمية ، كان لا بد من وضع معايير ومواصفات محددة تعنى بعملية إعدادها وتشمل هذه المعايير والضوابط: أن تربط المواد التدريبية بحاجات المتدربين، وأن تتأب أهداف المنهج والكتب المدرسية الجديدة، بالإضافة إلى عنصر التشريح راثارة دانعية المتدرب، ومعاملة النروق الفردية، وتحسين الشعور بالكتابة التعليمية. يضاف الى ذلك اجراءات تتعلق بتعزيز المواد التدريبية برقى مسبق كي تنسن للمتدربين دراستها، ومن ثم مناقشتها في جلسات التدريب، ولضمان ألا يتم تدريس الرحدات الدراسية في الكتب المقررة المبنية عليها قبل مناقشة وحدات التدريب.

ولتقدير المهامات المتدربين وتلزيمهم للمواد التدريبية، تم تعريف نصف عينة المتدربين تدريباً لفائدة تتضمن أبعاداً مختلفة تتعلق بالمواد التدريبية من حيث ملائمتها لمهامات المتدربين و المناسبتها لأهداف التدريب،

وأنزها نفي تغبير الممارسات التدريبية للمتربين، خاصة على صعيد التعامل مع الكتب الجديدة ومراعاة النزول الفردية على قاعدة تدرج من ١ = بدرجة قليلة جداً إلى ٥ = بدرجة كبيرة جداً.

وند أشارت النتائج إلى أن ثلث أنزاد العينة برى أن المواد التدريبية لا ترزع علبيهم قبل مناقشتها في جلسات التدريب بروتوكال. وتهدر هذه الظاهرة ملاحظة أكثر في بداية تطبيق برنامج تدريب المعلمين حيث أن المواد التدريبية لم تكن معدة جميعها، الأمر الذي ترب عليه تاخر توزيعها على المتربين، مما أدى إلى أن تقدم بعض المتربين في تدريسيم للوحدات الدراسية لي الكتب المقررة على برنامج مناقشة المواد التدريبية، حيث اشار ٣٧ من المتربين إلى أنهم قد درسوا الوحدات الدراسية لي الكتب قبل تدريسيم علبيها في برنامج التدريب. وتشكل هذه الظاهرة خللاً كبيراً لي تطبيق برنامج التدريب لتدريسي احتساب حدوث التغبير في سلوك المتربين إذا قاما هم بتدريسي الوحدة الدراسية قبل تدريسيم علبيها لي برنامج التدريب.

أما فيما يتعلق بأحكام المتربين حول المواد التدريبية من حيث ملائمتها لمحاجات المتربين وصلتها بأهداف المأهولة والكتب الجديدة رأيهم برنامج التدريب ولدرتها على تحسين كفاية التدريس وتحسين شعور العلم بكفايته التعليمية، لند جاءت التنبيرات من درجة متوسطة لي الغلب الحالات، الأمر الذي يعكس تبريراً معمتراً إلى حد ما لدى ملائمة المواد التدريبية ومعالجتها في إكساب المتربين كفايات تعليمية منشورة. ويشير جدول رقم (٥) إلى النسب المئوية لننبيرات أنزاد العينة على كل بعد من أبعاد القاعدة المتعلقة بالمواد التدريبية.

جدول رقم (١٠)

وبين جدول رقم (٥) أن ٤٨٪ من التدريسين يرون أن محتوى المواد التدريبية ملائم لاحتاجاتهم المهنية بدرجة كبيرة، كما يرى ٦٠٪ أن المواد التدريبية تخدم أهداف برنامج التدريب في إكسابهم مهارات وكتابات تعليمية. وبالمقابل لا يقرر إلا ٢٨٪ فقط من أفراد العينة أن المواد التدريبية مشرقة. كما يرى نصف أفراد العينة تقريباً (٤٨٪) أن المواد التدريبية لا تعينهم على الاطلاق، أو تعينهم من درجة متوسطة إلى أفضل

الحالات على تحسين ندرة الطلبة على التفكير الناقد، في حين يرى ١٥٪ فقط أن المواد تسعفهم بدرجة كبيرة جداً في تحسين ندرة الطلبة على التفكير الناقد. ولما كانت تنمية التفكير الناقد أحد أهم أهداف خطة التطوير التربوي ، لذا الأمر يستدعي أن تعكسن المواد الدراسية منهاجهاً جديداً لي التعامل مع تنمية التفكير الناقد كي يكتسب المتدربون مهارات جديدة لي تدرسهم لغاتهن هلاً الهدف.

ويبدو من مطالعة أحكام المتدربين أن أكثر الفرائد المتعصلة من التدريب تتضمن في تبادل الخبرات مع زملائهم ، فنجد أشار ٧٦٪ منهم أن برنامج التدريب يتبع لهم فرصة كبيرة لتبادل الخبرات التعليمية. وعلى الرغم من مثل هذه اللائدة، إلا أن نسبة كبيرة من المتدربين (٤٠٪) تقريباً يرون أن البرنامج التربوي لا يعطيهم شعوراً بتحسين أدائهم التربسي، الأمر الذي يطرح تساؤلاً حول نعالية برنامج التدريب لي إحداث التغير المطلوب في تغيير أساليب التدريس. ونجد تعزز مثل هذا الانطباع في مواقع كبيرة، فنجد أشار نصف أفراد العينة فقط إلى أن المواد التدريبية تعينهم على معالجة الفروق الفردية بين الطلبة في المواد التي يدرسونها، كما تقررت ثلث المتدربين أن المواد التدريبية لم تتعين لهم ندرة أفضل على التعامل مع الكتب المدرسية الجديدة. وأخيراً، يرى ٥٧٪ من المتدربين أن المواد التدريبية تشعر منحى عملياً في مساعدة المتدربين على القيام بالنشاطات والتجارب الصنبلة.

ولما كانت المواد التدريبية تختلف في مدى مناسبتها للمعايير الواردة باختلاف البرنامج التربوي، كما تقد تختلف تدبرات الأفراد بها حسب خبراتهم التعليمية، فنجد اوضاع من الضروري فحص الفروق بين تدبرات الأفراد للمواد التدريبية باختلاف مستوى خبرة المتدربين والبرنامج التربوي، ونجد تم ذلك من خلال إجراء تحليل التباين الثنائي Two-way ANOVA (برنامج، خبرة) . ونجد أشارت النتائج إلى أن أمر البرنامج كان دالاً احصانياً على معظم الفترات في حين لم يصل أثر الخبرة إلى مستوى الدالة الإحصائية، رشيد جدول رقم (٦) إلى نتائج تحليل التباين لأثر البرنامج، ونتائج اختبار ثوكي (Tukey).

المراد بالسابق ربنا . لـ . انتقال العذاب الاصغر بالمرتبة قبل العذاب الشديد للزداد العذريه وفهم اغفاره يعني

الرقم	العنوان	المراحل										الكتاب المدرسي وكتاب المنهج
		المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة	المرحلة الرابعة	المرحلة الخامسة	المرحلة السادسة	المرحلة السابعة	المرحلة الثامنة	المرحلة التاسعة	المرحلة العاشرة	
١	مدى الالتمامية بالعلم والباقي.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٢	الإدراكية لمعنى المدارس والكتب المدرسية.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٣	نتائج الماد الضرورية أسلوب الكتابة والكتاب المدرسية.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٤	الإدراكية مثمرة ومتقدمة.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٥	نفاذ الماد الضرورية في معرفة وفهم الماد.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٦	نفاذ الماد الضرورية للأدوات التعليمية والآلات.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٧	الإدراكية من ذات المفهوم.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٨	الإدراكية على ملء الارتفاق المدرسي.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
٩	نفاذ الماد الضرورية بذاتها.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
١٠	نفاذ الماد الضرورية بذاتها.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
١١	نفاذ الماد الضرورية بذاتها.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
١٢	نفاذ الماد الضرورية بذاتها.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩
١٣	نفاذ الماد الضرورية بذاتها.	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩	٢٠٢٩

- تتمحور المنشآت على تلسكافن - بـ مبردة تدفئة سالبة - بـ مبردة كبيرة سالبة.

يتضح من المدخل السابق أن المتدربين في برنامجي التربية الاجتماعية، واللغة الإنجليزية يرون أن المواد التدريبية ملائمة لحاجاتهم البدنية أكثر من ملائمة المواد التدريبية لنفس الفرض في برامج معلم الصف والرياضيات والعلوم. كما تبين أن المواد التدريبية في برنامجي التربية الاجتماعية واللغة الإنجليزية أكثر ملائمة لأهداف برنامج التدريب من المواد التدريبية في برامج الرياضيات، والعلوم، ومعلم الصف، والتربية الإسلامية، واللغة العربية. أما من حيث مدى مناسبة المواد التدريبية لأهداف المناهج والكتب الجديدة (ما إذا كانت المواد التدريبية تعكس التوجهات الحديثة في المناهج والكتب الجديدة)، فقد امتازت المواد التدريبية في برنامج اللغة الإنجليزية في هذه الخاصية على المواد التدريبية للبرامج الأخرى جميعها. كما ظهر أيضاً أن المواد التدريبية لبرنامج التربية الاجتماعية تفوق عن برنامجي الرياضيات ومعلم الصف في أنها تسع المتدربين على تحسين قدرة الطلبة على التفكير الناقد.

وعلى الرغم من أن المواد التدريبية بشكل عام لم تحسن من شعور المتدربين بكلابتهم التدريبية، إلا أنه ظهر أن المواد التدريبية لبرامج التربية الإسلامية، والتربية الاجتماعية، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية تدعم بهذا الإيجاب، أكثر من المواد التدريبية لبرنامجي الرياضيات والعلوم. كما تبين أيضاً أن المواد التدريبية في برامج التربية الإسلامية والتربية الاجتماعية واللغة الإنجليزية تعين المتدربين بصورة أفضل على معالجة الفرق الفردية أثناه، تدرسهم من المواد التدريبية لبرنامجي الرياضيات والعلوم.

وأخيراً، فقد أظهرت النتائج أن المواد التدريبية لبرامج التربية الاجتماعية، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية تفوق من غيرها من المواد التدريبية في البرامج الأخرى، خاصة في برنامج الرياضيات من حيث معالجتها على توازن معتدل بين الملاهي واستراتيجيات التدريس. فالمادة التدريبية لهذا البرنامج، بالإضافة إلى أنها تعمق من معرفة المتدربين بطبيعة المادة التي يدرسونها، فإنها تتضمن معالجة للنشاطات والتجارب التي يستلزم بها المتدرب أثناه، تدرسه للوحدات الدراسية.

يشكل عام يمكن القول بناء على النتائج السابقة، إن الفضل للمادة التدريبية هي مواد برنامجي اللغة الإنجليزية والتربية الاجتماعية، وأقلها ملائمة هي المواد التدريبية لبرنامج الرياضيات. ومع ذلك، علينا يجب أن نكون أكثر حذراً في تفسير هذه النتائج، لأن الفرق القائمة بين المواد التدريبية أنها هي فوق في الدرجة وليس في الإيجاب، (النوع) حيث كانت تدريبات الآثار للمادة التدريبية جميعها من درجة متسطة في الغالب، وبالتالي فإن الفرق تعكس شدة التدريب (أي أنه لم يظهر أن تدريب بعض المواد التدريبية جاء عالياً بدرجة كبيرة وبعضها الآخر جاء تلبلاً بدرجة متدنية).

(٢) مراكز التدريب

يتناول هذا الباب تقدیر المتدربين لمجموعة العناصر المتعلقة بـمراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة من حيث المباني والسهيلات، والخدمات المتوفرة، والموقع، وادارة مراكز التدريب. ويشير جدول رقم (٢) الى نسب الاجابات الرائعة على كل بعد من أبعاد قائمة التقدیر.

جدول رقم (٢)
نسب تقدیر الرأي المنهي لعناصر مراكز التدريب

الرقم	اللمسة	النسبة	المعدل	النسبة	المعدل	متوسطة	درجة للبلة هنا	درجة بدلها	متوسطة	درجة بدلها	درجة بدلها
١	مبنی المركز من ي يكن من لجین الاملاک التدريبیة	الصلة العدد		١٦٠٠	٢٩١	٢٢١	١٠١	١٢١	٢٢٢	٢٢٢	١٠١
٢	الفرق الصنیف فی المركز راسمة و معدة جهذا من حيث الإضاءة والتثفیفة وغير ذلك.	الصلة العدد		١٠٧	٢١٦	٢٩٦	١٩٠٠	١٩٣	٢٢٢	٢٢٢	١٠١
٣	تتوفر الخدمات التدريبية للتدربین (سكنیة، مختبر، وسائل تعليمیة ...الخ).	الصلة العدد		٧٢	١٩٦	٢١٦	١٩٠٠	٢٣٠	٢٢٢	٢١٦	١٠١
٤	تتوفر فی المركز خدمات وسهیلات الأخرى (كابینتها، نصریر ...الخ).	الصلة العدد		٤٢	٨	١٨١	١٠٢	١٢٦	١٠٠	٢٢٢	٢٢٢
٥	تتوفر فی المركز مکانی خاص للتدربین.	الصلة العدد		٣٤	١٦٣	١٨٩	١٨٠	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٠٢
٦	عدد التدربین فی فئات التدرب مغفل ولا يثر سلباً على مستوى العمل.	الصلة العدد		١٩٩	٤١٥	٢٦٩	٦٢	٢٢	٢٦٨	٦٢	٦٢
٧	الاختلاط فی المركز يسبب بعض الإشكالات.	الصلة العدد		١٢٧	٩٨	١٠٠	١٠٢	١٢٦	١٠٠	١٢٦	١٠٢
٨	الواصلات إلی المركز متربطة فی معظم الأحيان.	الصلة العدد		٩١	١٢٦	١٢٦	١٢٦	٢١٨	٢٢٣	٢٢٣	١٠٢
٩	تشعر إدارة المركز مع مدربین التدربیة بشكل نعما.	الصلة العدد		١٢٣	٢٤٩	٢٩٨	٦٢	١١٦	٦٢	٦٢	٦٢
١٠	تفک إمكانات المركز التدربین من التفاعل الكامل مع التدربین.	الصلة العدد		١٢٢	٢٢١	٢٦٢	٢٢٦	١٠١	١٢٩	٢٢٦	١٠١
١١	تشعر إدارة المركز بالجبرة والنشاط وتكسر نفسها لإنجاز المهام التدربیة.	الصلة العدد		١٦٨	٣٤٩	٢٨٢	٢٢٢	١٢٣	١٢٣	١٢٣	١٠٨

بتصفح من المدخل السابق أن أحكام أفراد العينة على كل عنصر من العناصر المتعلقة بمراكز التدريب لا تعكس رضى أو مروانة متبرولة لدى توفر هذه السمات أو المعايير في مراكز التدريب، إذ اتضح مثلاً أن ٢٤٪ فقط يرون أن مبانى مراكز التدريب مريحة وتمكن من تحقيق أهداف التدريب، كما أن ثلث أفراد العينة تقريباً يرون أن الفرق التي تجربى بها نعالبات التدريب واسعة ومعدة جيداً لهذه الغاية.

ويبدو أن أكثر ما يحتاج إليه هذه المراكز هو توفر التسهيلات والخدمات التي تخدم أغراض التدريب وحالات التدرين. فنجد أشار ٢٦٪ فقط إلى توفر التسهيلات التربوية الازمة لأغراض التدريب (مكتبة، سخنبر، وسائل تعليمية) في هذه المراكز بدرجة كبيرة ، كما رأى ١١٪ فقط منهم أن المراكز توفر بها خدمات والتسهيلات الأخرى. وبالإضافة إلى تدني مستوى توفر الخدمات والتسهيلات التي تحقق أهداف ونشاطات برامج التدريب، فقد ظهر أيضاً أن مراجع هذه المراكز تعتبر مشكلة للمتدربين من حيث توفر المرافق وسهولة الوصول إليها، إذ تبين أن ٢٧٪ من المتدربين فقط يرون أن هذه المراكز سهلة الوصول إليها. وأخيراً، فنجد ترزاً ٥٢٪ من أفراد العينة أن إدارة المراكز التربوية تتسم بالغموض والنشاط، وتكرس نفسها لتسهيل المجاز المهام التربوية. وبشكل عام، يمكن القول إن السمات التالية هي الأكثر ملاحظة في مراكز التدريب: عدم توفر التسهيلات والخدمات التربوية، وعدم توفر مكاتب خاصة بالمدربين، وصعوبة الوصول إلى مراكز التدريب، وصغر حجم الفرق الصنفية التي تجربى بها نعالبات التدريب.

ولما كانت المراكز التربوية تختلف في مدى توفر هذه المعايير باختلاف مديرية التربية والتعليم التي تتبع لها هذه المراكز (الموقع)، فنجد تم إجراء تحليل التباين الإحادي لمجموع أبعاد القائمة المتعلقة بمراكز التدريب حيث كانت مديرية التربية والتعليم هي المتغير المستقل، وتتدبر المتدربين لكل عنصر من عناصر القائمة هو التغير التابع. ونجد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المديريات في مدى توفر المعايير المذكورة في مراكز التدريب على جميع الفترات، باستثناء فترة واحدة (نترة رقم ١١)، والمتعلقة بإدارة مراكز التدريب من حيث خبرتها، ونشاطها، وتكررها وتقديرها لالمجاز المهام التربوية . ويشير جدول رقم (٨) إلى نتائج هذا التحليل.

ପାତ୍ର କାହାର ମାତ୍ରମେ କାହାର ଏହି କାହାର ଏହି କାହାର

ପାଇଁ ପାରିବାରିକ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ମାଣ ହେଲାଏବୁ ।

P. 01

وعند استخدام اختبار توكي للمقارنات البعيدة، نبين ان الفرق في تقدیرات المدربين حسب مدربية التربية انحصرت على معظم الفترات بين المدربيات التالية : معان ، جرش ، المزار الجنوبي، التعليم الخاص، عمان الكبير الأولى، والزرقا ، من جهة، والكرك، ودبر علا، وعمان الثانية، والبلقاء، والمفرق من جهة أخرى. إن هذا يعني ان المراكز التدريبية في مدربيات التربية والتعليم في الكرك، ودبر علا، وعمان الثانية، والبلقاء.. والمفرق لا تختلف بالخصائص التي يجعل من مدارسها مراكز تدريب فعالة سراً، من حيث سعتها، وتنوع الخدمات والمرافق والتسهيلات التعليمية، وسهولة الوصول إليها.

وتصرفة عامة، فإن استعراض متوسطات تقدیرات المدربين للمراكز التدريبية على ابعاد الثانية - بعض النظر عن المدربية التي تتبع لها هذه المراكز - يشير إلى أن متوسط التقدیرات على معظم الفترات ينزل عن وسیط قاعدة التدريج (تدريج القاعدة من ١ بدرجة للبلة جداً إلى ٥ بدرجة كبيرة جداً)، مما يعكس انتظاماً عاماً بأن معظم هذه المراكز لا تتوفر بها التسهيلات والمرافق والامکانيات التي يجعل منها مراكز تدريب فعالة. ومن هنا ، فإن الفرق القائلة بين هذه المراكز يجب أن بنظر إليها بعدد حيث أنها تشير إلى فرق في الدرجة، وليس في النوع أو وجهة التدريب.

ولما كانت المراكز العدديّة يجب أن تخutar بمعناها بحيث تضمن تغطية المقومات الأساسية اللازمة لها لغايات التدريب، فإن الأمر يستدعي إتخاذ معايير وضوابط جديدة لاختيار مراكز التدريب بحيث تغطي بها كافة التسهيلات الضرورية للنجاح عملية التدريب.

(٤) أوقات التدريب

بالإضافة إلى الشعور العام بأن مراكز التدريب لا تتناسب مع متطلبات التدريب، وحاجات المدربين ، تبرز قضيّاً آخر من عدم الرضى تتعلق بهذه البرنامج التدريسي والأيام التي تجري بها نعالبات التدريب ومدة الملتمسات التدريبية. ويشير جدول رقم (٩) إلى نسب استجابات المدربين من أفراد العينة للفترات المرتبطة بأوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

جدول رقم (٩)

نسبة المراقبة/ عدم المراقبة على النتارات المرتبطة بأوقات التدريب

الرقم	النقطة	نسبة	مدة البرنامج طيلة	الهرم الذي يجري له التدريب	أوقات بشدة	أوقات	غير متأكد	لا أرقان	لا أرقان بشدة
١	مدة البرنامج طيلة	٦٣%	٢٤١	٢٤٢	٦٩٢	٦٩٣	٢٤٣	٧٤	٦٧
٢	الهرم الذي يجري له التدريب	٦٨%	٢٢٨	٢٢٩	٦٨٠	٦٨١	٢٢٩	٢٢	٣٢
	المناسب	٦٩%	٢٢٩	٢٢٩	٦٩٣	٦٩٤	٢٢٩	٢٢٢	٢٢٣
	مدة الجلسات التدريبية مناسبة	٦١%	٢٠٠	٢٠١	٦١٠	٦١١	٢٠١	٢٠٢	٢٠٣
		٦١%	٢٦٩	٢٧٠	٦١٠	٦١١	٢٧٠	٢٧٢	٢٧٣

يتضح من الجدول السابق أن ٨٣٪ من أفراد الهيئة المتدربين رأوا أن مدة البرنامج التدريبي طويلة، كما أعرب ٦٨٪ من المتدربين عن أن الهرم الذي يجري له التدريب (هرم الحسن) غير مناسب. وأخيراً، أوضح ٦٩٪ منهم أن مدة الجلسة التدريبية طويلة. ربما يرتبط مثل هذا الشعور العام بعدم الرضى عن أوقات التدريب بإدراك المتدربين أن تنفيذ البرنامج في الأيام التي يجري فيها يتم على حساب المتدربين، حيث أن يوم الخميس هو يوم عطلة بالنسبة لهم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المتدربين يشعرون أن محترفي التدريب يمكن تنفيذه، في مدة زمنية أقصر مما يدعوه إلى التفكير باتباع استراتيجيات تنفيذية أخرى للبرنامج، كان يجري التدريب في أوقات متباينة، أو لي نهاية يوم دراسي بدلاً من انتصاره على يوم الخميس.

(٥) لعالية المدربين

يتناول هذا الم悲哀 لعالية المدربين وكثافتهم من حيث تكثفهم من المادة التدريبية ولدورتهم على إدارة الجلسات التدريبية باستخدام استراتيجيات راسالبيب تدريبية متفرعة، كما يتناول المهاماتهم نحو برنامج التدريب.

رئي معارلة لتحديد عدد العوامل التضمنة في النائمة التي تأسست لعالية المدربين، وبالتالي تسهيل عرض النتائج بأخذ التقديرات على مستوى العامل بدلاً من النقطة، تم اولاً إجراء التحليل العائلي (Factor Analysis) لاستخلاص عدد قليل من العوامل والتأكد من البناء العائلي للأداة . وله اشارت نتائج التحليل العائلي باستخدام اسلوب المكونات الأساسية (Principal Component) مع التدريب التعميمى الى وجود عامل واحد فقط يفسر ٥٠٪ من التباين، مما يشير الى تمنع الاداة ببناء محدد بدليل عدم وجود عوامل أخرى من ناحية وتشيع جميع النتارات على نفس العامل يتم تشيع عالية من ناحية أخرى ، وبهذا ان

هذا العامل هو فعالية المدرب. وعلى الرغم من ذلك فإننا ارتأينا أن عرض النتائج على مستوى هذا العامل فقط قد لا يخدم أهداف التدريم نظراً لاهتمامنا بكل جوانب متعددة لفعالية المدرب مما حدانا إلى اجرا، التحليل على مستوى النقرة.

ولما كان المدربين مختلفون في مستوى تعاليتهم من مركز تدريسي لأخر، ومن برنامج تدريبي لأخر، فقد تم إجراء محليل التباين الثنائي بأخذ المعاينة التي يبع لها مركز التدريب وبرنامج التدريب كمتغيرين مستقلين (٧×٨)، وتلذير المدربين لسلوك المدرب على كل لترة من اللترات المزدلة لفائدة لفعالية المدرب كمتغير ثابع. وقد أشارت النتائج إلى أن الأثر الرئيسي لكل من المعاينة والبرنامج كان دالاً إيجابياً على معظم اللترات، كما كان التفاعل القائم بينهما دالاً إيجابياً أيضاً. وبين جدول رقم (١٠) الأوساط المساببة، وبين لـ، ونتائج اختبار توكي للبيانات البعدية لأثر المعاينة (موقع مركز التدريب)، كما بين جدول رقم (١١) الأوساط المساببة وبين لـ ونتائج اختبار توكي للبيانات البعدية لأثر البرنامج.

جولہ (۱)

- تقدر الدوافع ٣٣ في ١٠٢ - بحسب جدول ٤٠ - بحسب كموديل .

P.01 ..

P.05 ..

الرابطة المعايير والنتائج المترافقه مع معايير القياس
جدول رقم (١١)

العنوان	القسم	المترادف							رقم
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	
١- معلم المنسوب المكتسب من المعايير الجديدة	١- معلم المنسوب المكتسب من المعايير الجديدة	٨٣٣	٨٣٣	٨٣٣	٨٣٣	٨٣٣	٨٣٣	٨٣٣	١
٢- بذر المعرفة النصل الفرضي ببيان	٢- بذر المعرفة النصل الفرضي ببيان	٧٩٣	٧٩٣	٧٩٣	٧٩٣	٧٩٣	٧٩٣	٧٩٣	٢
٣- يؤمن المعرفة التي تم التزويج بين المعرفة	٣- يؤمن المعرفة التي تم التزويج بين المعرفة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٣
٤- يمثل المعرفة المقدمة على رسول الملوكات إلى المعرفة	٤- يمثل المعرفة المقدمة على رسول الملوكات إلى المعرفة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٤
٥- سيدل المعرفة الروت المفترض بما يحقق لغايات العصر	٥- سيدل المعرفة الروت المفترض بما يتحقق لغايات العصر	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٥
٦- يغير المعرفة الشديدة على انتشارها في ميداليات العصر	٦- يغير المعرفة الشديدة على انتشارها في ميداليات العصر	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦
٧- يغير المعرفة الشديدة معايير شارم	٧- يغير المعرفة الشديدة معايير شارم	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٧
٨- يحمل المعرفة على حسنه فنكتوري للرجل الذي يمر بها	٨- يحمل المعرفة على حسنه فنكتوري للرجل الذي يمر بها	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٨
٩- يحمل المعرفة على حسنه فنكتوري للرجل الذي يمر بها	٩- يحمل المعرفة على حسنه فنكتوري للرجل الذي يمر بها	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٩
١٠- ينفي المعرفة الشديدة ببيانات من سببي لفهم المعرفة	١٠- ينفي المعرفة الشديدة ببيانات من سببي لفهم المعرفة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١٠
١١- ينفي المعرفة الشديدة ببيانات من سببي لفهم المعرفة	١١- ينفي المعرفة الشديدة ببيانات من سببي لفهم المعرفة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١١
١٢- يحمل المعرفة على انتشار ملحوظات المعرفة	١٢- يحمل المعرفة على انتشار ملحوظات المعرفة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١٢
١٣- يذكر المعرفة ذات الصبغة على انتشار المعرفة ونفيها	١٣- يذكر المعرفة ذات الصبغة على انتشار المعرفة ونفيها	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١٣
١٤- يحمل المعرفة على انتشار المعرفة ونفيها	١٤- يحمل المعرفة على انتشار المعرفة ونفيها	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١٤
١٥- يحسم المعرفة على النبذة الى الماء العذبة بالمراد العذبة	١٥- يحسم المعرفة على النبذة الى الماء العذبة بالمراد العذبة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٣	١٥

الفرق لي لعالمة المدرين حسب المحافظة :

بظاهر من جدول رقم (١٠) أن أثر المحافظة (موقع مركز التدريب) كان دالاً أحياناً على جميع النقرات ما عدا نقرتين هما رقم ٦٦٢ و ٦٦٣ . يعني ذلك أن لعالمة المدرين لم تكن واحدة لي جميع المحافظات، وإنما اختلف مستوى هذه التعالمة من محافظة لأخرى. وقد تبين باستخدام اختبار تركي للمقارنات البعيدة أن المدرين في محافظات أربد والبلقا، والزرقا، كانوا من وجهة نظر المدرين أكثر تعالمة من مدرسي محافظة المفرق من حيث تمكنهم من المادة التدريبية وادارتهم للجلسات التدريبية . وظهر أيضاً أن المدرين في محافظتي الزرقاء والبلقا، أكثر مراعاة للمفرق الفردية وخلفيات المدرين من المدرين في محافظتي المفرق، واريد، كما تبين أن المدرين في محافظة الطبلة أدنى من المدرين في محافظتي المفرق وعمان عن توصيل المعلومات لتدريبيهم.

ونبأيا بتعلق باستغلال الوقت التدريبي بما يحقون أهداف التدريب، فقد ظهر أن المدرين في محافظة البلقا، أكثر قدرة على ذلك من المدرين في محافظات الكرك والمفرق واريد، كما ظهر أيضاً أن المدرين في محافظتي الزرقاء والبلقا، يرضخون أهداف المادة التدريبية قبل جلسة التدريب أكثر من زملائهم في محافظة المفرق. أما من حيث مردودية المدرين في الأخذ بلاحظات المدرين على المادة التدريبية، فقد تبين أن مدرسي محافظة المفرق أقل مردودة في ذلك من زملائهم في محافظات أربد ومعان والطبلة والزرقاء . راحيراً ظهر أن المحامات المدرين نحو برنامج التدريب في محافظة البلقا، أكثر اهجاً من مدرسي محافظة الكرك.

الفرق لي لعالمة المدرين حسب البرنامج التدريبي

أظهرت نتائج تحليل التابع الثنائي - كما ورد سابقاً - أن هناك فروقاً جوهرية في مستوى تعالمة المدرين على جميع النقرات، ما عدا نقرة واحدة (نقرة رقم ١٠) تعزى إلى اختلاف البرنامج التدريبي (أنظر جدول رقم ١١) . وهذا يعني أن المدرين اختلفوا في تقدير تعالمة مدرسيهم حسب البرنامج التدريبي . وقد أشارت نتائج اختبار تركي للمقارنات البعيدة أن مدرسي برامج التربية الاجتماعية واللغة العربية واللغة الإنجليزية والتربية الإسلامية أكثر تمكنًا من المراد التدريبية مقارنة مع مدرسي برنامج العلم . كما ظهر أيضاً أن مدرسي التربية الإسلامية والتربية الاجتماعية واللغة العربية أكثر قدرة على إدارة الجلسات التدريبية من مدرسي برنامجي العلم والرياضيات .

أما من حيث مراعاة المدرين لاختلاف خلفيات المدرين وخبراتهم، فقد امتاز مدرسي برامج اللغة

العربية والاجتماعيات، ولللغة الإنجليزية في ذلك عن مدرب برامح الفنون والرياضيات ومعلم الصف، كما امتاز مدرب برامج التربية الإسلامية، ولللغة العربية عن نظرائهم مدرب برامجي العلوم، والرياضيات في ندرتهم على توصيل المعلومات للمتدربين.

وليسا يتعلق باستغلال الوقت التدريسي بما يحقنه أهداف التدريب، لتد ظهر أن مدرب برامح اللغة الإنجليزية، والتربية الإسلامية، ولللغة العربية أكثر للرة على استغلال الوقت التدريسي من مدرب برامجي الرياضيات، والعلوم، كما ثبت أياً أن مدرب برامح التربية الإسلامية، ولللغة العربية، والتربية الاجتماعية بعنوانه متربهم على المشاركة في نعالبات التدريب أكثر من مدرب برامجي العلوم، والرياضيات من ناجحة. وبذلك جهداً أكبراً نسبة مترى لهم المتدربين لطبيعة المادة التي يدرسونها من ناحية أخرى.

أما من حيث مرونة المدربين وتنبئهم للإعفاءات المتدربين على المادة التعليمية، فقد أشارت النتائج إلى أن مدرب برامج التربية الإسلامية أكثر مرونة وقابلية لذلك من مدرب برامج العلوم. وأخيراً، فقد اتضح أن مدرب برامح اللغة العربية والتربية الإسلامية والتربية الاجتماعية ولللغة الإنجليزية يبدون الجاهات أكثر ايجابية نحو نعالبات التدريب، ويسعون إلى إبراز انحرافات التحديثية في المنهج والكتب المدرسية الجديدة أكثر من مدرب برامح العلوم والرياضيات ومعلم الصف.

ومن هنا، فإن النتائج تشير بضرورة عامة إلى أن المدربين في برامح اللغة الإنجليزية والتربية الاجتماعية ولللغة العربية والتربية الإسلامية أكثر لفالية من مدرب برامجي الرياضيات والفنون.

رسالة عامة، نابنا نستتبع التردد بها، على نتائج هذا التحليل إن المدربين في معانقة المدقق أقل لفالية في تدريسيهم مقارنة مع زملائهم في المعانقات الأخرى، وخاصة مدرب معاييرات البقاء، والزرتا، راريد، وبالإضافة إلى ذلك فإن استعراض متطلبات التدريبات لكل للرة، يغض النظر عن المعانقة، والبرنامج، يكشف عن أن التدربات لدى توافر السمات الواردة في القرارات في سلوك المدربين ، جانت من درجة متوسطة ما عدا تلك التسللة باستغلال الوقت التدريسي، وحلز المتدربين وإثارة دالعيتهم للمشاركة، والمرص على المحضر إلى قاعات التدريب في الوقت المحدد، واحترام المتدربين، حيث جانت تدربات المتدربين لها من درجة كبيرة جداً (أنظر جدول رقم ١٢).

جدول رقم (١٢)

النسبة المئوية لتقدير المدربين لأبعاد لعالية المدرب

الرقم	النقطة	العدد	نسبة	متوسطة كهرباء جداً	متوسطة كهرباء	الميلحة	الميلحة	الميلحة	الميلحة	الميلحة	الميلحة
١	يظهر المدربين نكناً مناسباً من المادة التربية			٦٦١	٢٢٠٠	٤٦	٢٢٠	١٧	٤٦	١٧	
٢	يظهر المدربين النصل التربسي بمعاملة		عدد	٢٦٤	٦٦٢	٤١	٢٢٢	١٧			
٣	براعي المدربين الفرق الفردية بين المدربين		نسبة	٢٦٦	٤٥١	٢٩	٢٥٦	١١	٢٩	١١	
٤	يتنبئ المدربين بقدرة على توصيل المعلومات		عدد	٢٦٩	٤٥٦	٢٥٧	٢٥٧	٦٩	١٢	١٧	
٥	يختلق المدربون الرلت التربسي با يحقق		نسبة	١٥٨	٣٦٢	٢٨٤	١٢٦	٦٩	١٢	١٧	
٦	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	١٦٠	٣٦٦	٢٨٧	٢٨٧	٢٠	٧٢٢	٢٢	
٧	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٥٣	٤٢٠٠	٢٥٢	٤٢٠٢	٢٢	٤٢	٢٢	
٨	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٠٠	٤٣٣	٢٥٦	٢٥٧	٢١	٦٠	١٨٩	
٩	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٢٣	٦٣٠٠	١٨٧	٢٩	٢١			
١٠	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٢٢	٦٣٦	١٨٩	٦٠				
١١	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٣٤٢	٤٠١	١٧٥	٨٥	١٩			
١٢	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٣٤٨	٤٠٢	١٧٦	٨٨	١٩			
١٣	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٤٩٢	٣١٨	١٢٢	٣٧	٢٢			
١٤	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٤٩٧	٢٢٢	١٢٣	٣٧	٢٢			
١٥	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٢٩	٤٤٢	٢٦١	٩٤	٢٦			
١٦	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٤٠	٤٤٥	٢٤٢	٥٦	٢٦			
١٧	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	١٩٩	٣٧٥	٢٢٠٠	٩٧	٩٥			
١٨	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	١٩٨	٣٧٣	٢٦٩	٩٧	٩٨			
١٩	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٠٨	٤٢٩	١٨٥٢	٩٦	٢٧			
٢٠	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢١٠	٤٢٢	١٨٣	٥٤	٢٢			
٢١	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٢٩	٤١٩	٢٢٨	٨٦	٢٩			
٢٢	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٢١	٤٢٢	٢٢٠	٨٢	٣٩			
٢٣	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٢٦	٤٠٨	٢٢٩	٦٢	٢٦			
٢٤	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٢٨	٤٢٦	٢٢٦	٦٢	٢٨			
٢٥	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٢٥٦	٤٢٦	٢٢٦	٦٨	٢٨			
٢٦	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		عدد	٢٦٧	٤٣٩	٢٢٦	٦٨	٢٨			
٢٧	يتحقق المدربون على توصيل المعلومات		نسبة	٦٢٠	٣٠٠	٥٥	١٠٠	١٥			

ويفنى ذلك أن ألم ما يميز المدربين هو حرصهم على الحضور في الوقت المحدد، واحترام المتدربين
راثارتهم لداعية المدربين على المشاركة في نعالبات التدريب واستغلالهم للوقت التدريسي. وعلى الرغم من
أهمية مثل هذه السمات ، إلا أنها نلاحظ أن مظاهر سلوك المدربين الدالة على تعاليتهم بصورة
مماكرة (العنكبوت من المادة العدبية ، مراهاً للفرق بين المدربين ، التدرا على توصيل المعلومات ،
والتركيز على الاتهامات التعديدية لي الناهاع والكتاب المهدى) لم تصل - من وجهة نظر
المدربين - إلى المستوى المطلوب ، مما يشير إلى أن الكلمات الموجهة للملاحة عملية التدريب عند
المدربين لم تكن بالمستوى المطلوب ، وبالتالي فإن انبعاث المدربين يرجع لتعاليتهم من خلال دورات
عصيره تتحسّر حركة أساليب التدريب والاتصال مع المدربين كثافة خامس يهدى أمرًا ضروريًا.

(٦) أساليب التدريب

تناول هذا الجزء ، أساليب التدريب المستخدمة في نعالبات التدريب من حيث درجة شبراعها . ويشير
جدول رقم (١٢) إلى التكرار والسبة المئوية لدرجة استخدام هذه الأساليب في نشاطات التدريب.

جدول رقم (١٢)

النسبة المئوية لشهرع اساليب العدبي

الرقم	الاسلوب	النائمة	نسبة	عدد	غالبا	أحيانا	لا يستخدم
١		النائمة	نسبة	٥٦٦	٣٠	١١٩	١٦
٢	المعاصرة والنانثة	نسبة	عدد	٥٦٢	٣٠٩	١١٢	١٦
٣	تعلم في مجموعات	نسبة	عدد	٢٧٦	٣٤٥	٢٨٦	٤٧
٤	قراة النصوص	نسبة	عدد	٢٨٢	٣٥٥	٢٩٢	٤٨
٥	السؤال والجواب	نسبة	عدد	٣٩٢	٢٩٢	٢٧٩	٢٩
				٣٩٢	٣٠٠	٢٨٧	٣٠
				١٤٤	٢٠١	٤٧٢	١٣٧
				١٤٨	٢٠٧	٤٨٦	١٣٨
				٢٩٣	٢٨٦	٣١٦	٦٥
				٣٠١	٢٩٢	٣٢٥	٦٧

* متوسط عدد الحالات الناجحة ٣٢

يُنصح من المدخل السابق أن ٨٥٪ من المتدربين يعتقدون أن المناشرة تستخدم غالباً، أو بصرة دائنة كأساليب التدريب. كما يرى ٦٢٪ من أفراد العينة أن الأساليب التدريبي الذي يمزج بين الحاضرة، والمناشرة يستخدم غالباً أو بصرة دائنة؛ وكما هو الحال في المتدربين السابقين، فإن ٦٧٪ و ٥٨٪ من المتدربين يرون أن التعلم في مجموعات وأسلوب سزال / جراب بشيء استخدامها غالباً أو دائنة في نشاطات التدريب. يبدر أن هذه الأساليب جميعها يشيّع استخدامها في فعاليات التدريب ماعدا قراءة النصوص، حيث تقر ثلث أفراد العينة فقط أن المدربين يصلون إلى استخدامه كأساليب تدريبي بدرجة كبيرة.

ولاستفهاماً ما إذا كانت هناك نردن في درجة شبرع هذه، الإساليم باختلال برنامج التدريب والمعانظة (المربع)، تم استخدام معلم التباين الثنائي. ويشير جدول رقم (١٦) إلى الأساطط الحسابية رقم (٦) رنتائج اختبار تركي لأثر البرنامج، كما يشير جدول رقم (١٥) إلى الأساطط الحسابية رقم (٩) رنتائج اختبار تركي لأثر المعانظة. ينصح من المدخلين السابقين أن الأثر الرئيسي لكل من عاملين البرنامج والمعانظة (المربع) كان دالاً احصائياً، كما كان التفاعل القائم بينهما دالاً احصائياً على معظم الأساليب الواردة. أي أن هناك لروراً في درجة شبرع هذه، الإساليب تعزى إلى اختلال البرنامج التدريبي والمعانظة.

جدول رقم (١٦)
الأساطط الحسابية رقم (٦) رنتائج اختبار تركي لأثر البرنامج التدريبي
على استسلام الإساليم التدريبي

نوع اختبار تركي	نوع اختبار تركي	البرنامج التدريبي								الأساليب	الرقم
		نماذج	نماذج	معلم	نماذج	نماذج	نماذج	نماذج	نماذج		
١٠, ١١, ١٢, ١٣	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣٢	١
١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١
١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١
١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١
١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣	١
٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧	٤٤, ٤٥, ٤٦, ٤٧

٢٤,٦١

- تتبع النتائج على النحو من ١ = لا تنتمي إلى ٤ = دائنة.

**الأسلوب المعايير رليها ونتائج اختبار تركي لأثر المعايير
على استخدام الأساليب المعايير**

نوع المعيار تركي	الرتبة	المعايير										الأساليب	رقم اللتر
		العاشر	الحادي عشر	الثانية عشر	الثالثة عشر	الرابعة عشر	الخامسة عشر	السادسة عشر	السابعة عشر	الثانية عشر	الرابعة عشر		
٢٠٠١، ٢٠٠٤، ٢٠٠٦، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠٠٧	١	٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٩	٢٣٦	الثالث	١
٢٠٠٣، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩	٢	٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٠	العاشرة والثالث	٢
٢٠٠٢، ٢٠٠٦، ٢٠٠٩	٣	٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٠	تعلم في مجموعات	٣
٢٠٠٨، ٢٠٠٦، ٢٠٠٩	٤	٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٠	لرام نصرص	٤
٢٠٠٩، ٢٠٠٨، ٢٠٠٦	٥	٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٠	سؤال / جواب	٥
		٢٣٦	٢٣١	٢٣٢	٢٣٠	٢٣٩	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٦	٢٣٠	٢٣٠		P<0.01
													P<0.05

- تسع اللترات على لائحة من ٢٠ لترات تنتهي إلى ١٠ دائرة.

إذا ما دلت النتائج في جدول رقم (١٦) نلاحظ أن أثر البرنامج كان دالاً احصانيا على أساليب الثالثة، التعلم في مجموعات، وقراة النصوص والسؤال/جواب، في حين لم يصل الأثر إلى مستوى الدالة الاحصائية على أساليب المعاشرة/الثالثة والتعلم في مجموعات. وقد تبين باستخدام اختبار تركي للممارنان البعيدة أن أسلوب الثالثة يشيع في برامججي معلم الصد والتربية الاجتماعية بقدرة أكبر من برامج الرياضيات، واللغة العربية، والتربية الإسلامية. أما أسلوب قراءة النصوص (أقل الأسلوب شبيعاً)، فقد ظهر أنه يشيع في برامج اللغة الإنجليزية، ومعلم الصد، والتربية والاجتماعية أكثر من شبيعه في برامججي العلم، والرياضيات. وأخيراً، فقد تبين أن أسلوب السؤال/الجواب يشيع في برامج التربية الاجتماعية أكثر من برامج العلم والرياضيات واللغة العربية والتربية الإسلامية . وهكلا نرى أن برنامج التربية الاجتماعية يتباين دون غيره، بدءاً بأوسع لشبع الأسلوب التدريبي المختلفة، وهذه بعد ذلك إيجابية أخرى لهذا البرنامج لما يمثله هذا التنوع في استخدام الأسلوب التدريبي من امكانية عرض المادة التدريبية بأشكال مختلفة تناسب طبيعة المتأهيل وخلفيات المتدربين.

أما فيما يتعلق باختلال أسلوب التدريب تجاه للمعاظنة (انظر جدول رقم ١٥)، فقد أشارت نتائج التحليل إلى أن الأثر الرئيسي للمعاظنة كان دالاً احصانياً على أربعة من هذه الأسلوب (لم تظهر تفاصيل حسب المعاظنة في شبع أسلوب السؤال/الجواب). وقد تبين باستخدام أسلوب تركي للممارنان البعيدة، أن الثالثة كأسلوب تدريبي تشبع بقدرة أكبر في معاظنات العاصمة، والزرقا، والبلقا، واريده ومعان متقارنة مع معاظنة الكرك، كما أن الأسلوب الذي يمزج بين المعاشرة والثالثة يشيع في معاظنات العاصمة، ومعان، والزرقا، أكثر

من شبرعه في محافظة البكر، وكذلك بالنسبة لأسلوب التعلم في مجموعات، فإنه يستخدم بصورة أكبر في معظم المحافظات مقارنة مع محافظة الكرك. وأخيراً، فقد ظهر أن أسلوب قراءة النصوص يستخدم في تعاليات التدريب التي تجري في محافظة معان أكثر من محافظتي المفرق، وعمان. وبصورة عامة، فإن النتائج تشير إلى أن المدربين في محافظة الكرك -بغض النظر عن نوع البرنامج التدريسي- لا يستخدمون هذه الأساليب التدريبية بكثرة مقارنة مع زملائهم في المحافظات الأخرى.

(٧) مدى استخدام المدربين للرسائل التعليمية :

يرى ثلثا أفراد المبتدأ تقريراً أن الرسائل التعليمية بأشكالها المختلفة لا تستخدم أبداً في تعاليات التدريب. ويشير جدول رقم (١٦) إلى نسبة استخدام المدربين للرمانق والرسائل التعليمية.

جدول رقم (١٦)
نسبة استخدام المدربين للرمانق والرسائل التعليمية

الرقم	الرسيلة	عدد	نسبة	دانما	غالباً	أحياناً	لا تستخدم
١	جهاز عرض الشفافيات	٣٩	٣٩%	٢٣٩	٧٨	٦٤	٦٤
٢	تلفزيون	١٥	١٥%	٢٠	٢٥	٦٦	٦٦
٣	مخابر	١٥	١٥%	٢٨٦	٥٧	٥٤	٥٤
٤	رسائل أخرى	٣٤	٣٤%	٣٨٠	٥٦	٥٣	٥٣
٥		٣١	٣١%	٩٢	٥٣	٧٦١	٧٦١
٦		٩٥	٩٥%	٩٣	٩٣	٢٢٧	٥٨٢
٧		٥٨	٥٨%	١٣٩	٥٧	١٣٩	٢٥٧

وبصورة أكثر تفصيلاً، فإن ٦٤٪ من المدربين يرون أن أجهزة عرض الشفافيات لا تستخدم أبداً، في حين يرى ٢٦٪ منهم فقط أن هذه الوسيلة تستخدم أحياناً. كما يرى ٥٤٪ من المدربين أن التلفزيون، كرسيلة تعليمية، لا يستخدم على الإطلاق. وإذا ما أضفنا إلى هذه النسبة، نسبة الأفراد الذين يرون أن التلفزيون يستخدم أحياناً (نسبة ٣٩٪)، أمكن القول أن ٩٤٪ من المدربين تربوا أن التلفزيون لا يستخدم أبداً، أو أنه يستخدم في أحياناً قليلة جداً في أحسن الحالات. وكما هو الحال في الرسائل التعليمية السابقة، فإننا نلاحظ من جدول رقم (١٦) أن ٨٠٪ من المدربين يرون أن المختبر لا يستخدم أبداً، في حين يرى فقط ١١٪ من

يستخدم أحياناً، وبالتالي فإن ٩١٪ من أفراد العينة يرون أن المختبر لا يستخدم مطلقاً، أو يستخدم بدرجة قليلة جداً.

ولاستئنافاً، الفرق بين المعايير (مراجع التدريب) والبرامج التدريبية في درجة استخدام المدربين للوسائل التعليمية، للدورة تحليل النابن الثاني. وقد كشف هذا التحليل (انظر جدول رقم ١٧ وجدول رقم ١٨) عن فروق في درجة استخدام المدربين في استخدام جهاز عرض الشفاليات والمختبر تعزيز للمعايير، كما أن هناك فروقاً في درجة استخدام جميع هذه الرسائل تعزيز لاختلال البرنامج.

فعلى صعيد الفرق القائمة بين المعايير، أشارت نتائج اختبار تركي (انظر جدول ١٧) إلى أن جهاز عرض الشفاليات كرسيلة تعليمية يستخدم من قبل المدربين في معايير الكرك واريد والزرقا، بصورة أكبر من المدربين في معايير البليقا، والطبلة، والمرق، والعاصمة. أما من حيث استخدام المختبر، فقد ظهر أن يستخدم في معايير العاصمة، واريد، والبليقا، والطبلة، ومعان أكثر من معايير المرق.

أما من حيث اختلال درجة الاستعمال حسب البرنامج التدريسي (انظر جدول ١٨) فإننا نلاحظ أن جهاز عرض الشفاليات يستخدم من قبل مدرب برامج العلوم أكثر من مدرب البرامج الأخرى. كما يلاحظ أن التلفزيون يستخدم كرسيلة تعليمية من قبل مدرب برامج اللغة الإنجليزية، ومعلم الصنف بصورة أكبر مقارنة مع مدرب برامج الرياضيات، واللغة العربية، والعلوم، والاجتماعيات، والتربية الإسلامية. وأخيراً، وكما هو متوقع، فقد ظهر أن مدرب العلوم يستخدم المختبر أكثر من مدرب برامج الأخرى. وبصورة عامة، فإن النتائج تشير إلى أن مدرب برامج العلوم يستخدم من الوسائل التعليمية أكثر من زملائهم من مدرب البرامج الأخرى. وعلى الرغم من ذلك، فإننا يجب أن ننظر إلى هذه الفروق بحذر شديد، لا سيما وأن النتائج (انظر جدول رقم ١٦) أشارت إلى أن مستوى استخدام الرسائل التعليمية متغير جداً - بغض النظر عن البرنامج والمعاللة - في شاطئ العدريب.

جدول رقم (١٧)

الأساطير المعاصرة ونماذج اختبار تركي لآخر الحالات على
مدى استخدام المساعدة للرسائل التعليمية

نماذج اختبار تركي	لها	الحالات									الأسئلة	رقم	
		ساعة	الطلبة	الكرة	المثلث	البيضة	البطانة	الزجاج	المساحة	الإيجاد			
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨، ٢٠٩	٤٤١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	جهاز مرض /للطلاب		
		١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	للقيقة	
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨	٤٤١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١	للنشر	

لائحة السبع صور من ١٠٠ توضع إلى ١٠٠ إليها.

جدول رقم (١٨)

الأساطير المعاصرة ونماذج اختبار تركي لآخر البرنامج التدريسي
على مدى استخدام المساعدة للرسائل التعليمية

لها اختبار تركي	لها	لها	البرنامج التدريسي									الأسئلة	رقم
			علم	علم	علم	علم	علم	علم	علم	علم	علم		
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨	٤٤١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	١٢٨	جهاز مرض /للطلاب	
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨	٤٤١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	للقيقة	
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨	٤٤١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	١٢٧	النشر	
٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨	٤٤١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	١٢٦	رسائل أخرى	

P.C.01

وإذا نظرنا إلى استخدام هذه الوسائل التعليمية من زاوية أخرى، فإننا نلاحظ أن نسبة الملسات التدريبية التي تستخدم لها الوسائل التعليمية لا تزيد على المتوسط عن ١٠٪ . وبين جدول رقم (١٩) نسبة استخدام الرسائل التعليمية في جلسات التدريب.

جدول رقم (١٩)

نسبة الملسات التدريبية التي تستخدم لها الرسائل التعليمية

الرقم	الرسالة / نسبة الملسات	جهاز عرض الشالبات	نسبة	عدد	نسبة	% ٢٥-٥١	% ٥٠-٢٥	% أقل من ٢٥٪
١	تلفزيون	مختبر	رسائل أخرى	٣٤	٣٦	٧٨٦	١٢	٥٩
				٣٢	٣٣	٧٢٩	١١١	٥٥
				٢٤	٢٤	٧٢٣	١٨٥	٥٨
				٢٢	٢٣	٧٠٣	١٢٢	٥٦
٢	رسائل أخرى	مختبر	رسائل أخرى	٢٢	٢٣	٨٢٦	٨	٦٣
				٢٨	٢٩	١٦٧	٧١	٥٦
				١٠٢	١٠٣	٦٦٦	١٣٧	٩٢
				٦١	٦٢	٢٩٩	٨٢	٥٥

نعلم صعب استخدام جهاز عرض الشالبات، يتضح أن ٩٪ فقط من الملسات التدريبية يتم استخدامها بصورة دائمة أو متكررة، في حين أن ٩١٪ منها لا تستخدم فيها هذه الوسيلة بصورة تامة، أو تستخدم بصورة قليلة في أفضل الحالات. وكذلك الأمر بالنسبة لاستخدام التلفزيون في الملسات التدريبية، حيث أن ٩٢٪ من الملسات التدريبية لا يستخدم فيها أو يستخدم بدرجة قليلة، كما أن ٨٢٪ من الملسات التدريبية لا يتم فيها استخدام المختبر.

(٨) مستوى المعرفة بأهداف برنامج التطوير التربوي

يتناول هذا المجال مستوى معرفة أفراد العينة من المتدربين بأهداف برنامج التطوير التربوي. ولتحديد ذلك فقد تم تعریض أفراد العينة إلى سؤال من نوع الإجابة المفتوحة لكتابه ثلاثة أهداف لبرنامج التطوير التربوي في الأردن. ولتحليل إجابات الأفراد، فقد تم أولاً استعراض جميع إجابات أفراد العينة وحصرها، إذ بلغ مجموع الإجابات ٢٤٧٧ إجابة أعطيت من قبل ٨١٨ فرداً (أولئك الذين أكملوا الإجابة عن هذا السؤال) بـ ٨٧٪ من مجموع أفراد العينة البالغ ٩٣٢ فرداً (تم تحليل إجابات الأفراد الذين استجابوا لاستبانة ١٠ نقاط). وبعد استعراض وحصر الإجابات، تم تصنيف الإجابات إلى ١٢ بعدها أو مجالاً ثم حسب التكرارات لكل بعد ونسبة لمجموع الإجابات، وللحالات الصادفة ولجميع أفراد العينة الذين تعرضوا لشل هذا السؤال. ويشير جدول رقم (٢٠) إلى نتائج هذا التحليل. ولكن يكون هذا الجدول مقتوباً، فلا يأس من التول أن هناك

أربعة أعداء يشير الأول منها (التكرار) إلى عدد الإجابات التي تكررت ضمن هذا البعد، ويشير الثاني إلى نسبة الإجابات الواقعة في كل بعد إلى مجموع الإجابات الكلية التي ذكرها أفراد العينة (٢٤٧٧). أما العدد الثالث، فيشير إلى نسبة التكرار في كل بعد إلى عدد الأفراد الذين أكملوا الإجابة عن هذا السؤال (٨١٨). وأخيراً ي بين العدد الرابع نسبة تكرار كل بعد إلى عدد أفراد العينة الذين تعرضوا إلى هذا السؤال (٩٣٧).

جدول رقم (٢٠)
أهداف برنامج التطوير التربوي كما يراها المتدربون

الرقم	المجال	النوع	النوع	النوع	النوع
		المراد العينة	المادة	لمجموع الإجابات	لمجموع الإجابات
١	نطير العملية التربوية	٢٨١٠	٤٢٦٦	١٦٦١	٢٦٢
٢	ربط العلم بالحياة والتركيز على الجانب العملي	١٢٢٢	١١١٦	١٠١	١٢٦
٣	نطير اسلوب التدريس وحل السكّلات الصعبة	٢٠١٢	٢٦٩٦	١١٦٦	٢٨٦
٤	تبسيط لغة الطلبة على التفكير	٢٩٦٧	٢٢٨٩	١١٢٢	٢٦٨
٥	مراقبة الفريق الفرديه / تنفيذ التعليم	١١٣١	١٢٩٦	٦٢٨	١٠٦
٦	محبذ الآباء والتسهيلات والتنبيهات المرسية	٦٠١	٥٥٠	٥١٢	٦٠
٧	رفع سمعة العلم الأكاديمية	٦٢٧٦	١٠١٢	١٦٦٦	٦١٠
٨	رفع سمعة العلم المهني	١٧٧٢	٢٠٢٩	٦٧٠	٦٦٦
٩	نطير الناجع ومحبذتها وربط أهداف التعليم مع بعضها في جميع المجال	٢٥١٩	٢٨٨٢	٩٦٢	٢٣٦
١٠	رفع مستوى تحصيل الطلبة	١٨٦٨	٢١٣٩	٧٠٦	١٧١
١١	بيان شخصية الطالب وترجمتها نحو المهن	١٧٢٩	١٩٦٠	٦٤٦	١٦٢
١٢	التنبّه على الناجع والكتاب المهدى	٦٠١	٧٦٦	٢٦٦	٦١
١٣	تبسيط المحس الداخلي والوطني لدى العلم والطلاب	٧٦٨	٨٩٨	٢٨٧	٢١
	المجموع	٤٢٢	٨١٨	١٠٠	٢٦٧٧

- ١٠ رفع سرعة المعلم الأكاديمية (تشكل الاجابات الواقعه في هذا المجال ٥٦٪ من مجموع الاجابات، واعطيت من قبل ١٢٪ من الحالات الصادقة، أي ٤٣٪ من مجموع أفراد العينة).
- ١١ نظرير العملة التربوية (تشكل الاجابات الواقعه في هذا المجال ١٤٪ من مجموع الاجابات، واعطيت من قبل ٤٣٪ من الحالات الصادقة، أي ٣٨٪ من مجموع أفراد العينة).
- ١٢ نظرير أساليب التدريس (تشكل الاجابات الواقعه في هذا المجال ١١٪ من مجموع الاجابات، واعطيت من قبل ٢٥٪ من الحالات الصادقة، أي ٥٥٪ من مجموع أفراد العينة).

إن استعراض اجابات المتدربين، يكشف عن أن معظم اجاباتهم لهذا السؤال تتعلق بتطوير أساليب التدريس. ويدرك أن المتدربين لم يميزوا بين أهداف برنامج التطوير التربوي من جهة، وأهداف برنامج التدريب من جهة أخرى، مما انعكس على نوعية اجاباتهم على مثل هذا السؤال. فتطوير أساليب التدريس ورفع كتابات العلم الأكاديمية والمهنية ما هي إلا وسائل لتحقق أهداف برنامج التطوير التربوي والمتمثلة في رفع مستوى تحصيل الطلبة (تشكل الاجابات الواقعه في هذا البعد ٧٪ فقط من مجموع الاجابات) من خلال أحداث تغيرات نوعية ومرتبطة في النظام التعليمي. وعلى الرغم من مثل هذا الخلط، إلا أن المتدربين على درجة من الروعي بخطة التطوير التربوي بدلبلل تنوع استجاباتهم وارتباطها بأهداف خطة التطوير التربوي.

(٩) مستوى المعرفة بأهداف برنامج التدريب:

بتناول هذا المجال مستوى معرفة المتدربين بأهداف البرنامج التربوي الذي يشاركون به. ونجد اتباع نفس الاسلوب في تحديد إجابات الأفراد، وتوزيعها على مجالات أو أبعاد كما تم في السؤال السابق. ويشير جدول رقم (٢١) إلى المجالات التي ترددت عليها اجابات الأفراد، وتكرارها، والنسب المئوية لمجموع الاجابات للحالات الصادقة، ولمجموع أفراد العينة.

جدول رقم (٢١)
أهداف برنامج التدريب كما يراها المتدربون

الرقم	الجال	نطاق عملية التعليم	النكرار	المجتمع لاجهزة الإستجابات	النسبة المئوية المأذنة	النسبة المئوية لاجهزة افراد النبت
١		نطاق عملية التعليم	١٣١	٨٩٥	١٧٦٠	١٢٩٨
٢		ترجمة انكار خطة التطوير التدريسي	٦٦	٢٠٧	٦٢٠	٦١١
٣		تبادل الخبرات التدريبية	٨٨	٢٨٢	١١٦	٩٠٧
٤	تنمية المعلمين على استخدام الناهم والكتب المجددة		١٦٠	٦٥٢	١٩٥٦	١٥٦٧
٥	تنمية الناهم المجددة		٩٨	٤٦١	١٢٢١	١٠٦٦
٦	تنمية المعلمين على طرق وأساليب تدريس متجدد		١٧٠	٢٥٦٣	٢٦٨٢	٦٠٨٢
٧	تنمية التفكير عند الطلبة راكساهم فيما واجهوا ايجابيا		١٦٢	٢٢٣	٢١٩٢	١٢٦٠
٨	مراقبة الفروق الفردية / تنمية التعليم		٩١	٤٠٩	١٢٣٦	٩٢١
٩	ربط العلم بالحياة		٦٣	٢٨٢	٨٦٩	٩٢٢
١٠	تحسين المستوى الأدائي للمعلمين بما يكتسبون من تجربة الأهداف		٥٠٠	٢٤٧٢	٧٦١٢	٤٨٧٠
١١	استخدام التقنيات في التدريس		٢٢	١٦٨	٦٦٥	٢٦٢
١٢	التركيز على أن الطالب هو محور العملية التدريبية		١١٦	٥٢٢	١٥٦٣	١٢٣٨
١٣	رفع مستوى الطالب اكاديميا		١٢٢	٥٩٨	١٢٩٢	١٦١٩
	المجموع		٢٢٢٦	١٠٠	٧٦٢	٩٣٧

يتضح من الجدول السابق أن أبرز ثلاثة أهداف للبرنامج التدريسي هي:

١. تدريب المعلمين على طرق وأساليب تدريس متجدد (٢٦٪ من مجموع الاجابات).
٢. تحسين المستوى الأدائي للمعلمين (٢٥٪ من مجموع الاجابات).
٣. تنمية التفكير الناقد لدى الطلبة راكساهم فيما واجهوا ايجابيا (٢٣٪ من مجموع الاجابات).

وبصورة عامة، يمكن القول إن اجابات المتدربين بتكرارها وتتنوعها تعكس فيها متندما لأهداف برنامج

التدريب.

(١٠) المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب

بتناول هذا الباب المظاهر الإيجابية لبرنامج تدريب المعلمين كما براها أفراد العينة، حيث طلب منهم تحديد ثلاثة مظاهر إيجابية بطريقة الإجابة المترددة، ولتحديد هذه المظاهر، فقد تم استعراض جميع إجابات الأفراد الذين أجابوا عن هذا السؤال (بلغت الإجابات ٢٠٤٤ أعطيت من قبل ٧٨٢ فردًا يشكلون ٨٣٪ من العينة)، ثم سُنت هذه الإجابات إلى مجالات بلغت ١٦ مجالاً، وحسب التكرارات والنسبة المئوية لها، دُبِّر جدول رقم (٢٢) إلى نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٢٢)
المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب كما براها المتدربون

الرقم	المجال	النكرار	الإسهامات	المادة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
١	تنمية المعلمين بأساليب تدرس بهذه ومتعددة	٦٦	٢٦٠٠	٨٨٨٧	٧٦١٧	٨٨٨٧	٧٦١٧
٢	تحت المعلمين على البحث والإطلاع على معايير جديدة	٦٢	٢٠٦	٩٢٧	٩٢٨	٩٢٧	٩٢٨
٣	تدريب المعلمين بالتأميم والكتب الجديدة	١٦٩	٨٢٢	٢١٦١	١٨٠٤	٢١٦١	١٨٠٤
٤	تبادل الخبرات التربوية مع المعلمين والمتدربين	٢٦٠	١٦٦٤	١٢٤٨	٣٦٢١	١٢٤٨	٣٦٢١
٥	بروز روح التعاون والمشاركة الجماعية بين المعلمين والمتدربين	٢٧٧	١٢٥٥	٢٨٦٢	٢٩٦٦	٢٨٦٢	٢٩٦٦
٦	كتابة المتدربين وعرضهم على العطاء	٢٨	١٣٧	٢٥٨	٢٩٩	٢٥٨	٢٩٩
٧	تركيز البرنامج على رفع مستوي الطالب وأهليته لي عملية التعليم	٢١١	١٠٣٢	٢٦٩٨	٢٢٥٢	٢٦٩٨	٢٢٥٢
٨	تركيز البرنامج على تعزيزها مهنة كـ مقابلة الفرق التربوية وتنمية الشغف الناقد والتحمّل التجريبي	٦٨	٢٣٢	٨٧٠	٧٢٦	٨٧٠	٧٢٦
٩	إبراز أهمية ترتيب العلاقة بين المدرسة والبيئة المحيطة	١٩	٩٢	٢٤٢	٢٠٢	٢٤٢	٢٠٢
١٠	تنمية ذات البرنامج	٠	٢٤	٩٦	٩٣	٩٦	٩٣
١١	تركيز البرنامج على التزام المعلمة في التدريس وما يواجه المعلم من مشكلات في الصد	٦١	٢٩٩	٧٨٠	٦٥١	٧٨٠	٦٥١
١٢	تنمية المعلمين بمعلومات عن مضمون المادة الدراسية	١١٩	٩٤٢	١٥٢٢	١٢٢	١٥٢٢	١٢٢
١٣	تنمية الأجهزة اللازمة للتدريب.	٨	٣٩	١٠٢	٨٨	١٠٢	٨٨
١٤	ضبط أمر الفهاب والسرور بشكل جيد	٢	١٠	٢٦٩	٢١	٢٦٩	٢١
	المجموع	٢٠٦٦	١٠٠	٧٨٢	٩٣٢	٧٨٢	٩٣٢

يتضح من المدول السابق، أن الأبعاد الثلاثة التي احتلت المراتب الثلاث الأولى هي: تزويد المعلمين بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة، وتبادل الخبرات التربوية مع المعلمين والمدربين، وبروز روح التعاون والمشاركة الجماعية بين المتدربين والمدربين. فنالبعد الأول (تزويد المعلمين بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة) يشكل ما نسبته ٢٤٪ من مجموع الإجابات اعطيت من قبل ٨٩٪ من الحالات الصادقة بشكلهن ٧٤٪ من أفراد العينة الكلي. أما البعد الثاني (تبادل الخبرات مع المعلمين والمدربين)، فيتمثل ١٦٪ من مجموع الإجابات اعطيت من قبل ٣٦٪ من أفراد العينة الكلي. وأخيراً، فإن البعد الثالث (بروز روح التعاون بين المعلمين والمدربين) يشكل ٥٪ من مجموع الإجابات اعطيت من قبل ٣٠٪ من أفراد العينة الكلي.

إن نظرة متخصصة لطبيعة إجابات المتدربين عن السؤال المتعلق بالظاهر الإيجابية لبرنامج تدريب المعلمين، تكشف عن ادراك لأهمية هذا البرنامج لي تحسين كفاءة المعلمين التدريسيّة. وليس أدلة على ذلك من أن معظم الأفراد الذين أكملوا الإجابة عن السؤال المتعلق بالظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب أكدوا على أن البرنامج يزودهم بأساليب تدريس جديدة ومتنوعة. وعلى الرغم من ذلك، لم تبرز المظاهر الأخرى المهمة للبرنامج مثل تكثيف التدريس لمعالجة الفروق الفردية وتنمية التفكير الناقد كمظهر ايجابي للبرنامج، بدليل أن نسبة الإجابات الراوئنة في هذا البعد لم تشكل إلا ٣٪ فقط من مجموع الإجابات.

(١١) المظاهر السلبية لبرنامج التدريب

كما هو الحال في الباب السابق، فقد تم اتباع الإجراءات نفسها لي تصنف إجابات الأفراد إلى ١٥ بعدها بناء على استعراض جميع الإجابات الواردة (١٩٨٤) إجابة اعطيت من قبل ٦٧٪ نرداً بشكلهن ٢٢٪ من مجموع أفراد العينة البالغ ٩٣٪ نرداً). ونند تم احتساب التكرارات لكل بعد ونسبتها لمجموع الإجابات وللحالات الصادقة ولجميع أفراد العينة. ويشير جدول رقم (٢٣) إلى نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٢٢)
المظاهر السلبية لبرنامج التدريب كما يراها المتدربون

الرقم	المجال	الكلار	الإستجابات	مجموع الأراء	النسبة المئوية المقادمة	النسبة المئوية لجموع الأراء	
١	طبل التردد الفردية	٢٩٤	١٤٨٢	٤٢٦٢	٤٢٪٣٨	٥٣٪٢١	٥٣٪٢٨
٢	وقت الدورة غير مناسب	٦٦٦	٢٨٠٢	٨٢٥	٨٢٪١٩	٧٣٪٢٥	٧٣٪٢٣
٣	مكان التدورة غير مناسب	٢٢٢	١١٩٦	٣٥١٦	٣٥٪٢٣	٣٥٪٢٣	٣٥٪٢٣
٤	صعوبة المواصلات	٨٧	٣٢٩	١٢٩١	١٢٪٢٨	١٢٪٢٨	١٢٪٢٨
٥	علم تفريح المرأة العرضية لي ولتها الناس وتلعن منها من مدة التدرين	١٠١	٩٠٩	١٨٩٩	١٨٪٧٨	١٨٪٧٨	١٨٪٧٨
٦	المرأة العرضية غير مناسبة	٢٤٤	١٢٣٠	٣٩٢٠	٣٩٪٦	٣٩٪٦	٣٩٪٦
٧	علم كلابي المتدرين رغم تسيبهم لشطرها راضي الناتج	٦٨	٢٧٢	٧١٢	٧٪١٢	٧٪١٢	٧٪١٢
٨	تدني مستوى التفاعل والإتصال مع المسؤولين عن الدورة	٨٦	٣٢٢	١٢٧٦	١٢٪١٨	١٢٪١٨	١٢٪١٨
٩	التركيز على الجانب النظري وعدم تدريبه شيء جديد لم تدركه	١٢٨	٦٤٦	١٨٩١	١٨٪٦٦	١٨٪٦٦	١٨٪٦٦
١٠	الاختلاط بين الجنسين	١٨	٩١	٢٦٢	٢٪٩٢	٢٪٩٢	٢٪٩٢
١١	اساليب التدريب لا تتناسب عند الطلبة ومساحة الفرق	٦٨	٣٤٣	١٠٠٩	١٠٪٢٦	١٠٪٢٦	١٠٪٢٦
١٢	تشكل الدورة منها اضالياً على المعلم	٦٦	٢٨٢	٨٣١	٨٪٩٨	٨٪٩٨	٨٪٩٨
١٣	الاختبارات المطلية لي نهاية الدورة	١٨	٩١	٢٦٢	٢٪٩٢	٢٪٩٢	٢٪٩٢
١٤	عدم وجود مراجعة مادية أو معنية للمتدرين	٤٣	٢١٧	٦٣٨	٦٪٦٩	٦٪٦٩	٦٪٦٩
	المجموع	١٩٨٦	١٠٠	٦٧٤	٦٪٣٧		

يتضح من جدول رقم (٢٢) أن هناك أربعة أبعاد احتلت المراتب الأربع الأولى من حيث درجة تكرارها تشكل ما نسبته ٢٨٪٠٢ / ١٢٪٨٢ ، ١٢٪١١٪٩٤ ، ١١٪٩٤ / ١٢٪١١ ، ١٢٪٠٢ / ٢٨٪٠٢ من مجموع الإجابات المعطاة على التراوي (أي ٦٧٪ من مجموع الاستجابات). فالمظاهر الأول من هذه المظاهر الأربعة السلبية يتعلّق بآراء المتدرب من حيث أن الرؤى الذي يجري في التدريب (أثناء العام الدراسي) ويوم التدريب (الختيم أو الأحد) لا يتناسب المتدرين. وقد شكلت الإجابات الراوحة في هذا البعد ٢٨٪ من مجموع الإجابات أعطاها ٥٪٨٢ من الأفراد الذين أكملوا الإجابة عن السؤال (أي ٥٪٥٩ من مجموع أفراد العينة). ومن هنا، نابنا للاحظ أن ٨٪٨٢ من المتدربين ببرامج التدريب يأخذون على برنامج التدريب أنه يجري تنفيذه يوميًّا غير مناسبة. وقد بروز في أكثر من موقع في هذه الدراسة أن وقت تنفيذ التدريب هو وقت غير مناسب.

أما المظہر الثاني الذي أشار إليه المتدربون على أنه من المظاہر السلبية لبرنامج التدريب، فهو مرتبط بطول البرنامج. وكما كان الحال في رتبة عند الدورات التدريبية، فقد تبين أيضاً أن البرنامج - من وجهة نظر المتدربين - طويل ، حيث بلغت نسبة الإجابات الواقعية في هذا البعد حوالي ١٥٪ من مجموع الإجابات باعطب من قبل ٤٤٪ من الحالات الصادفة بشكلهن ثلاث أفراد العينة تقريباً. وهنا يظهر أيضاً أن حوالي نصف الأفراد الذين أكملوا الإجابة عن هذا السؤال بعد أن البرنامج التدريسي طويل، وأنه يمكن اختصار البرنامج إلى مدة أقصر. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن أهم المظاہر السلبية للبرنامج تمثل في رتبة انتظام التدريب، يتلوه طول المدة التدريبية، فإن الأمر يسعدني إذا إعادة النظر باستراتيجية تنفيذ التدريب بحيث يمكن إبراء التدريب خلال مدة أقصر، وهي أوقات مناسبة للمتدربين.

أما المظہر السلبي الثالث، فيتمثل في عدم مناسبة المراد التدريبية. وقد بلغت الإجابات الواقعية في هذا البعد ٢٤٪ إجابة تشكل ١٢٪ من مجموع الإجابات. وقد هن في موقع كبيرة من هذه الدراسة أن المراد التدريبية لبعض البرامج لا تتناسب حاجات المتدربين وأهداف برنامج التدريب بالاضافة إلى أن هناك تكراراً في هذه المراد . ويدرك هنا على هذه النتيجة أنه لا توجد مواصفات ومعايير محددة لاعداد المراد التدريبية ومن ثم إجازتها ببناء على هذه المعايير مما يدعى إلى تطوير مثل هذه المواصفات والمعايير لضمان أن تكون المراد التدريبية ذات نوعية مطلوبة.

أما البعد الرابع الذي أشار إليها المتدربون على أنه من المظاہر السلبية للبرنامج تيرتبط براكيز التدريب. فقد أشار ٣٥٪ من الأفراد الذين أكملوا هذا السؤال (تشكل الإجابات الواقعية في هذا البعد ما نسبته ١٢٪ تقريباً من مجموع الإجابات الكلية) إلى أن مراكز التدريب غير مناسبة ولا تتوفر بها الأجهزة والوسائل والخدمات اللازمة لإنجاح عملية التدريب.

ويعود عامة، فإن استعراض إجابات الأفراد يشير إلى وجوب اتخاذ جملة من الإجراءات على صعيد أوقات التدريب، ومكانه، والمراد التدريبية بحيث يتم تلافي السلبيات المرتبطة بكيفية زمكاني ترتيب نعالبات التدريب.

(١٢) التوصيات المقترنة لتحسين البرنامج العددي

كما هو الحال في الأبراج السابقة، فقد تم اتباع نفس الإجراءات التي تصنف إجابات الأفراد إلى ١٦ بعدها، على استعراض جميع الإجابات الواردة (١٨٢٢ إجابة اعطب من قبل ٦٢٩ نرداً بثلون ٧٢٥٪ من أفراد العينة البالغة ٩٣٢ نرداً). وقد تم احتساب التكرارات لكل بعد ونسبة لمجموع الإجابات وللحالات

الصادقة ولجميع الأئم الذين تفرضوا إلى هذا السؤال، ويشير جدول رقم (٢٤) إلى تكرارات الأئماء ونسبها.

جدول رقم (٢٤)

الترجمات المترددة لتحسين البرنامج التعليمي من وجهة نظر المتدربين

الرقم	المجال	النسبة للمجموع أجزاء المنهج	النسبة الصادقة	النسبة للمجموع الإجابات	التكرار
١	نخفيف العب، التفاصي للمتدينين	٢٦١	٤٧١	١٢٨	٢٢
	اعطا، حوالز للمتدربين	١٩٨٠	٢٢٣٩	١٠١٨	١٨٦
٢	التركيز في أساليب التدريب واستخدام الوسائل التعليمية	٢٢٣٠	٦٥٩١	١٢٠٨	٣١٢
٣	النا، الإمتحانات من الدرجة	١٧١	٢٣٦	٨٨	١٦
٤	عمل أدلة لكل مادة للريبيبة	٢٨٨	٢٩٨	١٦٨	٢٢
٥	مراقبة الفرق بين المتدربين	٢٦٥	٦٦٥	٢٠٣	٣٢
٦	إعداد المواد التدريبية بقدرة أفضل كي تاسب دائم المدارس	٢٩٥	٧٢٢	٢٦٨	٦٩
٧	تنمية مدة الدراسة	٣١٥٩	١٣٥٩	١٦٢٠	٢٩٦
٨	تنمية البرامج اثناء الدوام الرئيسي	٢٤٥	٢٣٩	١٠٢٦	٢٢
٩	تنمية البرامج اثناء، المطلة الصنفية أو بين الفصلين	٢٧٨٥	٢٨٢٢	١٦٢٩	٢٦١
١٠	تنمية اعتماد الدورات على تراث متعدد (أكثر من أسبوع)	٢٥٨٢	٢٥٦٦	١٢٢٦	٢٦٢
١١	اختبار مراكز تدريب أفضل تشمل على التسهيلات الازمة	١٩٥٢	٢٦٩٥	١٠١	١٨٢
١٢	تنمية المادة التدريبية على المتدربين قبل وقت كتاب	٦٧٢	٩٢٨	٢٤٥	٦٢
١٣	إشراك المتدربين بوسائل التأهيل والكتب في إعداد المواد التدريبية	٦٦٠	٨٨٧	٢٢٨	٦٠
١٤	رفع كفاءة المربين وتنميهم	١٠٧	١٤٧	٦٦	١٠
١٥	النا، البرنامج واستبداله بتراث ترجم على المعلمين	٩٢٧	٦٢٩	١٠٠	١٨٢٢
	الجمع				

يتضح من الجدول السابق أن هناك أربعة أبعاد احتلت المرتبة الأربع الأولى من حيث تكرارها وتشكل نسبة ١٧١٪، ١٦٢٪، ١٣٢٪، ١٣٪ من مجموع الإجابات المطلقة على التراوي (أي ٦١٪ من مجموع الإجابات).

وتعمل التوصية الأولى (شكل أر1٪ من مجموع الإجابات التي أعطيت من قبل ٦٪ من الحالات الصادفة) بضرورة تنويع أساليب التدريب واستخدام الوسائل التعليمية أثناء التدريب. وقد بُرِزَ في أكثر من موقع في هذه الدراسة أن معظم برامج التدريب تتبع بأساليب تدريب تلدية من ناحية ولا تستخدم فيها الوسائل التعليمية من ناحية أخرى. ومن هنا، فإن هناك حاجة لاستخدام أساليب تدريب مناسبة لأهداف برنامج التدريب ولطبيعة المواد التدريبية كما أن الأمر يستدعي استخدام ثقبات التعليم لي تعالج الإجابات المختللة.

وتعمل التوصية الثانية بهذه البرنامج التدريبي. وقد ظهر في مكان سابق أن المتدربين يشعرون أن مدة التدريب طويلة وبالتالي فهم يرون أن تعالج الإجابات يمكن تنفيذها خلال مدة زمنية أقصر. وما يرتبط بذلك، أن التوصية الثالثة تتعلق بتنفيذ برامج التدريب خلال العطلة الصيفية أو بين الفصلين (شكل الإجابات الرائعة في هذا البعد ٣٪ من مجموع الإجابات). أما التوصية الرابعة، لتعمل باختبار مراكز تدريب أفضل، بحيث تشتمل على التسهيلات الضرورية للاحتجاج ببرنامج التدريب (٢٪ من مجموع الإجابات). ومن التوصيات الأخرى ما هو جدير بالذكر، فقد أشار ٤٪ من الحالات الصادفة بثلون ٢٠٪ من أفراد العينة إلى ضرورة اعطاء حواجز للمتدربين لتفعيل بعض النعمات المترتبة على التعامل معهم بالبرنامج، كما أشار ٢٪ من الحالات الصادفة بثلون ٢٠٪ من أفراد العينة إلى ضرورة توزيع المواد التدريبية عليهم قبل وقت كافٍ ليتسنى لهم دراستها قبل مناقشتها في جلسات التدريب.

وهكذا نرى، أن أهم التوصيات التي اقترحها المتدربين لتحسين البرنامج التدريبي تتضمن في:

١. التنويع في أساليب التدريب، واستخدام الوسائل التعليمية.
٢. تقصير مدة البرنامج التدريبي.
٣. تنفيذ التدريب أثناء العطلة الصيفية، أو بين الفصلين الدراسيين.
٤. اختبار مراكز تدريب أفضل تشتمل على التسهيلات والمرافق الضرورية.
٥. اعطاء حواجز للمتدربين.
٦. توزيع المواد التدريبية على المتدربين قبل وقت كافٍ.

(١٢) الصعوبات التي تعيق مشاركة المتدربين لمسؤوليتهم التدريبية

لحصر الصعوبات التي ارتدى أفراد العينة أنها تعوق مشاركتهم في مسؤولياتهم التدريبية، فقد تم نساع نفس الإجراءات السابقة والمماثلة في تصنيف إجابات الانحراف إلى ١٤ بعدها، على استعراض جميع الإجابات الواردة (١٨٨٦) إجابة أعطيت من قبل ٦٦٣ فردًا بثلون ٧١٪ من أفراد العينة البالغة ٩٣٧ فردًا.

ومن ثم حسبت التكرارات ونسبة مجموع الإجابات وللحالات الصادقة ولجميع أفراد العينة الذين تعرضوا لهذا السؤال، ويشير جدول رقم (٢٥) إلى تكرارات الأبعاد ونسبةها.

جدول رقم (٢٥) الصعوبات التي تعوق مشاركة المدربين لسلوكهم التدريبي

الرتبة	المجال	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع
		الإيجابيات	السلبية	الإيجابيات	السلبية	الإيجابيات	السلبية
١	عدم الدراسات بسبب بعد المراكز التدريبية.	٨٢٨	٤٣٦٢	١٢٦٨٩	٨٨٣٧	أفراد العينة	مجموع العينة
٢	انقطاع الدورة كل أسبوع (الدوام يوم الخميس)	٢٦٥	١٦٠٢	٢٩٩٢	٢٨٢٨		
٣	عدم توفر خدمة لاطفال المدربين.	١٦١	٨٤٢	٢٤٢٨	١٧١٨		
٤	البعض التدريسي الكبير للملعبين في المدارس أو كليات التأهيل	١٥٦	٨٢٦	٢٣٥٢	١٦٦٠		
٥	طول ندوة اليوم التدريسي.	١٠٠	١٤٢٩	١٤٠٨	١٠٦٧		
٦	طول مدتها البرنامج التدريسي.	٩٤	٤٩٨	١٦١٨	١٠٢		
٧	البداء المبكر للدورم التدريسي.	١٢	٠٦٩	١٩٦	١٣٩		
٨	عدم توفر خدمات للطلبة في مراكز التدريب.	٨٨	٤٦٦	١٢٢٢	٩٣٩		
٩	عدم توفر خبرات سابقة كافية في مادة التدريب.	١٤	٢٤١	٢٤٢	١٤٦٩		
١٠	ازدحام الفرق التدريبية بالتدرين.	٣٩	٢٠٦	٥٩٨	١٠٤		
١١	عدم توفر امكانيات في المراكز لاستخدام الاساليب الحديثة في التدريب.	٩٢	٤٨٢	١٢٨٨	٩٢٢		
١٢	طول المادة التدريبية وتكرار موضوعاتها	٢٠	١٠٦	٢٠٢	٢١٢		
١٣	بعد مرحلة الدورة عن تخصص التدريب.	٠	٤٢	٤٠٧	٥٤٢		
١٤	الاختلاط.	١١	٠٨٤	١٩٦	١٧١		
	المجموع	١٨٨٦	٦٦٣	١٠٠	٩٣٧		

بنضج من هذا الجدول أن هناك أربع صعوبات احتلت المراتب الأربع الأولى من حيث تكرارها وتشكل ما نسبته ٤٣.٨٪، ١٤.٣٪، ٥٣.٨٪ و٢٦.٨٪ على التوالي من مجموع الإجابات المعلقة (أي ٦٧٤٪ من مجموع الإجابات).

وهذه الصعوبات هي:

١. صعوبة الرصل إلى مراكز التدريب (تشكل الإجابات الواقعة في هذا البعد حوالي ٤٤٪ من مجموع الإجابات الكلية).
٢. انقطاع الدورة كل أسبوع (تشكل الإجابات ١٤٪ من مجموع الإجابات).

- ٣- عدم توفر حضانة لاطفال المتدربات (تشكل الاجابات ٥٨٪ من مجموع الاجابات).
- ٤- العبء التدريسي للمعلمين في المدارس (تشكل الاجابات ٢٨٪ من مجموع الاجابات).

إن استعراض هذه الصعوبات يكشف عن أن معظمها يرتبط بتصميم وتنفيذ برنامج التدريب، مما يجعل من مسألة معالجة هذه الصعوبات مسألة سهلة، وذلك بحسن اختيار مرافق التدريب بحيث تتوفر بها التسهيلات والخدمات الالزمة من مثل الحضانة، ودفع بدل تنقلات للمتدربين، وتنفيذ التدريب ضمن مدة زمنية أقصر مع مراعاة المباعدة بين جلسات التدريب (كل أسبوعين على الأقل). وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يمكن رفع مستوى دانعية المتدربين ومشاركتهم بمعابة فني برنامج التدريب عن طريق تحفيظ اعبيتهم التدريبية في المدارس، خاصة أولئك الذين يلتقطون برامج تأهيل المعلمين بنفس الوقت.

ومن الأمور الجديرة بالمعالجة ضمن مراكز التدريب بالإضافة إلى توفير التسهيلات والمرافق التعليمية، أن يتم اختبار مراكز تنسق باتساع الفرق التدريبية فيها، وتقليل عدد المتدربين في الشعبة الواحدة، وتزويده هذه المراكز بما تساعد تتناسب مع متطلبات التدريب من ناحية، وراحة المتدربين من ناحية أخرى.

(١٤) الاقتراحات المتعلقة بتحسين مراكز التدريب

جاءت اقتراحات المتدربين لتحسين مراكز التدريب عامة، ولا تخص مراكز التدريب وحدها، وإنما تعدتها إلى البرنامج التدريسي ككل (أنظر جدول رقم ٢٦). وعلى الرغم من ذلك فقد بروزت بعض الاقتراحات الخاصة بمراكز التدريب ومنها:

- ١- اختبار مراكز تدريب تتوفر بها التسهيلات الالزمة (تشكل الاجابات الواقعة في هذا البعد ٢٠٪ من مجموع الاجابات اعطيت من قبل ٥١٪ من الحالات الصادقة).
- ٢- اختبار مراكز تدريب متوسطة في مراقبتها (تشكل ما نسبته ١٥٪ من مجموع الاجابات).
- ٣- اختبار مراكز تدريب تتوفر بها الخدمات الأساسية الالزمة مثل حضانة ومتصل (تشكل ١٢٪ من مجموع الاجابات المعطاة).

جدول رقم (٢٦)
الإقتراحات لتحسين واقع مراكز التدريب من وجهة نظر المتدربين

الرقم	المد	النهاية	النهاية	النهاية	النهاية	النهاية	النهاية	النهاية
		أثر المدة	الصادر	لجمع الاستجابة	لجمع البيانات	لجمع البيانات	المادة	لجمع المعرفة
١	اختيار مراكز تدريب تتوفر بها الخدمات الازمة.	٢١٤	%٢٦١٨	١٢٨٦	١٢٨٤	١٢٨٦	٢٠٢	٢١٥
٢	اختيار مراكز تدريب متخصصة في مهامها.	٢٢٩١	٣٧٦٦	١٥٢١	١٥٢١	٢٧٦٦	٢٢٢	٢٢٩١
٣	تنبئ وسائل نقل للمعلمين المهددين عن مراكز التدريب.	١٢٧٧	٢١٨٢	٨٨٢	٨٨٢	٢١٨٢	١٢٩٢	١٢٧٧
٤	اختيار مراكز تدريب تتوفر بها التسهيلات النهاية الازمة.	٢٢٠٢	٨٠٧٦	٢٠٦٦	٢٠٦٦	٨٠٧٦	٢٠٠	٢٢٠٢
٥	اختصار مدة التدريب.	١٢٠٢	٢٠٦٦	٨٠٣٦	٨٠٣٦	٢٠٦٦	١٢٠٢	١٢٠٢
٦	تقسيم المدرين وتذليلهم.	٦٠٦	٦٦٢	٢٦٠	٢٦٠	٦٦٢	٢٨	٦٠٦
٧	ربط التدريب بهالك عملية منها.	٥٢٦	٨٦٦	٢٦٢	٢٦٢	٨٦٦	٦٠	٥٢٦
٨	العمل على زيادة سرعة التدريين بغضون المادة وليس اسلوب التدريس للخط.	١٦٩	٢٣٢	١٦	١٦	٢٣٢	١٦	١٦٩
٩	التعدارف التدريبي على المعلم الصلبية او نهاية الفصل	١٦٩	٢٢٣٢	٩٠٦	٩٠٦	٢٢٣٢	١٢٢	١٦٩
١٠	توزيع المواد التدريبية لمدريت كمال.	٤١٦	٦٩٠	٢٦٧	٢٦٧	٦٩٠	٢٩	٤١٦
١١	التدريب أثناء الدوام الرسمي	٣٥٢	٥٥٨	٢٦٦	٢٦٦	٥٥٨	٢٢	٣٥٢
١٢	الغاء الاختبارات من البرنامج التدريبي.	٣٢٢	٥٦١	٢١	٢١	٥٦١	٢	٣٢٢
١٣	المردودة لمي احتساب النتاب.	٢١٢	٢٣٨	١٣٢	١٣٢	٢٣٨	٢٠	٢١٢
١٤	اعطاء اسراحة كافية بين جلسات التدريب.	٨١١	١٢٨٦	٩٢٠	٩٢٠	١٢٨٦	٢١	٨١١
١٥	استخدام اسلوب جديده لي اعداد المواد التدريبية ثلاثة للكرار.	٢٣٥	٢٣٢	١٥١	١٥١	٢٣٢	٢٢	٢٣٥
١٦	تقديم حرافز للمعلمين لرفع مستوى مشاركتهم بالدوره.	٧٦٨	٧١١	٢٦٨	٢٦٨	٧١١	٦٢	٧٦٨
١٧	الفصل بين الجنسين في مراكز التدريب.	١٢١	٢٢١	١١٠	١١٠	٢٢١	١٦	١٢١
	المجموع	٤٢٢	٤٩١	١٠٠	١٠٠	٤٩١	١٤٦٠	٤٢٢

وقد بروز في اكبر من موقع لي هذه الدراسة أن كثيراً من مراكز التدريب الحالية لا تتوفر بها المتردمات الأساسية الازمة لاجتياح عملية التدريب . وبالتالي، فإن الأمر يستدعي اختيار مراكز التدريب ببناء على معايير ضوابط زيارات نسبة مبدانية لحصر امكانات هذه المراكز .

ثانياً: النتائج المهنية على الاستهانة المزججة للمدربين

(١) تقييم المواد التدريبية

لا شك في أن المواد التدريبية ذات أهمية بالغة لم تتحقق أهداف البرنامج التدريبي ، فهي الإطار الذي يشتمل على المعلومات والمهارات والقيم التي يراد للمنتدب أن يتمثلها ، ولا شك في أن المواد التدريبية هي ذات أهمية خاصة للمنتدب حيث تبين له محتوى التدريب، وحدوده . وللتعرف على وجهات نظر المدربين في هذه المواد التدريبية من حيث توزيعها على المتدربين، ومناقشتها من قبلهم قبل تدريسها لعلها، ومدى صلتها بحاجات المتدربين ، وأهداف برنامج التدريب، جرى توزيع استبيان عليهم ، وقد أشار نصف المدربين طبقاً للنتائج إلى أن المواد التدريبية ترتكز على المتدربين قبل رؤس مناقشتها في جلسات التدريب ، كما أشار (٦٠٪) نسبياً إلى أن المواد التدريبية المتعلقة بالتحديات الدراسية تناولت قبل تدريسها لعلها من قبل المتدربين في الصد.

أما بالنسبة لصلة المواد التدريبية بحاجات المتدربين، وأهداف البرنامج التدريبي من وجهة نظر المدربين، فقد أشارت النتائج إلى تقديرات عالية (أنظر جدول رقم ٢٧)، حيث يعتقد (٧٦٪) من المدربين بأن محتوى المواد التدريبية مناسب لحاجات المتدربين، ويعتقد (٦٦٪) منهم بأنها مناسبة لأهداف البرنامج، ويعتقد (٧٢٪) منهم بأنها مناسبة لأهداف النهاج والكتب المدرسية . ولا تقل التقديرات في مجملها عن (٧٥٪) فيما يتعلق باعتقادهم بعذر المواد التدريبية للمتدربين على تبادل الخبرات التعليمية، ومساعدتها لهم على تحصين أدائهم التدريسي، وجمعها بين جانبي المعرفة والتدريس، وتعزيزها لمعرفة المتدربين بطبيعة المادة التي يدرسونها .

النسبة المئوية لغير المدارس في التعليم العام

الرقم	اللثرا	كثيراً جداً	كثيراً	متوسطة	قليلًا	قليلًا جداً	اللثرا
اللهمها	للهلا	للهلا	للهلا	للهلا	للهلا	للهلا	للهلا
١	يتأسِّسَ مُعْنَى المرأة التَّدْبِيرِيَّةِ حَاجَاتُ الْمُتَدْبِرِينَ	٢٢٧	١٢٦	١٩٧	٢١٢	-	-
٢	يتأسِّسَ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ لِهَاكَارِ بِرَنَامِجِ النَّسَبِ	١٧٠	٦٨٢	٢٢١	٢١٢	٢١٢	٢١٢
٣	يتأسِّسَ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ أَهَالَ الْأَقْوَاعِ وَالْكَبُورِيَّةِ الْمُدَبِّدَةِ	٢١٣	١٢٧	١٠٠	٢٢	٢١٢	٢١٢
٤	المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ مُشَرِّفَةٌ وَمُنْتَهَى	١٦٥	١٣٢	١٢٣	١١٣	١١٣	١١٣
٥	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ لِيَسِّيَّنَ لِهَا الْأَطْلَاءَ عَلَى الْكَلْكِيرِ الْأَكَادِيِّ	١٢٣	١٢٣	٢٨٢	٢٨٢	٢٨٢	٢٨٢
٦	يُنْشِرُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ لِلْعِلْمِ الْأَكَادِيِّ	١٦٣	١٦٣	٢٨٣	٢٨٣	٨٢	٨٢
٧	يُكَثِّرُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ عَلَى يَدِ الْمُهَرَّبِاتِ الْمُتَعَلِّمَاتِ مَعَ زِيلَانِهِمْ مِنْ نَسَنِ النَّخْصَرِ	٢١٣	١٢٣	٢٠٠	٢٢٣	٢٢٣	٢٢٣
٨	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ عَلَى لِمَبِينِ أَوَّلَتِهِنَّ التَّدْبِيرِ	١٨٣	١٦٣	-	-	٢٢	٢٢
٩	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ عَلَى سَاعَاتِهِنَّ الْأَرْقَانِ الْأَرْدَانِيَّةِ بِهِنَّ الْأَطْلَاءِ	١١٣	١١٣	-	-	٢٢	٢٢
١٠	يُجْعِلُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ بَيْنَ جَاهِيَّةِ الْمَرْأَةِ وَالْمُتَدْبِرِ	١٨٢	١٦٢	٢٢٣	٢٢٣	٢٢٣	٢٢٣
١١	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ الْمُتَدْبِرِينَ لِهَا أَفْضَلَ عَلَى الصَّالِحِ مَعَ الْكَبُورِيَّةِ الْمُدَبِّدَةِ	١٨٢	١٧٢	١٧٢	١٧٢	١٧٢	١٧٢
١٢	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ بِطَبِيعَةِ الْمَادِيِّ الَّذِي يَدْرِسُهَا	٢٨٣	٢١٣	٢٠٠	١٢٣	١٢٣	١٢٣
١٣	يُنْبَئُ المرأة التَّدْبِيرِيَّةُ سَاعَاتِهِنَّ لِلشَّاطِئِ وَالْجَارِيِّ الَّذِي يَسِّرُهُمْ بِهِنَّ الْمُتَدْبِرِينَ بِأَعْلَى فَرَنَزِ الْمَدِّ	٢٦٣	٢٦٣	٢٠٣	٢٠٣	٢٠٣	٢٠٣

إن المواد التدريبية قد تختلف في مدى مناسبتها من وجهة نظر المدربين للمعايير الواردة في الاستبيان المشار إليه سابقاً، وذلك باختلال البرنامج التدريبي، ولذا فقد تم اجراء تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق بين تقدیرات الأفراد للمواد التدريبية حسب البرنامج التدريبي، وقد أشارت نتائج هذا الاختبار (جدول رقم ١٢٨) الى أن أثر البرنامج كان دالاً من الناحية الاحصائية على ثلاث فقرات هي: مناسبة محتوى المواد التدريبية لمحاجات المدربين ، وتناسب المواد التدريبية مع أهداف برنامج التدريب، وذكرن المواد التدريبية مشروطة وبمعنى: ولتحديد الفروقات بين تقدیرات المدربين ، فقد تم استخدام اختبار توکی للمقارنات البعيدة. وتشير نتائج اختبار توکی الى أن المدربين في برنامج اللغة الإنجليزية يرون بأن محتوى المواد التدريبية مناسب لمحاجات المدربين في هذا البرنامج أكثر من مناسبة محتوى المواد التدريبية لمحاجات المدربين في برنامجي العلوم والرياضيات. وقد تبين أيضاً أن المواد التدريبية في برنامج اللغة الإنجليزية تناسب أهداف التدريب أكثر من المواد التدريبية في برنامج الرياضيات، كما تبين أخيراً بأن المواد التدريبية لبرنامج اللغة الإنجليزية أكثر من شرطينا من المواد التدريبية لبرنامجي الرياضيات ومعلم الصف.

٢٤) تفاعل المتدربين

إن تفاعل المتدربين من خلال حرصهم على حضور الجلسات التدريبية، ومشاركتهم في مناقشة وحدات التدريب، وانتظامهم لي إحظار المأード التدريبية، وإبدائهم الحماس للفعل الجماعي تشير إلى احتيالات لمحاجة البرنامج التدريسي بحيث تستطيع أن تقرر بأنه كلما زاد مستوى تفاعل المتدربين زادت فرص تحقيق البرنامج التدريسي لأهدافه. ولعل الحكم على مستوى التفاعل هنا ليس أمراً سهلاً، ولربما يكون المدربون من أشد الناس على إصدار مثل هذا الحكم، حيث أنهما في احتجاج مباشر و دائم مع المتدربين، ولذا تم توزيع استبيان عليهم بهذا الفرض، وقد دلت النتائج (جدول رقم ٢٤) على أن المدربين يندرؤون مستوى تفاعل المتدربين تقدير^١ عالياً، على سبيل المثال رأى ٨٧٪ من المتدربين أن المتدربين يحافظون على حضور جلسات التدريب، ورأى ٨٦٪ أن المتدربين بشاركتهن في مناقشة وحدات التدريب بصورة كبيرة، ولا تقل تقديرات المتدربين عن ذلك كثيرة نسباً بتعلن بحرص المتدربين على تبادل خبراتهم التعليمية مع زملائهم أثنا، جلسات التدريب، وعدم تردد هم في إبداء ملاحظاتهم على المأード التدريبية، واستشارتهم للمدربين عند مواجهتهم بالصعوبات التعليمية. وأبدوا الحماس أثنا، العمل الجماعي، والواقع أنه كان للمدربين بعض التحفظات إزا، بعض أشكال التفاعل حيث تقرروا تقدير^١ سلبياً كما نعلوا بالنسبة لقراءة المتدربين لوحدات التدريب قبل مناقشتها، ومساهمتهم في إعداده، وتحفيز الرسائل التعليمية الازمة للتدريب، ويدرجـة أقل لتقبل مفردات البرنامج التدريسي.

جدول رقم ٢٩
تفاعل المتدربين من وجهة نظر المدربين

النسبة الصادقة						النوع	الرقم
مدرجة للبلاجء	مدرجة للبلاجء	مدرجة للسراطنة	مدرجة كبيرة	مدرجة كبيرة جداً	مدرجة كبيرة جداً		
-	-	١٢٢	٦٩٤	٢٨٤		١	بالحظ المتدرب على حضور جلسات التدريب.
-	١٣	١٢٠	٦٤٠	٢٢٧		٢	يشارك المتدربون في مناقشة روحات التدريب.
٢٢	١٦٢	٤٢٣	٢٨٣	٦٤		٣	يقرأ المتدربون روحات التدريب قبل مناقشتها في جلسات التدريب.
٢٢	٦٠	٦١٣	٣٦٢	١٢٣		٤	يهدى المتدربون جديه باهتماماً بعروضات التدريب.
١٣	٥٣	٣٠٢	٤٠٢	١٢٠		٥	يهدى المتدربون رغبة في تطهير ممارساتهم التدريبية.
-	٤٣	٢٨٢	٦٨٠	٨٠		٦	يعطي المتدربون شرارة لذاك تعلمهم مما يتعلمونه إلى مرحلة الصد.
٥٦	٩٢	٣٠٢	٦١٣	١٧٣		٧	يحرص المتدربون على احضار المواد التعليمية معهم في جلسات التدريب.
١٣	٦٠	١٦٣	٦٢٢	١٢٣		٨	يحرص المتدربون على تبادل ثقافاتهم التعليمية مع زملائهم الآباء جلسات التدريب.
١٣	٨٠	٣٠٢	٤٤٠	١٦٠		٩	يهدى المتدربون ملاحظات على ما يلزوم به المدرب الآباء التدريب.
-	٤٢	١٠٢	٥٦٠	٢٨٠		١٠	لا يتردد المتدربون في ايهام ملاحظاتهم على المواد التعليمية.
١٣	٤٠	١٠٢	٦١٣	٢٢٢		١١	يسنثرون المتدربون المدربين فيما يتعلن بالصعوبات التعليمية التي يواجهونها في تدريس الروحات.
٥١	٨١٠	٢٣٠	٤١٤	١٦٢		١٢	يهدى المتدربون حساساً للعمل المماسعي.
٥٠	١٧٦	٤٢٣	٢٠٣	٤١		١٣	يساهم المتدربون في اعداد وتحضير الوسائل التعليمية اللازمة للتدربي.
٥١	٩٤	٤٨٦	٣٩٢	٤١		١٤	يتقبل المتدربون ملحوظات البرنامج التدريسي ويفتاعلون معها.

ونظراً لأن تقدیرات المدربين لمستوى تفاعل المتدربين قد تختلف باختلاف البرامج التدريبية، تم إجراء تحليل التباين الاحادي حيث أشارت النتائج الى أن أثر البرنامج كان ذا دلالة احصائية على فقرتين معاً: إيدا، المتدربن لحبوبة واهتمام بعروضات التدريب، وحرصهم على احضار المواد التعليمية معهم في جلسات التدريب، ونظراً لتدنى قيمة "L" على الرغم من دلالتها الاحصائية لم تظهر فرق ذات دلالة بين البرامج التدريبية على هاتين النفرتين عند استخدام اختبار تركي للمقارنات البعدية. (أنظر جدول رقم ٣٠)

اگر تا اینجا بود، نه باید بخوبی می‌بینید که اینها همانند اینها هستند.

- ଲାଭ ପାଇଁ ଏହା କିମ୍ବା । - ଅନ୍ୟ ଦୋଷାତ୍ମକ କିମ୍ବା

ربما أن المدربين قد يختلفون أيضاً في تتدبراتهم لستوى تفاعل المدربين باختلاف المعانظات التي تبع
نها مراكز التدريب التي يعملون بها، فقد تم إجراء تجربة التجاذب الاحادي (الم يكن مكتبة استخدام تجربة التجاذب
الثنائي "Two-way Anova" لتحقق أثر المتدربين البرنامج التدريسي بموقع مراكز التدريب، مما نظرًا للرجد
حالة واحدة في كل خلبة ("البرنامج × المعانظة"). حيث دلت النتائج (جدول رقم ٣١) على أن أثر موقع المركز
التدريسي كان دالاً من الناحية الإحصائية على ترتيبه مما: إبقاء المدربين للرغبة في تنبير ممارساتهم التدريبية،
وحرص المدربين على تبادل خبراتهم التعليمية مع زملائهم أثناء جلسات التدريب، ولتحديد الفرق الثاني بين
تتدبرات المدربين باختلاف مواقع مراكز التدريب، تم استخدام اختبار تركي للمقارنات البعدية، حيث أشارت
النتائج إلى أن المدربين في معانظة ابرد يرون بأن المدربين بمنأواة وحدات التدريب قبل مناقشتها في جلسات
التدريب أكثر مما يفعل زملاؤهم في معانظة الكرك، وكذلك يرى المدربون في معانظة عمان أن المدربين
بمنأواة وحدات التدريب قبل مناقشتها في جلسات التدريب أكثر مما يفعل زملاؤهم في معانظة معان.

كما أشارت النتائج إلى أن المدربين في محافظة العاصمة واريد بعتقدون بأن المدربين بمحضهن على تبادل الخبرات التعليمية فيما بينهم، أكثر مما يفعل زملاؤهم في محافظة الكرك. وأخيراً فقد أشارت إلى أن المدربين في محافظة عمان ومحافظة إربد، ومحافظة المفرق، ومحافظة الزرقاء، بعتقدون بأن المدربين يستثمرن المدربين فيما يتعلّق بالتصويتات التعليمية التي يواجهونها في تدريس الرحدات أكثر مما يفعل زملاؤهم في محافظة الطفيلة.

(٣) مراكز التدريب

إن توفر مراكز تدريبية مريحة ومجهزة بكلّة الضروريات هو ما يساعد على تحقيق أهداف البرنامج التدريسي، بحكم أنها تسهل عملية التدريب وسرعها، وكما أن توفر مثل هذه المراكز مهم بالنسبة للمتدربين، فإنه مهم أيضاً بالنسبة للمدربين، ولذا فإنّ تتحقق آرائهم في متعلقات المراكز (مهابها، غرفتها، خدماتها، ...الخ) يعتبر أمراً هاماً، لذا تم توزيع استبيان عليهم دلت نتائجه على أن المعايير التالية في المراكز التدريبية تتوفر فيها بصورة متبرلة (جدول رقم ٢٢)، على سبيل المثال أشار (٧١٪) من المدربين إلى أن المراكز مريحة وتمكن من تحقيق الأهداف التدريبية، وأشار (٦١٪) منهم إلى أن الغرفة الصنبة واسعة ومعدّة جيداً، كما أشار (٦٩٪) منهم إلى أن الادارة تنسق مع مدربيات التربية بشكل فعال، والواقع أن بعض تندبرات المدربين كانت سلبية ، فمثلاً يعتقد (٨٢٪) أن الخدمات والتسهيلات من كانتريا وتصير وغيرها متبرلة بصورة قليلة، وكذلك يعتقد (٢١٪) من المدربين بأن الخدمات التدريبية هي قليلة كذلك، وبالنسبة لمكاتب المدربين، يعتقد (٥٧٪) من المدربين بأن المراكز توفر مثل هذه المكاتب بدرجة قليلة.

الرتبة	النفرة	جدول	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ليلة	بردة كبيرة	بردة متوسطة	بردة كبيرة	بردة متوسطة	ليلة	بردة كبيرة	بردة متوسطة	ليلة	بردة
١	يس المركز مريح ونكن من لحبذ الأهداف التدريبية	-	٣٢٠	٢١٠	٥٧٢	٦٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	"شرف الصالبة لي المركز واسنة وسدة جداً من حيث الإشارة والعدلية وغير ذلك"	-	٨٠٠	٢٠٧	٢٨٢	٢٢٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٣	تتوفر الخدمات التدريبية للمدربين ١ مكتبة، مختبر، وسائل تعليمية ... الخ)	٩٠٤	٢١٦	٢٤٣	٢٩٢	١٤١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٤	تتوفر في المركز الخدمات والتسهيلات الأخرى (كافيتريا، نصیري ... الخ)	٤٥١	٢٧٠	٢٠٢	٤٠٦	٣٠١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٥	تتوفر في المركز مكتب خاص للمدربين	٨٠٤	١٦٩	٢٣٩	١٤١	٤٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	عدد المدربين في قاعات التدريب متغير ولا يزداد سلبياً على مستوى العمل	١٢٠	١٢٠	٢٦٢	٢٨٢	٢١٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	الانخلاق في المركز بسبب بعض الإشكالات	٤٢٩	٢٤٣	١٧١	٥٧	١٠٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٨	المراسلات إلى المركز متغيرة في معظم الأحيان	٥٥٤	٤٦	٢٧٤	٤٣٨	١٣٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٩	تنق ادارة المركز مع مدربات التربية بشكل فعال	٢٧٠	٨٢	٢٤٢	٤٢٩	١٦٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٠	نكن امكانات المركز للمدربين من التفاعل الكامل مع المدربين	-	٩٦	٣٩٧	٤٢٥	٨٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١١	تميز ادارة المركز بالمحيرية والنشاط وتنكر نسها لإلحاح المهام التدريبية	٨٣	٦١	٢٦٧	٤٤٠	١٨٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ونظراً لامكانية اختلاك تقييمات المدربين باختلاك مواقع مراكز التدريب التي يتبعون لها، تم اجرا تحليل النهائين الاعدادي حيث دلت نتائجه (أنظر جدول رقم ٣٢) على وجود تفوق ذات دلالة احصائية على النفرة الخامسة للخط وهي المتعلقة بتوفر مكاتب خاصة للمدربين في المراكز التدريبية. ولتحديد هذه التفوق جرى استخدام اختبار توكي للمنارنات البدائية، حيث تبين أن المدربين في مديرية اربد يقررون بتوفر مكاتب للمدربين في المراكز التدريبية التابعة لمحافظتهم أكثر من زملائهم في محافظات معان، والكرك، وعمان.

الإرهاط المنهجي ونحوه. لست بـ«لهم إله إله لا إله إلا أنت»، بل بـ«لهم إله إله لا إله إلا أنت، إلهي إلهي لا إله إلا أنت». إنما يختلف بين الأماء في تأثير المعرفة على شعور الضربي في إيمانه.

- تعمير المدارس على نماذج من ١ - بنيانه للبنية الحالية ٢ - بناءه كهيكل حالي

(٤) أوقات التدريب

لأنك في أن الأوقات التدريبية المتعلقة بهذه البرنامج التدريبي، والبرم التدريبي، والجلسة التدريبية، نسبة غير تامة بالنسبة للمتدربين وللتدريب، حيث تكون هناك أوقات مناسبة للعطاء، وأخرى غير مناسبة، ولبيان وجهة نظر المدربين في هذه الامر جرى توزيع استبيان على المدربين فيما يتعلق بالأوقات، وقد نتت النتائج على أن نصف المدربين تقييمياً برائق بشكل عام على طول مدة البرنامج التدريبي (٥٦٪)، ومناسبة "البرم التدريبي" (٧٥٪)، ونسبة مدة الجلسة التدريبية (٨٦٪).

جدول رقم (٣٤)

الأوقات التدريبية من وجهة نظر المدربين

الرقم	النرة	النسبة الصادقة				
		لا أوالق بشدة	أوالق	غير معاكسد	أراق	أوالق بشدة
١	مدة البرنامج التدريبي طريلة	٢٧	٣٥١	٨١	٣٦٥	١٧٦
٢	البرم الذي يجري فيه التدريب مناسب	١٢٣	١٢٣	-	٥٧٥	١٧٨
٣	مدة الجلسات التدريبية مناسبة	٤١	٩٥	-	٦٨٩	١٧٦

(٥) مستوى المعرفة بأهداف برنامج التطوير التربوي

تناول هذا الباب مستوى معرفة المدربين بأهداف برنامج التطوير التربوي. ولتحديد ذلك فقد تم تعيين أفراد العينة من المدربين إلى سؤال من نوع الإجابة المتوجه لكتابه ثلاثة أهداف لبرنامج التطوير التربوي في الأردن. ولتحليل إجابات أفراد العينة (بنطريق هنا الإجراء على جميع الأسئلة الستة اللاحقة)، فقد تم أولاً استعراض جميع الإجابات وحصرها (بلغ مجموع الإجابات ٢١٥ إجابة اعطيت من قبل ٧٢ مدرباً بشكل: ٩٥٪ من مجموع أفراد عينة المدربين البالغ ٧٦ فرداً). وبعد استعراض وحصر الإجابات، تم تصنيف الإجابات إلى ٩ أبعاد أو مجالات، ثم حسبت التكرارات لكل مجال ونسبتها لمجموع الإجابات وللحالات "حادية وجميع أفراد عينة المدربين. ويشير جدول رقم (٣٥) إلى نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٢١)
أهداف برنامج التطوير كما يراها المدربون

الرقم	الجال	الكلوار	النسبة الى مجموع الاستجابات	النسبة المئوية المعاينة	النسبة المئوية المعاينة	أثراء العينة
١.	تطوير العملية التربوية	٢٢	١٢٣٢	٣٦٨	٢١٤٢	
٢.	تطوير أساليب التدريس	٦١	١٨٧٢	١٩١٩	١٣٩٤	
٣.	تنمية ثقافة الطلبة على التفكير بنا، شخصية متزنة	٢٢	١١٠٦	١١٢١	١٢٣٢	
٤.	مراقبة الفرق التربوية	٢٩	١٢٧٦	٢٣٧٢	٢٨١٢	
٥.	رفع سوية المعلمين والمشرعين والمدربين الأكاديمية	٢٩	١٧٨٠	١٣٦٢	١١٣١	
٦.	رفع سوية العلم المنهجية	١٢	١٩١٤	١٢٦١	١٢٣١	
٧.	تطوير الناتج ومحاسبتها	٢٢	١٦٦١	٤٢٨٦	١٢٣١	
٨.	رفع مستوى تحصيل الطلبة	٢	١٠٢٠	١١٢١	٢٩١	
٩.	تحسين الابهنة والنسبيات والتقييمات التربوية	٢١٩	١٠٠	٢٧٦	١٢٣٢	
	الاجماع		٢١٩	٢٢	٢١٤٢	

يتضح من الجدول السابق أن أبرز أهداف برنامج التطوير التربوي كما ارتأوها المدربون هي:

١. تطوير أساليب الدرس (تشكل الاجابات الواقعية في هذا المجال ١٨٢٪ من مجموع الاجابات، واعطيت من قبل ٥٦٪ من الحالات الصادقة، أي ٥٤٪ من مجموع عينة المدربين).
٢. رفع سوية المعلمين والمشرعين والمدربين الأكاديمية (تشكل الاجابات الواقعية في هذا المجال ١٧٨٪ من مجموع الاجابات).
٣. تنمية ثقافة الطلبة على التفكير (تشكل الاجابات الواقعية في هذا المجال ١٥٪ من مجموع الاجابات).
٤. تطوير الناتج ومحاسبتها (١٦٦٪ من مجموع الاجابات).

وهكذا نرى أن اجابات المدربين يتعلق معظمها بتطوير أساليب التدريس. وكما كان الحال عند المدربين، لبان المدربين أيضا لا يبدو لهم قد يميزوا بين أهداف برنامج التطوير التربوي من جهة وأهداف برنامج التدريب من جهة أخرى، ولذلك جاءت اجاباتهم متشابهة. فيبدو أن الفرق الوحيد بين المدربين والمتدربين في

إجاباتهم على السؤال المتعلق بأهداف برنامج التطوير التربوي هو أن تتبّع قدرات الطلبة التكribية كانت أحد أهم أهداف برنامج التطوير التربوي من وجهة نظر المدربين، في حين أن هذا لم يكن هدفاً مهماً عند المدربين. كما أن رفع مستوى تحصيل الطلبة (الهدف الأساسي لبرنامج التطوير التربوي)، لم يبرز كهدف رئيسي عند المدربين. وعلى أية حال، فإن تنوع إجابات المدربين وارتباطها بصورة غير مباشرة بأهداف برنامج التطوير التربوي يعكس درجة من الروعي بهذه الأهداف.

(٦) مستوى المعرفة بأهداف برنامج التدريب

اتبع الأسلوب السابق نفسه في تحديد إجابات الأنفاس وتوزيعها على سبعة مجالات ويشير (جدول رقم ٣٦) إلى هذه المجالات وتكراراتها ونسبها.

جدول رقم (٣٦)

أهداف برنامج التدريب كما يراها المدربون

الرقم	المجال	نسبة التعلم	النهاية التي ي Pursue						
		الاستجابات	الصادقة						
١	تطوير عملية التعليم	٢٢٪٩	٢٦٪٧٢	١١٪١٣	٢١				
١	تدريب المعلمين على النايف والكتب الجديدة	٩٤٪٦	١٠٠	٢٢٪٦٩	٧٢				
٢	تبسيط التكrib عن الطالب	٢١٪٨	٢٢٪٢٢	١١٪١١	٢٢	--			
١	مراجعة الفرق الفردية	١٨٪١	٢٠٪١	١٠٪٢٢	٢٢				
١	ربط العلم بالحياة	١١٪٧٩	١٦٪٧٧	٤٪٨	١٢				
١	تحسين المستوى الأدائي للمعلمين	٧٪٣٢	٨٪٦١	٢٪٨	٦٪٨				
٢	تحفيز مستوى التدريب علمياً وتربيتاً	٢٪١٢	٢٪٧٨	١٪٢	٢				
	المجموع	٧٦	٧٢	١٠٠	٢١١				

ويتضح من جدول رقم (٣٦) أن أبرز ثلاثة أهداف لبرنامج التدريب كما يراها المدربون هي:

١. تدريب المعلمين على النايف والكتب الجديدة (تشكل الإجابات الراقبة في هذا المجال ٥٪٢٣ من مجموع الإجابات، وأعطيت من قبل جميع الحالات الصادقة).
٢. تحسين المستوى الأدائي للمعلمين (تشكل الإجابات ٢٪٧ من مجموع الإجابات، وأعطيت من قبل ٨٪١ من الحالات الصادقة).

٣. تطوير عملية التعليم (تشكل الاجهابات ١٢٪ تقريباً من مجموع الاجهابات).

في صورة عامة، فإن الأهداف الأكثر تكراراً لبرنامج التدريب برأي المدربين تعكس فيما متقدماً لأهداف برنامج التدريب. فالآهداف الثلاثة البارزة التي عبر عنها المدربون هي الأهداف الأساسية لبرنامج التدريب.

(٤) المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب

يتناول هذا القسم المظاهر الإيجابية لبرنامج تدريب المعلمين كما يراها المدربون المشاركون في هذا البرنامج. وفيما يلي جدول رقم (٣٧) هذه المظاهر وتكرارها ونسبتها (بلغ مجموع الاجهابات ٢٠٨، أعطيت من قبل ٦٩ مدرباً بشكلهن ٩١٪ من عينة المدربين).

جدول رقم (٣٧)

المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب كما يراها المدربون

الرقم	ال مجال	القرار	النسبة الى الاستجابات	النسبة الصادقة	النسبة الى مجموع الاجهابات	النسبة الى عينة المدربين
١	تزيير المعلمين بالأسباب تتناسب جيداً	١٢	٢٨٪	٢٧٪	١١٪	
٢	تحث المعلمين على البحث والاطلاع على مصادر جديدة	١٢	١٧٪	١٧٪	١٥٪	
٣	تعزز المعلمين بالتابع والكتب المهدبة	٢٠	١٦٪	١٦٪	٢٢٪	
٤	تتأهل المعلمات التطبيقية مع المعلمين والمدربين	٢٢	١٥٪	١٧٪	١٢٪	
٥	يعزز روح التعاون والتشارك المعايدة	٢٢	١٠٪	٢١٪	٢٨٪	
٦	تركيز البرنامج على رفع مستوى الطالب	١٠	٦٪	٦٪	١٢٪	
٧	تركيز البرنامج على إضاعتها مهنة كفالة التعليم وتنمية التفكير	١٠	٧٪	٧٪	١٦٪	
٨	لإبراز أهمية توطيد العلاقة بين المدرسة والبيئة للطلبة	١	٤٪	٤٪	٤٪	
٩	المناسبة وللتوجهات	١	٨٪	٦٪	١٢٪	
١٠	تركيز البرنامج على التوصيات السلبية وما يواجهه العلم من مشكلات في الميدان	١٩	١٢٪	٢٢٪	١١٪	
١١	تزيير المعلمين بحلقات من مضمون المادتين الدراسية	٢٠	٤٪	٤٪	١٢٪	
١٢	توزيع الأجهزة الضرورية للتدريس.	٢	١١٪	١٠٪	٢٨٪	
	المجموع	٢٠٨	١٠٠	٦٦	٦٦	٦٩

بخصوص من المجدول السابق، أن المظاهر الثلاثة التي احتلت المراتب الثلاث الأولى هي:

١. تزويج التدريين بأساليب تدرس جديدة (شكل الاجابات الراوعة في هذا المجال هو ٥٢٪ من مجموع الاجابات).
٢. تبادل الخبرات التعليمية مع التدريين والمدربين (شكل الاجابات الراوعة في هذا المجال هو ٦١٪ من مجموع الاجابات).
٣. بروز روح التعاون والمشاركة المساعدة (شكل الاجابات هو ٦١٪ من مجموع الاجابات).

وعند مقارنة هذه المظاهر الإيجابية لبرنامج التدريب كما عبر عنها المدربون مع تلك التي عبر عنها التدريون (أنظر جدول رقم ٢٢) نلاحظ تطابقاً تاماً من حيث طبيعة هذه المظاهر وتسلسل ترتيبها. وهكذا نرى أن إجابات المدربين والمدربين مما تكشف عن إدراك لأهمية برنامج التدريب لي تحسب كتابة المعلمين التعليمية.

(٨) المظاهر السلبية لبرنامج التدريب:

كما هو الحال في الباب السابق، فقد تم اتباع الإجراءات نفسها في تصنيف إجابات أفراد العينة من المدرب إلى ١٢ مجالاً بناء على استعراض جميع الإجابات المعطاة (بلغت الإجابات ١٧٧ إجابة أعطيت من قبل ٥٩ مدرباً بشكلهن ٦٧٪ من مجموع أفراد عينة المدربين). وقد تم احتساب تكرارات كل مجال ونسبة لمجموع الإجابات وللحالات الصادقة ولجميع أفراد العينة. ويشير جدول رقم (٢٨) إلى نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٢٨)

اللamar السليمة لبرنامج التدريب كما يراها المدربون

الرقم	المجال	البيان	النسبة الى مجموع الاستجابات	النسبة الى الصادفة	نسبة الى مجموع الكوار	نسبة الى مجموع ائراء المدرب
١.	طفل مذبذب		٢٣٪	٢٢٪	١٢٪	١٧٪
٢.	وقت البررة غير مناسب		١٨٪	١٦٪	٢٪	١٢٪
٣.	مكان البررة غير مناسب		٦٪	٦٪	١١٪	١٦٪
٤.	عدم توزيع الراء التدريبي في رئتها المناسب وتفصيلاً عن عدد المدربين		١١٪	١١٪	٢٪	٢٤٪
٥.	الراء التدريبي غير مناسب.		١١٪	٢١٪	٢٪	٢٧٪
٦.	عدم توزيع الاجهزه والمعنفات النسبية للأذى للتدريب.		١٠٪	٢٠٪	١٪	٢٣٪
٧.	تشكل البررة عيناً اضافياً على المدرب		٩٪	٢٨٪	١٪	٢٢٪
٨.	نقص المانع النظيف للبرنامج		٢٪	١٪	٠٪	٢٨٪
٩.	عدم وجود معايير كافية للمدربين والمدربين		٨٪	١١٪	١٪	١٩٪
١٠.	اساليب التدريب لا تتناسب عند الطلب رسامات الفرز		١٪	١١٪	١٪	١١٪
١١.	عدم كفاية بعض المدربين		٢٪	١١٪	٢٪	١٪
١٢.	الاختلاط بين الجنسين		١٪	٢٪	٠٪	١٪
	المجموع		١٧٪	١٠٪	٦٪	٦٪

يتضح من الجدول السابق، أن هناك ثلاثة مجالات احتلت المراتب الثلاث الأولى من حيث تكرارها تشكل ما نسبته ١٨٪، ١٥٪، ١١٪، من مجموع الإجابات المطروحة (أي ٤٥٪ من مجموع الإجابات). ويعتلق المظهر السلبي الأول من وجهة نظر المدربين بأوقات التدريب من حيث أن الوقت الذي يجري فيه التدريب (أثناء العام الدراسي) ي عدم التدريب غير مناسين. وقد شكلت الإجابات الراوقة في هذا المجال ١٨٪ من مجموع الإجابات التي أعطيت من قبل ٥٤٪ من الحالات الصادفة (الافراد الذين أكلوا الإجابة عن هذا السؤال).

أما المظاهر السلبية الثانية التي أشار إليها المدربون على أنه من المظاهر السلبية لبرنامج التدريب، فهو مرتبطة بخدم توزيع المواد التدريبية في وقت مناسب، ونقص عدد هذه المواد عن عدد المدربين. وتشكل الإجابات الرائفة في هذا المجال ١٥٪ من مجموع الإجابات.

أما المظاهر السلبية الثالثة التي تتمثل في عدم مناسبة المواد التدريبية، وقد شكلت الإجابات الرائفة في هذا المجال ١١٪ من مجموع الإجابات. ولقد يزدلي مراجع كثيرة من هذه الدراسة أن المواد التدريبية لبعض برامج التدريب لا تناسب خواص المتدربين وأهداف برنامج التدريب.

وبالإضافة إلى هذه المظاهر الثلاثة الأساسية، فإن إجابات المدربين تكشف عن جوانب سلبية أخرى في البرنامج تستحق الاهتمام والمعالجة من مثل عدم توفر الأجهزة والمعدات اللائحة للتدريب في مراكز التدريب الحالية، والطبع، الاضئالي الذي ترتكب على اشتراك المدربين في التدريب مما يعيقهم عن القيام ببرامجهم الإشرافية والإدارية والتعلمية، بالإضافة إلى عدم وجود حوالات مجزية للمدربين كي يشاركون بفعالية في نشاطات التدريب.

(٩) التوصيات المقترنة لتحسين برنامج التدريب

اتبعت نفس الاجراءات السابقة لتصنيف إجابات المدربين إلى ١٣ مجالاً بناءً على استغراق جنوب الراجبات الواردة ١٩٠١ إجابة أعطيت من قبل ٦٤ مدرباً بمثابة ٨٤٪ من مجموع عينة المدربين. وقد تم احتساب التكرارات لكل مجال ونسبتها لمجموع الإجابات وللحالات الصادفة ولجميع المواد عن عينة المدربين. ويشير جدول رقم ٢٩ إلى تكرارات الحالات ونسبتها.

النماهات الترجمة لمحض برنامج التدريب من وجهة نظر الدين

الرتبة	المجال	العدد	النهاية الى مجمع الاستجابات	الصادر	النهاية الرسمية	نراها
١	تنبئ بالدبلوم التدريسي للتدريذ	١	١٠١	٢٤٢	٢٤٢	٢٤٢
٢	اعفاء حرام للتدريب والتدريذ	٢٦	٢٠٢	٩٠٦	٢٤٢	٢٤٢
٣	التدريذ في اسلوب التدريس واستخدام الرسائل التعليمية	١١	٢٨٩	٤٤٣	١٥٢	١٥٢
٤	النهاية الامتحانات من البرنامج	١	١٢٠	١٢٠	١٢٠	١٢٠
٥	اعباء المواد التدريبية بمقدار أفضل	١٧	٨٩١	٢١١	٢١١	٢١١
٦	تنبيه مدة البرنامج	٢	١٨١	٦٦٦	٢٩١	٢٩١
٧	تنبيه البرنامج اثناء العطلة الصيفية أربعين الفصلية	٢٦	١٢٦٢	٢٢١٠	٢٢١٨	٢٢١٨
٨	اخبار مراكز تدريب أفضل تشتمل على التمهيل اللازم	٢٦	١٢٨٩	١٢١٢	١٢٢٦	١٢٢٦
٩	توزيع المواد التدريبية قبل وقت كانت	٢٩	١١٢٢	١١٣١	٢٨١١	٢٨١١
١٠	اشراك التدريذ في اعباء المواد التدريبية	٨	٦٢١	٦٢٠٠	١٢٠٢	١٢٠٢
١١	ريم كناة للمزيد وتربيتهم	١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١
١٢	خطيء عملية التدريذ وللتذرر والالتزام بالتدريب	١	١٢١	١٢١	١٢١	١٢١
١٣	افتراض تدريب محبوب التدريب	١٠	١٢١٢	١٢١٢	١٢١٩	١٢١٩
١٤	الجموع	١٩٠	١٠٠	٦٦	٦٦	٦٦

بنصيحة من الجدول السابق أن هناك أربعة مجالات احتلت المراتب الأربع الأولى من حيث تكرارها وتشتمل ما نسبته ٥٥٪ / ٢٠٪ / ١٢٪ / ١٥٪ من مجموع الإجابات على التراوي (أي ٦٦٪ من مجموع الإجابات) وهذه التوصيات هي:

١. اعطاء حواجز للمتدربين والمدرسين (تشكل الإجابات الواقعية في هذا المجال ٥٢٪ من مجموع الإجابات، وأعطيت من قبل ٦١٪ من الحالات الصادقة).
٢. اختبار مراكز تدريب أفضل تشتمل على التمهيلات النessesية الازمة (تشكل الإجابات الواقعية في هذا المجال حوالي ١٨٪ من مجموع الإجابات).
٣. توزيع المواد التدريبية قبل وقت كانت (١٥٪ من مجموع الإجابات).

٤- تتبّع البرنامج التربوي أثناه، العطلة الصيفية أو بين النصلين (١٢٦٪ من مجموع الإجابات).

وبالإضافة إلى هذه التوصيات، فقد بحثت تصريحات أخرى جديرة بالذكر. فقد أشار حوالي ٤٢٪ من الحالات الصادقة بـ ١٩٪ من عينة المدربين إلى أن برامج التدريب بحاجة إلى تطبيق أساليب التدريب، واستخدام الرسائل التعليمية في تتبّع لغابات التدريب.

(١٠) الصيغيات التي تعيق مشاركة المدربين لمسؤولياتهم التربوية:
بعرض جدول رقم (١٠) مجالات هذه الصيغيات ونكرارها ونسبة لجوع الإجابات والمعالات الصادقة ولجميع عينة المدربين.

جدول رقم (١٠) المجالات التي تعيق مشاركة المدربين لمسؤولياتهم التربوية

الرقم	المجال	النسبة المئوية لجمعي المدربين	النسبة المئوية للمؤشر	النسبة المئوية للمؤشر	النسبة المئوية للمؤشر
-١	طفل نفرة الهرم التربوي	١٢٪	٢٤٪	٨٪	٤٪
-٢	عدم توفر الملامح الأساسية في مركز التدريب (احتياط، سلامة، مساعدة، مراعاة)	٢١٪	١٢٪	١٢٪	١٢٪
-٣	سرقة الرسائل	٢٢٪	١١٪	١٦٪	١٦٪
-٤	الأباء، الأشخاص والإدارية	١٢٪	١٠٪	٢٪	٢٪
-٥	عدم توفر خبرة سابقة في التدريب	١٢٪	١٠٪	٢٪	٢٪
-٦	ازدحام الفرق التربوية بالتدريسين	١٪	١٪	١٪	١٪
-٧	عدم توفر امكانيات في المركز لاستخدام أساليب حديثة في التدريب	١١٪	١٠٪	٢١٪	٢١٪
-٨	طفل الماء التربوية ونكرار موضوعاتها	٢٪	٢٪	٢٪	٢٪
-٩	وكل الماء التربوية لي وقت متاخر	١٪	٢٪	٦٪	٦٪
-١٠	انقطاع المرافق	١٪	٢٪	٦٪	٦٪
-١١	الجهاز المدربي السليم نظر التدريب	٢٪	١٪	١٪	١٪
-١٢	عدم وجود تعاون مع المسؤولين	١٪	٢٪	٦٪	٦٪
-١٣	بعد مرسم التدريب عن شخص التدرب	٢٪	١٪	١٪	١٪
٧٦	الجمع	٢٪	١٪	١٪	١٪

بنهاية من هذا الجدول، أن هناك ثلات صعوبات احتلت المراتب الثلاث الأولى من حيث تكرارها وتشكلت سنتها ٢٥٪، ١٥٪، ١٢٪ على التوالي من مجموع الإجابات المطأة (أي ٦٪ من مجموع الإجابات). وهذه الصعوبات هي:

١. عدم توفر الامكانيات في مراكز التدريب لاستخدام اساليب حديثة في التدريب (٢٥٪ من مجموع الإجابات الكلية).
٢. صعوبة الوصول إلى مراكز التدريب (١٥٪ من مجموع الإجابات).
٣. عدم توفر الخدمات الأساسية في مراكز التدريب (١٢٪ من مجموع الإجابات).

إن استعراض هذه الصعوبات يكشف عن أن أبرزها يتعلق بـمراكز التدريب الحالية، من حيث انتشارها إلى الامكانيات النسبة الازمة، وصعوبة الوصول إليها، وعدم توفر الخدمات الأساسية فيها. ومن هنا، فإن اجراءً عاجلاً باعادة النظر بأسس اختيار المراكز الحالية، بحيث يتم اختيار تلك المراكز التي توفر بها المترممات والامكانيات الازمة، بالإضافة إلى مراعاة بعدها عن النشاط المستهدفة من التدريب.

(١١) الاقتراحات الخاصة بتحسين مراكز التدريب

كما كان الأمر عند المدربين، جاءت اقتراحات المدربين أيضاً لتحسين مراكز التدريب عامة، ولا تخص مراكز التدريب رحدها، وإنما تعدتها إلى البرنامج التدريسي ككل (أنظر جدول رقم ٤١). وعلى الرغم من ذلك فقد جاءت أكثر الاقتراحات متعلقة مباشرة بـمراكز التدريب وهي:

١. اختبار مراكز تدريب توفر بها التسهيلات النسبة الازمة (١٦٪ من مجموع الإجابات).
٢. توفير الخدمات الازمة في المراكز من مثل حضانة، متصرف (٩٪ من مجموع الإجابات).
٣. توفير وسائل نقل لمراكز التدريب (٢٪ من مجموع الإجابات).

جدول رقم (١١)
الاشراعات الماسة ببعض مراكز التدريب من وجهة نظر الرينة

الرقم	الجال	المدة	النسبة الى الاستجابة	النسبة الى المادلة	النسبة الى الاراء العينة
١.	تنبیہ الحدیث الازمی فی الراکز.	١٢	٩٧٦	٢٩٢٢	١١٧٦
٢.	اخبار مراكز تدريب متصلة فی مواقعها.	٦	٢٣١	١٢٦	١٣٢١
٣.	تنبیہ رسائل نقل لمراكز التدريب.	٧	١٧٠٧	١٦١	١٦٢١
٤.	اخبار مراكز تدريب توصل بها التسهيلات الازمة.	١١	١٦٣٦	١١٨٢٩	١٠٧٦
٥.	اخصار مذا اصحاب.	٢	١٦٨	١٦٨	١٦٢
٦.	تربیۃ التربین وتقسيمهم.	١	المر.	٢٤٢	١٤٢
٧.	التركيز على معنى اللادة وليس اسلوب التدريس.	١	المر.	٢٤٢	١٤٢
٨.	انصار التدريب على العطلة الصيفية ل نهاية الفصل.	١	٦٠٢	١٢٠	١٦٨
٩.	توزيع الراوی التربیۃ نہ روت کالہ	١	٦٠٢	١٢٠	٦٠٨
١٠.	استئاء العطل من التدريب.	١	المر.	٢٤٢	١٤٢
١١.	اعطا، استراحة كافية پہنچ طلاق التدريب.	٦	المر.	١٦٦٢	٦٨٩
١٢.	استخدام اسلوب جديدا فی اعلاد الراوی التربیۃ.	٢	١٦٢	٦٨٨	٢٦٢
١٣.	تنبیہ حرافی للتدربین واللربین لرفع مستری شارکہم بالتدريب.	٢	١٦٦	١٦٧	١٦٢١
١٤.	التصلیف بين المنسین فی مراكز التدريب.	١	المر.	٢٤٢	١٤٢
٢٦	البعض	١٢٢	١٠٠	٦١	٦١

وبصورة عامة، ثابتنا نرى أن المدربين والمتدربين غير راضين عن مراكز التدريب الحالية نظراً لافتقارها إلى التسهيلات الازمية التي تخدم أغراض التدريب والتي تضع محدودات على قدرة المدربين على استخدام الوسائل التعليمية والاساليب التدريبية المناسبة. وما يرتبط بذلك أن تكون هذه المراكز واسعة في مساحات غرفتها، وتتوفر بها مقاعد مريحة تتناسب مع متطلبات التدريب من ناحية، وراحة المتدربين من ناحية أخرى. وأخيراً، فإن تزويد هذه المراكز ببعض الخدمات الأساسية من مثل المطاعنة والتصرف سيرفع من مستوى مشاركة المتدربين، ويجنبهم بعض الصعوبات التي تواجههم نتيجة التعاقد ببرامج التدريب.

الفصل الرابع

المناقشة والاستنتاجات

إن المعلومات المختلفة التي جمعت في هذه الدراسة والنتائج التي استندت إليها، تخصت عن مجموعة من الاستنتاجات تتناول مكونات برامج التدريب المختلفة، وسنعرض هذه الاستنتاجات رفقاً للمعاور التالية:

(١) تصميم برامج التدريب

شارت النتائج إلى أن نسبة لا يزيد بها من المتدربين (٢٧٪) تزيد سترات خبراتها في التعليم عن عشرين سنة مما يشير تساولاً حول جلوى تدريب هذه الفئة من المعلمين، لا سيما وأنها على أبواب التقاعد. كما تبين أيضاً أن حوالي نصف المتدربين بدرسون مواد أخرى، بالإضافة إلى المادة التي يتدربون عليها مما سببوا إلى إشكالات مختلفة ستربك خطة التدريب من حيث أن كثيرةً من المعلمين سيضطربون إلى الالتحاق مجدداً ببرامج تدريبية لمباحث أخرى أو لبرامج تدريبية لنفس البحث، ولكن لصنوف أخرى. وتزداد هذه الإشكالات إذا ما أخذنا بعين الاعتبار التخصصات الأكادémie لهؤلا، المتدربين وطبيعة البرنامج التدريسي الذي يلتقطون به. فقد اتضح من النتائج أن هناك عدم مطابقة في جميع برامج التدريب (ما عدا برنامج اللغة الإنجليزية إلى حد ما) بين تخصص العلم الأكاديمي والبرنامج التدريسي الذي يلتقطون به، مما يجعل من التدريب هدراً للموارد البشرية والمالية إذا لم يستمر هؤلاء المتدربون في تدريس المباحث التي تدرّبوا عليها، لا سيما في ظل غياب نظام للهوية التعليمية التي تلزم المعلمين بالاستمرار في تدريس البحث/المباحث التي تثير مرضيّة هويته التعليمية.

(٢) المواد التدريبية

انطبع من النتائج أن المواد التدريبية لا توزع قبل وقت كافٍ على المدربين والمتدربين لبتسنى لهم الاطلاع عليها قبل مناقشتها في جلسات التدريب. وقد يعزى في أكثر من موضع في هذه الدراسة أن المواد التدريبية لا تغطي جميع المتدربين، والواقع أن مسالحين هامتين يجب التأكيد عليهما في هذا البيان وهما: الأهمية البالغة لتوزيع المواد التدريبية قبل مناقشتها من قبل المدربين والمتدربين واستعداد من جانبيهم للتفاعل مع محتوياتها، والأهمية البالغة لمناقشة المواد التدريبية المتعلقة بالوحدات الدراسية فعلياً في جلسات التدريب قبل تدريس تلك الوحدات من قبل المتدربين في المدرسة. أما من حيث مواصفات هذه المواد التدريبية، ومدى مناسبيتها للعاجلات والاهداء، فقد أظهرت النتائج أن هناك قبولاً من مستوى متوجه لدى مناسبة المواد التدريبية ل حاجات المتدربين وأهداف برنامج التدريب. كما أن نصف المتدربين لا يرون أن هذه المواد تسهم في تحسين أدائهم

التدرسي ولقدرهم على التعامل مع الكتب المدرسية الجديدة (المعور الأساسي للتدريب). كما تبين أيضاً أنَّ المراد التدريبي لبرامِج التدريب المختلفة ليست واحدة في فعالتها. ويبدر أنَّ المراد التدريبي لبرنامجي اللغة الإنجليزية والتربية الاجتماعية هي أكثرها فعالية فيما يتعلق بدى ملامتها حاجات المُدربين المهنية. وبالتالي، فإنَّ أقلها ملامسة هي مراد برنامج الرياضيات. وبصورة عامة، فإنَّ لا يبدُ أنَّ المراد التدريبي تلبِي حاجات المُدربين وأهداف برامج التدريب بصورة مناسبة مما يستدعي اتباع منهجة جديدة في إعدادها وتحديث مضمونها، خاصة في تمثيل معاور التدريب الأساسية. وفي هذا المقام، فإنَّ المراد التدريبي - كما أشارت أدبيات البحث التربوي في هذه المجال - لا بد أن تكون ذات صلة بما يتم تطبيقه مباشرة داخل غرفة الصف، كما أنه يبدُ من الضروري أن شارك المُدربون أنفسهم في إعداد المراد التدريبي.

(٢) مراكز التدريب

لقد بحث في أكثر من موضع في هذه الدراسة أنَّ مراكز التدريب الحالية لا توفر بها التسهيلات والمرافق والإمكانات التي يجعل منها مراكز تدريب فعالة. وبشكل عام، يمكن القول إنَّ أهم السلبيات الملاحظة في مراكز التدريب - كما كشفت عنها النتائج - هي: عدم توفر التسهيلات النسبية (وسائل تعليمية، مختبرات...) والمرافق الضرورية (حضانة، مقصى)، عدم توفر مكاتب خاصة بالمدربين تمكنهم من الالتفاء بالتدربين، صعوبة الوصول إلى مراكز التدريب، وصغر حجم الفرق الصنفية التي تجري بها تدريبات التدريب. وما يرتبط بذلك، أنَّ المتعاد التي يجعلها المُدربون لا تناسب متطلبات التدريب من ناحية، وراحة المُدربين من ناحية أخرى. ومن هنا، فإنَّ الأمر يستدعي اختبار مراكز تدريب وفقاً لمعايير وضوابط زيارات نسبية تضمن توفر الخدمات والتسهيلات الازمة لغابات التدريب في هذه المراكز. وقد أشارت النتائج أيضاً إلى أنَّ المراكز التدريبية تختلف في مدى تزامن هذه التسهيلات من مدربية تربية لأخرى. ويبدو أنَّ أقل مراكز التدريب ملامسة لمتطلبات التدريب هي تلك التي تقع في مديرية التربية لمحافظة الكرك ودير علا وعمان الثانية والبلقاء والمفرق.

(٣) أوقات التدريب

أشارت النتائج إلى أنَّ ثلاثة عيائص ترتبط بأوقات التدريب تثير شعراً من عدم الرضى من قبل المُدربين والمُدربين على السواء. إذ قيد معظم أفراد العينة أنَّ مدة البرنامج طويلة، وأنَّ مدة الجلسة التدريبية طويلة، كما أنَّ يوم التدريب غير مناسب. وقد كانت هذه الابعاد من أكثر المظاهر سلبية في البرنامج، بالإضافة إلى عدم ملائمة المراد التدريبي وبيو، وأيقع مراكز التدريب. وما هو

جدير بالذكر ما أشار إليه أفراد العينة من أن التدريب يمكن تنفيذه خلال مدة زمنية أقصر مع صرورة المساعدة بين أيام التدريب (كل أسبوعين مثلاً). راعطاً، فترة استراحة كافية بين جلسات التدريب في البر، الراحد. يبدر أن من العوامل المساعدة في ذلك تخفيض العبء التدريسي للمتدربيين، وإنما، التدريب في نهاية أيام العمل، واستغلال عطلة نهاية النصل الأول لكتابات التدريب، خصوصاً وأن بعض الدراسات (Jones, 1989) أشارت إلى أن الآراء التدريبية من العوامل المزنة في نجاح البرامج التدريبية.

(٤) نعالية المدربين

إن استعراض منسوبيات التتدبريات لفعالية المدربين -يفضي النظر عن البرنامج التدريبي ومرانع التدريب- بكشف عن أن التتدبريات لدى توافر الخصائص الدالة على فعالية المدربين جد من درجة متسطة، خاصة في تلك المظاهر الدالة على فعاليتهم بصورة مباشرة (السكن من المادة التدريبية، مراعاة الفرق بين المدربين، التدرب على توصيل المعلومات، والتركيز على الانبعاثات التحديبية في النهاج والكتب الجديدة). كما أشارت النتائج إلى أن فعالية المدربين اختلفت من برنامج لأخر، ومن معانotte لأخر. فقد تبين أن مدرب برامج التربية الاجتماعية واللهجة العربية واللهجة الإنجليزية أكثر فعالية من مدرب برامج العلوم والرياضيات، خاصة على صعيد التمكن من المادة التدريبية، وإدارة الجلسات التدريبية، والقدرة على توصيل المعلومات. كما تبين أيضاً أن المدربين في معانotte ازيد رايزرنا، وبالبلقا، أكثر فعالية من زملائهم في المعانotte الأخرى، خاصة المدربين في معانotte المفرق. وما يرتبط بذلك، ما أشار إليه المدربون من بعض الصعوبات التي تعوق مشاركتهم في مسؤولياتهم التدريبية مثل الاعباء، الاشرافية والإدارية لديهم، وتدنى مستوى تأهيلهم واعدادهم للتدریب وبعد مضمون التدرب عن تخصصاتهم. وفي هذا المقام، يبدر أنه لا بد من إعادة تدرب هؤلاً، المدربين على كتابات التدرب المطلوبة (خاصة على صعيد اساليب التدرب والاتصال) وحفزهم على المشاركة بصورة أفضل في نشاطات التدرب.

(٥) أساليب التدرب واستخدام الوسائل التعليمية

أشارت النتائج في مراعي مختلفة إلى أن معظم برامج التدرب تتنفذ بأساليب تدرب تقليدية من ناحية، ولا تستخدم فيها الوسائل التعليمية من ناحية أخرى. فقد تبين أن أكثر الأساليب شرعاً ما أسلوباً المناثرة والعلم في مجموعات، ولا يبدر أن الأساليب الأكثر فعالية (التجرب، والتجربة، والاشراف من قبل الاتزان، والتعليم المصغر) تستعمل في نشاطات التدرب. وبالاضافة إلى ذلك، فقد تبين أن الوسائل التعليمية باشكالها المختلفة لا تستعمل في فعالities التدرب. وعند

ثـ: مـدى اسـتـخدـام الـاسـالـبـ التـدـريـبـيـةـ والـرسـائـلـ التـعـلـيمـيـةـ، فـنـقـدـ تـبـينـ أـنـ بـرـنـامـجـ التـرـبـيـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ

ـ: دـونـ خـبـرـ، مـنـ بـرـنـامـجـ التـدـربـ بدـىـ أـوـسـعـ لـثـبـرـعـ الـاسـالـبـ التـدـريـبـيـةـ الـمـخـلـفـةـ. كـمـاـ تـبـينـ أـبـصـارـ

ـ: مـعـ بـعـدـمـ بـيـازـ دـونـ غـبـرـ، باـسـتـخدـامـ اـكـثـرـ لـالـرسـائـلـ التـعـلـيمـيـةـ. وـأـخـيرـاـ، لـقـدـ ظـهـرـ أـنـ أـتـلـ اـسـتـخدـمـ

ـ: الـرسـائـلـ بـنـمـ فـيـ المـاـكـرـ التـدـريـبـ فـيـ مـحـالـةـ الـلـرـنـ. وـمـنـ هـنـاـ، فـانـ مـنـ أـهـمـ التـرـصـيـاتـ الـمـتـرـجـمـةـ

ـ: تـبـينـ الـبـرـنـامـجـ تـمـثـيلـ فـيـ التـنـيـعـ فـيـ أـسـالـبـ رـاـسـتـخدـامـ تـلـكـ الـاسـالـبـ الـتـيـ توـلـيـ لـرـمـاـ لـلـتـجـرـبـ

ـ: فـيـلـ الـتـدـربـنـ وـاـسـتـخدـامـ الـبـسـائـلـ التـعـلـيمـيـةـ لـيـ نـشـاطـاتـ التـدـربـ. وـيـبـدـوـ أـنـ قـدـرـةـ الـمـدـرـبـنـ عـلـىـ

ـ: سـتـخدـامـ الـبـسـائـلـ التـعـلـيمـيـةـ وـالـتـنـيـعـ فـيـ اـسـالـبـ التـدـربـ مـحـدـدـهـ اـمـكـانـاتـ مـراـكـزـ التـدـربـ وـنـوـرـتـ

ـ: مـنـ اـسـتـخدـامـ هـذـهـ اـسـالـبـ وـالـبـسـائـلـ، مـاـ بـعـدـ مـنـ الـضـرـورةـ بـمـكـانـ تـزـيدـ المـاـكـرـ التـدـريـبـ بـالـرسـائـلـ

ـ: تـعـلـيمـيـةـ التـاسـبـةـ، وـتـدـربـ الـمـدـرـبـنـ عـلـىـ اـسـالـبـ التـدـربـ الـفـعـالـةـ، وـإـعـادـهـ الـمـادـ التـدـريـبـيـةـ بـسـورـةـ

ـ: مـنـسـبـةـ بـعـثـ نـدـعـيـهـ الـمـدـرـبـنـ عـلـىـ التـنـيـعـ فـيـ اـسـالـبـ تـدـريـبـهـ.

الفصل الخامس

مدفت هذه الدراسة التقريرية إلى الوقوف على مدى فعالية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة التي تشنها وزارة التربية والتعليم. وند تناولت الدراسة مكونات البرنامج ابتداءً من عوامل المحيط والمدخلات : عيّسات وبعض المؤشرات الدالة على نتائج البرنامج.

وند كشفت النتائج عن بعض الثغرات التي ترافق تنفيذ البرنامج على صعيد تصميم برنامج التدريب، محتواه، واساليبه، ومراحل التدريب، وفعالية المدربين، وتفاعل المتدربين، وأوقات التدريب. إن هذه الثغرات ستعي حملة من الاعزامات الادارية والتنمية لتصريف مسار تنفيذ البرنامج كي تزداد فرص تحقيق أهداف رسم التدريب أثناء الخدمة. دنبها يلي مجموعة التوصيات التي استندت إلى نتائج هذه الدراسة، ومتلتها، في ضوء، ادبيات البحث التربوي في مجال برامج التدريب الفعالة.

في مجال تصميم برامج التدريب:

- ١- استثناء المسلمين ذوي المبررات الطويلة ومنهم على أبواب التقاعد من التدريب.

٢- إن صيغة جديدة لتنفيذ برامج التدريب لا بد من تطويرها بحيث يوجه التدريب نحو اكتساب المتدربين مهارات تدريسية تمكنهم من الالام بالجوانب التحديثية في المناهج والكتب المدرسية الجديدة دون انتصار التدريب على مبحث دراسي واحد مما يعنى بالمتدربين الالتحاق مجدداً في برامج تدريبية

لباحث أخرى. ويبدو أن ذلك يمكن إذا صمم البرنامج وفقاً بطريقة تسمح للمتدربين باكتساب مهارات شاملة للتعريب على المفاهيم والمواضيعات المختلفة من خلال مواقف تدريبية وأمثلة متعددة لوحدهات دراسية مختلفة من مباحث دراسة مختلفة. وفي ضوء ادبات البحث التربوي في هذا المجال، فإن البرنامج يمكن أن يضم بطريقة تهدف إلى خلق استعداد لدى المتدربين لتطوير "تعلم كبنية التعلم" التي تمكنهم من التعلم الذائي على المدى الطويل.

٣. لا بد من إعادة النظر بأسس توزيع المتدربين على برامج التدريب المختلفة بحيث يتم ذلك وفق معايير وضرائب تضمن المطابقة بين تخصص المتدرب الأكاديمي ونوع برنامج التدريب من ناحية، والتزام المتدربين بتدرس المباحث التي شكلت محوراً لتدريبهم من ناحية أخرى. ويبدو أنه لا بد من تطوير نظام للهيئة التعليمية للمعلم يحدد المباحث والصنور التي يدرسها، ويضع معايير وضرائب للالتزام بها. إن المعيار المثلثة في أن ٢٥٪ من المتدربين يتم تدريبن على مباحث دراسة تقع خارج حقول تخصصاتهم الأكاديمية يعزز من الحاجة إلى تطوير استراتيجية جديدة للتدريب بحيث تتمكن المتدربين من اكتساب مهارات محددة في معالجة الفروق الفردية وتنمية التفكير الناقد (محاور التدريب الأساسية) بحيث تكون قابلة للتعريب على المواقف التعليمية للمباحث الدراسية المختلفة.

٤. متابعة المتدربين في مدارسهم للتأكد من أن المارك والممارسات التي يكتسبونها تترجم نعلياً إلى مواقف صنفية وذلك من خلال زيارات بتهم بها المدربون والزملاه المتدربين بشاهدون من خلالها حصصاً صنفية تعلية تنتهي ببناء بنايات حول أداه المتدرب التدرسي.

في مجال المواد التدريبية

٥. لا بد من تحديد معايير وضرائب ومواصفات لإعداد المواد التدريبية بحيث تمثل محاور التدريب مناسبة وتناسب حاجات المتدربين الفعلية من ناحية أخرى. ويبدو أنه من المستحسن مشاركة بعض المتدربين في إعداد المواد التدريبية بحيث تضمن أن يكون محورى هذه المواد ذات صلة بما يتم تطبيقه داخل غرفة الصف.

٦. توزيع المواد التدريبية على جميع المدين والمتدربين قبل وقت كان ليتسنى لهم الاطلاع عليها قبل ملائتها في جلسات التدريب، والتأكد على ضرورة مناقشة المواد التدريبية المتعلقة بالوحدات الدراسية قبل تدريسها نعلياً من قبل المتدربين لمدرسة.

في مجال مراكز التدريب

٧. اختيار مراكز التدريب بناء على معايير وضرائب تضمن توفر التسهيلات ال逢ية والخدمات الازمة التي تخدم أغراض التدريب.

٨. تزويذ هذه المراكز بالأجهزة اللازمة للتدريب، وينتَعِد مريحة للمتدربين، وتخصيص مكاتب خاصة للمتدربين تمكنهم من الالتفاف بالتدريب للاجابة عن استفساراتهم.
٩. مراعاة أن تكون مراكز التدريب متوصطة في مراقبتها بحيث يسهل الوصول إليها من قبل المتدربين.

في مجال أوقات التدريب

١٠. يبدُّر أنه من الضروري اعادة النظر بأوقات التدريب الحالية، وذلك بالباعة بين أيام التدريب (مرة واحدة كل أسبوعين مثلاً)، واختصار مدة التدريب، وإعطاء استراحة كافية بين جلسات التدريب. ومن العوامل المساعدة في هذا المجال، إمكانية تخفيض العبء التدريسي للملتحقين في برامج التدريب بعدل ٤-٢ حرصاً على سرعة بحث يمكنهم الالتحاق ببرامج التدريب إذا ما تم تنفيذها في نهاية أيام العمل، كما يمكن تكثيف التدريب أثناء عطلة نهاية اللصل الأول من العام الدراسي.

في مجال فعالية المدربين وتناول المتدربين

١١. يبدُّر أن هناك حاجة لإعادة تدريب المدربين وتركيز التدريب على كتابات التدريب المطلوبة، خاصة على صعيد أساليب التدريب والاتصال.
١٢. من المتمنى تخفيض الأعباء الإدارية والإشرافية والتعلمية للمدربين، ومنعهم المحافظة الكافية للمشاركة بفعالية في نشاطات التدريب.
١٣. بالإضافة إلى تدريب المدربين، فإنه يبدُّر من الضروري أن تكون هناك مطابقة بين تخصص المدرب الأكاديمي وموضع البرنامج التدريسي الذي يشارك فيه.
١٤. العمل على معينة أسباب تناول مسؤوليات تناول المتدربين مع نشاطات التدريب بين مراكز التدريب المختلفة كي يتسمى نوع دانعية المتدربين وتناولهم في نشاطات التدريب.
١٥. تزويذ المتدربين بتجذبة راجعة عن مستوى أدائهم وتمكنهم من اتقان المهارات المتصودة من التدريب.

في مجال أساليب التدريب

١٦. يبدُّر أن هناك حاجة ملحة، إذا ما أريد لبرنامج التدريب أن يكون فعالاً، لتنوع أساليب التدريب الحالية، واستخدام أساليب تدريبية فعالة تمكن المتدربين من اكتساب المهارات وتجربتها، وبلقي التجذبة الراجعة من قبل زملائهم. وفي هذا المجال، فإن التدريب بحاجة إلى استخدام أساليب جديدة من مثل النبذة والتعليم المصغر والاشراف من قبل الاتزان.
١٧. إن استخدام أساليب جديدة ومتقدمة تسمى في تحقيق أهداف التدريب يتطلب تدريب المدربين أولاً على هذه الأساليب وتزويذ مراكز التدريب بالوسائل والأجهزة اللازمة لاستخدام هذه الأساليب. وبالإضافة

إلى ذلك، فإن المواد التدريبية يجب أن تعد بطريقة تدفع المدربين إلى استخدام الأساليب التدريبية المناسبة والتنبع في هذه الأساليب.

في مجال الرسائل التعليمية

١٨. وما يرتبط بالتنبيه في أساليب التدريب، فإنه يجد من الضروري زيادة استخدام الرسائل التعليمية في جلسات التدريب. يبدر أن ذلك لن يتحقق إلا إذا كانت الأجهزة والرسائل اللازمة لغابات التدريب متفرقة في مراكز التدريب أولاً، وإلا إذا كان المدربين قادرين على استخدام هذه الأجهزة والرسائل. ومن هنا، فإن هناك حاجة ملحة لتدريب هذه الرسائل والأجهزة في مراكز التدريب وتدريب المدربين على استخدامها.

المراجع

نشر، أحمد (١٩٨٩). التعليم العام في الأردن: بحث متقدم إلى اللجنة العليا لكتابه تاريخ الأردن. الجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية-آل البيت.

المركز الرضي للبحث والتطوير التربوي (١٩٩٢). تقرير تطبيقي الشرع الديني لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

النضرة العربية للتربية والثقافة والعلم (١٩٩١). خطة تدريب المبادئ التربوية لـ الوطن العربي. نرس.

وزارة التربية والتعليم (١٩٨٨). رسالة المعلم، العددان الثالث والرابع من المجلد التاسع والعشرين.

وزارة التربية والتعليم (١٩٩١). رسالة المعلم، العددان الأول والثاني، المجلد الثاني والثلاثين.

دناح، علي (١٩٩١). أثر برامج التدريب على تعلمية أداة معلم اللغة العربية للصلبة الثالث والرابع على تحصيل طلابهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

Bennett, B. (1987). The effectiveness of staff development training practices: a meta analysis. Ph.D. thesis, University of Oregon.

Berman, P., and McLaughlin, M. (1978). Federal programs supporting educational change volume VIII: Implementing and sustaining innovations. Santa Monica: Rand Corporation, 1978.

Devore, P. (1971). Variables affecting change in inservice teacher education. (Eric Document Reproduction Service No. ED 070 764).

Joyce, B., and Showers, B. (1980). Improving inservice training: The messages of research. Educational Leadership, 37, 379-385.

Joyce, B. and Showers, B. Student achievement through staff development. Longman, Inc.. white plains, N.Y.

Lawson, J. (1978). Metric education in San Diego County: End of Project evaluation report.

Peters, R. and Schnare, G. (1976). Variables that determine the effectiveness of teacher inservice workshops. Final Report to the National Institute of Education. Washington, D.C.

Wehmeyer, L. (1974). Evaluation of inservice education: A survey of methods. California: Journal of Teacher Education, 2(2), 102-110.

الصلة

ملحق رقم (١١)
استبانة المتدربين : نموذج أ

الأخرة والأخوات الملتحتون/المتحمّلاتن نـي برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تتطلب العملية التربوية مراجعة مستمرة للرورف على مدى تحقق الأهداف المنشودة مما يعزز من فرص نجاح مشروع التطوير التربوي الأمر الذي يعكس ايجاباً على وطننا. وتأتي هذه الدراسة التي نحن بصددها في إطار مراجعة تقويمية شاملة لمجموعة من النشاطات التربوية ضمن مشروع التطوير التربوي وال المتعلقة ببرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

إن نجاح هذه المراجعة التقويمية يعتمد على مدى تعاونكم في الإجابة بصدق وموضوعية على نقرات هذه الاستبانة. ومن هنا فإن لنا كبير الأمل في شخصكم الكريم بأن تعكس إجاباتكم بصدق حقيقة مشاعركم والتجاهاتكم المبنية على خبراتكم الذاتية في الموضوعات التي تتطرق لها الاستبانة. نرجو قراءة كل النقرات الواردة والإجابة عنها حسب التعليمات التي تتطلبه كل نقرة منها مؤكددين في الوقت نفسه أن المعلومات التي سبتم جمعها ستتعامل بسرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

لا ضرورة لكتابه الاسم على أرداق الإجابة.
شكرا لكم تعاونكم ونتمنى لكم النجاح المستمر.

المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

المعلومات العامة

يرجى وضع إشارة X في المكان الخصص أو كتابة المعلومات المطلوبة.

١. مديريّة التربية موصوع التدريب مركز التدريب
٢. اسم المدرسة التي تعمل بها
٣. الجنس : ذكر أنثى
٤. العمر (بالسنوات) :
٥. الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج أرمل غير ذلك
٦. أعلى مؤهل : توجيهي دبلوم كلية مجتمع / أو ما يعادله بكالوريوس
 بكالوريوس + دبلوم تربية ماجستير
٧. سن الحصول على أعلى مؤهل
٨. التخصص في أعلى مؤهل :
٩. عدد سنوات الخبرة في التدريس
١٠. عدد المعلمين المتدربين الآخرين من المدرسة نفسها في الوقت الحاضر :

البحث	الصف										
معتمد صف											
تربية إسلامية											
لغة عربية											
لغة الإنجليزية											
اجتماعيات											
علوم											
رياضيات											
تربية فنية											
تربية رياضية											
تربية مهنية											

برنامج التدريب

الأهداف

١. يجيء كتابة أبرز ثلاثة أهداف لبرنامج التطوير التربوي الحالي في الأردن :

- ١
..... ٢
..... ٣

٢. من وجهة نظرك، حدد أبرز ثلاثة أهداف يسعى البرنامج الذي تشارك به إلى تحقيقها :

- ١
..... ٢
..... ٣

٣. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر إيجابية لبرنامج التدريب الذي تشارك به :

- ١
..... ٢
..... ٣

٤. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر سلبية لبرنامج التدريب تعتقد أنه يجب تغييرها :

- ١
..... ٢
..... ٣

٥. أكتب ثلاث توصيات لتحسين برنامج التدريب الذي تشارك به :

- ١
..... ٢
..... ٣

ب - تلبیم المراد التدريبياً بشكل عام من وجهة نظر المتدربين

نحو: مواد التدريبية على المتدربين تهل رات كاك من منالشتها لي جلسات التدريب : (مع إشارة X في المكان المناسب)

نعم ٧

يش انزاء التدريبية في جلسات التدريب تهل تدرس الوحدات التدريبية المبنية عليها تعليماً من تهلي في الصنف / الصنف

نعم ٨

يبلي مجموعه من المعايير التي تصف المراد التدريبي بشكل عام من حيث صلتها بمعاجلات المتدربين وأهداف برنامج التدريب. يرجى لرامة كل منها وتقدير مدى إنطباقها من وجهة نظرك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب.

النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة	النرة
بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر
بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر	بر
١. محتوى المواد التدريبية ملائم لجامعي.	٢. انزاء التدريبية ملائمة لأهداف برنامج التدريب.	٣. تناس المراد التدريبية أهداف الناھع والكتب المدرسية المحدثة.	٤. المراد التدريبية مشوقة ومتعددة.	٥. تعبئي المراد التدريبية لي تحسين قدرة الطلبة على التلکير الناھع.	٦. تثير المراد التدريبية دافعیتی للتعلم الناھي.	٧. تحفزني المراد التدريبية على تهادل الخبرات التعليمية مع الزملاء من نفس التخصص.	٨. تتعنى المراد التدريبية شعراً بتحسين أدائي التدريسي.	٩. تعبئي المراد التدريبية على معالجة النزق الفردية بين الطلبة لي الصلوخ التي ادرسها.	١٠. تجعی المراد التدريبية بين جانب المرأة والتدريس.	١١. تتعنى المراد التدريبية لقدر أفضلي على التعامل مع الكتب المدرسية المحدثة.	١٢. تتعنى المراد التدريبية معركتی بطبعية المادة التي ادرسها.	١٣. تتعنى المراد التدريبية معالجة للنشاطات والتجارب التي ساترم بها داخل غرفة الصل.

بـ - مراحل تدريب الأطر التربوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المدربين
بنـ - المركز التدريسي المد للتدريب الأطر التربوية والذي أتعامل معه بما يلي:

نقطة	مقدمة	كثيرة جداً	كبيرة جداً	مترسلة	قليلة جداً	مقدمة
١	من المركز منيع ولكن من تحفهن الأهمال التربوية.					
٢	العرف الصنفية لي المركز واسعة ومعدة جيداً من حيث الإشارة والعدلة وغير ذلك.					
٣	نشرت الخدمات التربوية للمدربين. (مكتبة، مختبر، وسائل تعليمية ... الخ)					
٤	نشرت في المركز الخدمات والسهيلات الأخرى (كالقياس ، تصوير ... الخ)					
٥	نشرت في المركز مكتب خاص للمدربين.					
٦	مدة المدربين لي لاهات العرض ملليل ولا يزور سلبياً على مستوى العمل.					
٧	الإختلاط لي المركز يسبب بعض الإشكالات.					
٨	الراسلات إلى المركز متكررة لي معظم الأجهزة.					
٩	تشتت إدارة المركز مع مديريات التربية بشكل عالى.					
١٠	لكل إسكناتات المركز المدربين من التعامل الكامل مع المدربين.					
١١	تشتت إدارة المركز بالجهة والنشاط وذكرنا نسها لإتمام المهام التربوية.					

١١ - هل ترجد حضانة لأطفال المتدربات في المركز التدريسي ١ (صع دائر حول الرمز المناسب)

أ - نعم
ب - لا

١٢ - أكتب ثلاث صوريات تراجيدها وتعين تبامك أو مشاركتك بمسرحياتك التدريبية :

أ -
ب -
ج -

١٣ - ما مقتضياتك لتحسين صالح الراكيز التدريبية ١

أ -
ب -
ج -

د - أوقات تدريب الأطر التربوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المدربين

نقطة	مقدمة	أوقات بشدة	غير متاكدة	أوقات قليلة	أوقات متوسطة	أوقات كثيرة	أوقات بشدة
١	مدة البرنامج التدريسي طويلة.						
٢	البرم الذي يجري فيه التدريب مناسب.						
٣	مدة الجلسات التدريبية مناسبة.						

ملحق رقم (١١)
استبانة المتدربين : نموذج ب

الأخرة والأخوات الملتحتون/المتحعنات في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

نطلب العميلة التربوية مراجعة مستمرة للرقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة مما يعزز من فرص لنجاح مشروع التطوير التربوي الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وطننا. وتأتي هذه الدراسة التي نحن بصددها في إطار مراجعة تقييمية شاملة لمجموعة من النشاطات التربوية ضمن مشروع التطوير التربوي وال المتعلقة ببرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

إن نجاح هذه المراجعة التقييمية يعتمد على مدى تعاونكم في الإجابة بصدق و موضوعية على نقرات هذه الاستبانة. ومن هنا فإن لنا كبير الأمل في شخصكم الكريم بأن تعكس إجاباتكم بصدق حقيقة مشاعركم وأتجاهاتكم المبنية على خبراتكم الذاتية في الموضوعات التي تتطرق لها الاستبانة. نرجو قراءة كل الفقرات الواردة والإجابة عنها حسب التعليمات التي تتطلبه كل فقرة منها مذكدين في الرقة نفسه أن المعلومات التي سيتم جمعها ستتعامل بسرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

لا ضرورة لكتابه الاسم على أوراق الإجابة.
نشكر لكم تعاونكم ونتمنى لكم النجاح المستمر.

المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

المعلومات العامة

يرجى وضع إشارة X في المكان المخصص أو كتابة المعلومات المطلوبة.

١. مديرية التربية : مركز التدريب : موضع التدريب :
٢. اسم المدرسة التي تعمل بها :
٣. الجنس : ذكر أنثى
٤. العمر (بالسنوات) :
٥. الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج أرمل غير ذلك
٦. أعلى مؤهل : ترجيحي دبلوم كلية مجتمع / أو ما يعادله بكالوريوس بكالوريوس + دبلوم تربية ماجستير
٧. سنة الحصول على أعلى مؤهل :
٨. التخصص في أعلى مؤهل :
٩. عدد سنوات الخبرة في التدريس :
١٠. عدد المعلمين الآخرين من المدرسة نفسها في الوقت الحاضر :

البحث	الصف	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
معلم صف													
تربية اسلامية													
لغة عربية													
لغة الجلوبية													
اجتماعيات													
علوم													
رياضيات													
تربية فنية													
تربية رياضية													
تربية مهنية													

برنامج التدريب

الأهداف

١. برجس كتابة أبرز ثلاثة أهداف لبرنامج التطوير التربوي الحالي في الأردن :

-
.....
.....

٢. من وجهة نظرك، حدد أبرز ثلاثة أهداف يسعى البرنامج الذي تشارك به إلى تحقيقها :

-
.....
.....

٣. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر إيجابية لبرنامج التدريب الذي تشارك به :

-
.....
.....

٤. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر سلبية لبرنامج التدريب تعتقد أنه يجب تغييرها :

-
.....
.....

٥. أكتب ثلاث توصيات لتحسين برنامج التدريب الذي تشارك به :

-
.....
.....

ب - أساليب التدريب من وجهة نظر المتدربين

١. إبرأساليب التدريب تهدى من الغالب الى تزييد المتدرب بالمعلومات أو المهارات أو الإيماءات .
يرجى تحديد درجة استخدام كل من الأساليب التالية في تعابات التدريب بوضع إشارة X في المكان المناسب :

الرقم	الأسلوب	الثانية	العاشرة والثالثة	نعلم في سبع ساعات	تراث نصوص	سؤال وجواب	أحياناً لا تستخدم	أحياناً غالباً	دانساً	غالباً	أحياناً	لا تستخدم
.١												
.٢												
.٣												
.٤												
.٥												

٢. ذكر اثنين من أساليب التدريب التي تميز أن يستخدمها المدربون :

(١)

(٢)

٣. تذكر مدى استخدام المدربين للراهن والرسائل التعليمية التالية وذلك بوضع إشارة X في المكان المناسب :

الرتبة التعليمية	درجة الاستخدام	دانساً	غالباً	أحياناً	لا تستخدم
أ - جهاز عرض الشفافيات					
ب - تلفزيون					
ج - المختبر					
د - وسائل أخرى (يرجى تحديدها)					

٤. تذكر نسبة المجلات التربوية التي يتم استخدام المراهن والرسائل التعليمية التالية فيها وذلك بوضع إشارة X في المكان المناسب لنسبة الإستخدام :

الرتبة التعليمية	النسبة	أقل من٪٢٥	٪٢٥ -٪٥٠	٪٥٠ -٪٢٥	أكثر من٪٧٥
أ - جهاز عرض الشفافيات					
ب - تلفزيون					
ج - المختبر					
د - وسائل أخرى (يرجى تحديدها)					

ج - سلوك المدربين بشكل عام من وجهة نظر المتدرب

نما بلي مجموعة من العبارات التي تصف سلوك المدربين، تذر منى إنطباق كل منها على المدربين بشكل عام بوضع إشارة (X) في المكان المناسب.

الرقم	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة	النقطة
	للبلا جداً	للبلا	متسطة	كثيرة جداً	كثيرة	متسطة	للبلا	للبلا جداً	للبلا
١	يظهر المدربون نمائياً مناسباً من المادة التدريبية.								
٢		يدبر المدربون الفصل التدريسي بمعاملة.							
٣			يراعي المدربون الفروق الفردية بين التدربين.						
٤				يتسم المدربون بقدرة على توصيل المعلومات إلى المتدربين.					
٥					يتنفس المدربون الروح التدريبية بما يحقق أهداف التدريب.				
٦						يحفز المدربون التدربين على المشاركة في فعاليات التدرب.			
٧							يعتزم المدربون التدربين ويراعون مشارعهم.		
٨								يصل المدربون على نسبة لهم وتلکبیري للسواط التي أدرسها.	
٩									يزود المدربون التدربين بمعلومات عن مستوى أدائهم التدريسي.
١٠									
١١									يعرض المدربون أهداف المادة التدريبية لهل معاشرتهم للتدرّب.
١٢									
١٣									
١٤									
١٥									
١٦									

ملحق رقم (٣)
استبانة المدربين

الأغرة والأغراء المدربون/المدربات في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

تنطلب العملية التربوية مراجعة مستمرة للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة مما يعزز من فرص نجاح مشروع التطوير التربوي الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وطننا. وتأتي هذه الدراسة التي نحن بصددها في إطار مراجعة تربوية شاملة لمجموعة من النشاطات التربوية ضمن مشروع التطوير التربوي وال المتعلقة ببرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

إن نجاح هذه المراجعة التربوية يعتمد على مدى تعاؤنكم في الإجابة بصدق و موضوعية على نفرات هذه الاستبانة. ومن هنا نابن لنا كبير الأمل في شخصكم الكريم بأن تعكس إجاباتكم بصدق حقيقة مشاعركم واتجاهاتكم المبنية على خبراتكم الذاتية في الموضوعات التي تتطرق لها الاستبانة. نرجو قراءة كل النفرات الواردة والإجابة عنها حسب التعليمات التي تتطلبها كل نفرة سهلاً مزكدين في الوقت نفسه أن المعلومات التي سبتم جمعها ستتعامل بسرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

لا ضرورة لكتابه إلا على أوراق الإجابة.
نشكر لكم تعاؤنكم ونسألكم التفاجع المستمر.

المركز الوطني للبحث والتطوير التربوي

المعلومات العامة

يرجى وضع إشارة X في المكان الخصص أو كتابة المعلومات المطلوبة.

- ١- مهنة التربية : مركز التدريب : مرضوع التدريب :
- ٢- جنس : ذكر أنثى
- ٣- (المر ١ بالسنوات) :
- ٤- الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج أرمل غير ذلك
- ٥- على مؤهل : توجيهي دبلوم كلية مجتمع / أو ما يعادله بكالوريوس
 بكالوريوس + دبلوم تربية ماجستير
- ٦- سنة الحصول على أعلى مؤهل :
- ٧- التخصص في أعلى مؤهل :
- ٨- عدد سنوات الخبرة في التدريس :
- ٩- لوظيفة

برنامج التدريب

١ - الأهداف

١. يرجى كتابة أبرز ثلاثة أهداف لبرنامج التطوير التربوي الحالي في الأردن :

- ١
..... ٢
..... ٣

٢. من وجهة نظرك، حدد أبرز ثلاثة أهداف يسعى البرنامج الذي شارك به إلى تحقيقها :

- ١
..... ٢
..... ٣

٣. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر إيجابية لبرنامج التدريب الذي شارك به :

- ١
..... ٢
..... ٣

٤. من وجهة نظرك، أكتب ثلاثة مظاهر سلبية لبرنامج التدريب تعتقد أنه يجب تغييرها :

- ١
..... ٢
..... ٣

٥. أكتب ثلاث توصيات لتحسين برنامج التدريب الذي شارك به :

- ١
..... ٢
..... ٣

ب - تقييم المواد التدريبية من وجهة نظر المدربين

١. نوزع أنواد انتدابية على المدربين ليل وليت كاك من مناقشتها في جلسات التدريب (وضع إشارة X في المكان المناسب) :
نعم ٧

٢. تأثر المزاد التدريبية المتعلقة بالوحدات الدراسية قبل تدريسيها نعلياً من قبل المدربين في الصف (وضع إشارة X في المكان المناسب) :
نعم ٨

٣. نبدأ بـ مجموعه من العبارات التي تصف المواد التدريبية بشكل عام من حيث صلتها بمعاجلات المدربين وأهداف برنامج التدريب. يرجى قراءة كل منها وتنديب مدى إنطباقها من وجهة نظرك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب.

النحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي
النحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي	نحو	إجمالي
١. يناسب محتوى المواد التدريبية حاجات المدربين.	١٠	٢. تتأثر المواد التدريبية أهداف برنامج التدريب.	٩	٣. تتأثر المواد التدريبية أهداف المنهج والكتب المدرسية الجديدة.	٩	٤. المزاد التدريبية مشوقة وممتعة.	٩	٥. تعين المواد التدريبية المدربين في تحسين قدرة الطلبة على التذكير النائد.	٩	٦. تثير المزاد التدريبية دافعية المدربين للتعلم الذائي.	٩
٧. تحفز المواد التدريبية المدربين على تبادل الخبرات التعليمية مع زملائهم من نفس التخصص.	٩	٨. تعين المواد التدريبية المدربين على تحسين أدائهم التدريسي.	٩	٩. تعين المواد التدريبية المدربين في معاملة الفروق الفردية بين الطلبة.	٩	١٠. تجمع المواد التدريبية بين جانب المعرفة والخبرة.	٩	١١. تتبع المواد التدريبية للمدربين لقدر المفضل على التعامل مع الكتب المدرسية الجديدة.	٩	١٢. تعمق المواد التدريبية معرفة المدربين بطبيعة المادة التي يدرسونها.	٩
١٣. تتضمن المواد التدريبية معاملة للنشاطات والتجارب التي يستثمرون بها المدربين داخل غرفة الصال.	٩										

بـ - تفاصيل المتدربين من وجهة نظر المدربين

آخر المدرب / اختتى المدرية

لبي: هي مجموعة من العبارات التي تصف سلوك المتدربين بشكل عام وتفاعلهم مع نشاطات التدريب. برج فراز: هي مقدمة مدروسة توضح ملخص المحتوى الذي يتناوله المتدربون، وتوجههم نحو الهدف.

د - مراكز تدريب الأطر التربوية أثناء الخدمة من جهة نظر المدربين
ـ المركز التدريسي المد للتدريب الأطر التربوية والذي أتعامل معه بما يلي:

النرنة	البلة جداً	كثيرة جداً	متوسطة	قليلة جداً	بدرجة	البلة جداً
سر ترکز سرع ويکن من لمهن الأمان التدريبية.						
نمر الصنفية في المركز واسعة ومدعاً جهلاً من حيث الإشارة والعلة ولهم ذلك.						
نشر الخدمات التربوية للمدربين. (مكتبة، مختبر، رسائل تعليمية ... الخ)						
نشر في المركز خدمات والسهيلات الأخرى (الاتصال، تصوير ... الخ).						
نشر في المركز مكاتب خاصة للمدربين.						
ـ نشر المدربين في قامات التدريب بمدريل ٦ بوزر سلها على مستوى العمل.						
ـ الاستفادة في المركز ببعض الإشكالات.						
ـ المراسلات إلى المركز مدبرة في معظم الأمان.						
ـ نشر إدارة المركز مع مديريات التربية بشكل عام.						
ـ نشر إمكانات المركز المدربين من التعامل الكامل مع المدربين.						
ـ تسيير إدارة المركز بالجهينة والنشاط وتركس نفسها لإتمام المهام التدريبية.						
ـ أذونات التدريب في المدربة.						

هل توحد حماقة لأطناط المدربات في المركز التدريسي ؟ (منع دائرة حول الرمز المناسب)

ـ نـعـ

ـ أكتب ثلاث صوريات تراجمها وتعين لمعلمك أو مشاركتك بمسن لمعلمك التدريبية :

ـ منتـجـاتـكـ لـتـعـبـنـ وـاقـعـ المـاـركـزـ التـدـريـبـيـ ؟

ـ اقتـاتـ تـدـريـبـ الـأـطـرـ التـرـبـوـيـةـ اـثـنـاـ خـدـمـةـ منـ جـهـةـ نـظـرـ المـدـرـبـيـنـ

النرنة	شدـةـ	أـرـانـ						
ـ أـسـهـمـ اـنـيـاجـ التـرـبـيـ طـرـيـلـةـ.								
ـ اـنـوـمـ اـنـيـاجـ التـرـبـيـ طـرـيـلـةـ.								
ـ سـهـلـاتـ التـدـريـبـ منـاسـهـ.								