

إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء معلمي الأزهر واتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس من وجهة نظرهم

د/ السيد اسماعيل محمد غمري
مدرس أصول التربية
كلية التربية بالقاهرة - جامعة الأزهر

أ.د / محمد مصطفى الديب
أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية بالقاهرة - جامعة الأزهر

ملخص البحث

استهدف البحث قياس وتقييم المردود التربوي والنفسي الذي تحقق بالفعل لمعلمي الأزهر الدارسين ببرنامج إجازة التأهيل التربوي " الحقائق التدريبية " من وجهة نظرهم ، والتعرف على إسهام البرنامج التدريبي في أداء المعلمين المهني كما يتصورونه ، وذلك بعد إتمامهم للدورة التدريبية ، والتي تمت خلال ستة أشهر تدريبية ، كما استهدف البحث كذلك الكشف عن تصورات معلمي الأزهر حول إسهام برنامج الحقائق التدريبية في اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس ، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي كمنهجية ملائمة لموضوع البحث ، من خلال اتباع مجموعة من الخطوات والإجراءات المنهجية الساعية لتحقيق أهداف البحث ، حيث اعتمد الباحثان على تصميم استبانة انتظمت في محورين رئيسيين ، حيث استهدف المحور الأول منهما الكشف عن إسهام الحقائق التدريبية في الأداء المهني للمعلمين من وجهة نظرهم ، وذلك في الأبعاد والجوانب المتنوعة للأداء المهني ، والخاصة بتطوير المعرفة التربوية والنفسية والتكنولوجية ، وبناء ثقافة للتعلم المستمر ، وتحسين إدارة الصف الدراسي وتطوير المهارات الاجتماعية ، وتحسين التواصل الإنساني ، بينما تناول المحور الثاني للاستبانة الكشف عن إسهام الحقائق التدريبية في اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس من وجهة نظرهم ، وذلك من خلال قياس درجة الرضا عن محتوى التدريب وأساليبه ، وفاعلية التدريب المقدم للمعلمين والمعلمات في اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس . وقد تم تطبيق أداة البحث بعد التحقق من صدقها وثباتها على عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات الدارسين ببرنامج الحقائق التدريبية في دورته الأولى في عام ٢٠١٨م ، حيث طبقت الاستبانة في الأسبوع الواحد والعشرين من التدريب ، وانتظمت العينة في عدد قوامه " ٢٧٥ " معلماً ومعلمة من بين المعلمين والمعلمات المتدربين في مراكز التأهيل التربوي في القاهرة والإسكندرية وأسيوط والزقازيق .

وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث: أن إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء معلمي الأزهر جاء متحققاً بدرجة كبيرة من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة ، حيث جاءت استجابات المعلمين والمعلمات في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، وذلك من خلال وقوع

الأوزان النسبية لأبعاد المحور الأول في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، وتراوح مداها بين ٢,٨٨ إلى ٢,٩٢ ، كما أكدت نتائج البحث من جهة أخرى على أن برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر قد حقق تطويراً واضحاً في اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس في مجموع بُعدي المحور الثاني معاً ، وذلك من وجهة نظرهم، وبناءً على ذلك فإن البحث الحالي يقترح زيادة الاهتمام بتقديم البرامج التدريبية المتميزة للمعلمين ، وأهمية قياس وتقييم المردود التربوي والمهني والاجتماعي الذي يتحقق للمعلمين بعد إتمام التدريب وأثناء ممارسة المهنة ، وتكثيف الدورات التدريبية في فترات زمنية قصيرة نسبياً، مع ضرورة التركيز على تصميم تلك البرامج وبنائها في ضوء الاحتياجات الحقيقية للمعلمين ، على أن تُقدم البرامج التدريبية المُستهدفة في فترات زمنية وفي أماكن ملائمة ومجهزة مادياً وتكنولوجياً ومتناغمة مع ظروف وأحوال المعلمين الخاصة بصعوبات العمل وضغوط المعيشة المادية والحياتية .

الكلمات المفتاحية : برنامج الحقائق التدريبية - أداء معلمي الأزهر - الاتجاه نحو مهنة التدريس

Contribution of the program of training bags in the performance of Al-Azhar teachers and their attitudes towards the practice of teaching

Submitted By

Prof. Dr. Mohamed Mostafa El-Deeb

Professor of Educational Psychology

Faculty of Education in Cairo

Al- Azhar University

Dr. El Sayed Ismail Mohamed Ghamry

Lecturer of Fundamentals of Education

Faculty of Education in Cairo

Al- Azhar University

Research Summary

The research aimed to measure and evaluate the educational returns that have already been achieved for the teachers of Al-Azhar studying in the program of training bags "Educational Rehabilitation Leave" and to identify the contribution of the training program in the performance of professional teachers after completing the training course which took place during six months of training. On the contribution of training bags in the attitudes of teachers towards the practice of teaching, and to achieve those goals, the research used the descriptive approach as a methodology appropriate to the nature and objectives of research, where the researchers designed a questionnaire made up of two main axes, The contribution of training portfolios in the performance of professional

teachers in its various dimensions and aspects, especially in the development of educational, psychological, technological and social knowledge, building a culture of continuous learning, improving classroom management, developing social skills, and improving human communication. Teaching profession, by measuring the degree of satisfaction with the content and methods of training, and the effectiveness of training provided to teachers and teachers in improving their attitudes towards the practice of teaching.

The research tool was implemented after verifying its validity and stability on a random sample of teachers studying in the training program program in its first session in 2018. The questionnaire was applied at the end of the twenty-first week of the training. The sample consisted of 275 teachers, And the trainees trained in the centers of educational rehabilitation in Cairo, Alexandria, Assiut and Zagazig, and concluded the search to several results were the most important That the implementation of the program of training portfolios for teachers of Al-Azhar Sharif is a great scientific, educational and social feasibility, as indicated by the sample of teachers and teachers interviewed. The teachers' responses came within the scope of verification to a large extent during the occurrence of weights of the dimensions of the first axis between the extent of verification to a large extent ranging from 2.88 to 2,92, So The program of training bags has a strong and clear contribution to the professional performance of teachers. The results of the research also confirm that: the training program for the teachers of Al-Azhar has achieved a strong improvement in teachers' attitudes toward practicing the teaching profession in total Dimensions of the second axis together, and therefore the current research proposes to increase interest in providing training programs with outstanding educational, professional and social excellence during the practice of the profession, and intensification of training courses in short periods of time, with the importance of the design of these programs and training courses in light of the real needs of teachers and in periods of time Convenient and in technologically equipped places.

Keywords : Program of training bags - performance of teachers Azhar - the trend towards the teaching profession

مقدمة إلى مشكلة البحث

لقد أصبح الاهتمام بالتعليم من أولويات الدول المتقدمة والنامية ، لأن التعليم يعد من أفضل أنواع الاستثمار، فهو استثمار في قدرات ومواهب البشر؛ ولذا فقد اتجه التربويون إلى تعميق مفهوم التعلم الذاتي المستمر والتنمية المهنية المستدامة كآليات مهمة وهادفة إلى تحسين أداء المعلمين وتنمية قدراتهم والوصول بهما إلى أفضل مستوى من الإجابة والتميز ، مما قد يؤدي إلى تحقيق جودة حياة المعلمين المهنية ، وتحقيق اتجاهات إيجابية نحو ممارسة التعليم الفعال والتميز في أدائها.

وتعد عملية تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا ومعرفيًا وتكنولوجياً مطلبًا أساسيًا لتطوير وتحسين عمليتي التعليم والتعلم ، وذلك لأن تدريب المعلمين وتنمية قدراتهم قد يحقق تطوراً واضحاً في أداء المعلمين ، وقد يؤدي إلى إكسابهم المعارف التربوية والمهارات المهنية والاتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم ؛ ولذلك فإن برامج تدريب المعلمين ينبغي أن تُخطط وتنفذ في إطار احتياجات المعلمين المستمرة للمعارف والمعلومات والمهارات المتجددة في مجال التدريس وطرائقه وتقنياته والأصول النفسية للتعامل مع الطلاب وغيرها ، مما يجعل المعلمين ينخرطون في عملية تنمية مهنية مستمرة ، كما أنهم قد يكتسبون الاستعداد للتعلم والتدريب المستمرين (Rahman,etal.,2011, p.152) ، وتزداد أهمية ذلك التدريب التربوي في إطار تدعيم قدرة المعلمين على مواجهة تداعيات المتغيرات الحضارية والتربوية والمعرفية والاجتماعية والتكنولوجية شديدة التسارع ، والتي جعلت مهنة التعليم في حاجة ملحة للتعاطي مع تداعيات تلك المتغيرات، والتي تؤثر بدورها على عناصر منظومة التعليم.

ويرتكز تدريب المعلمين أثناء ممارسة مهنة التعليم حول الاهتمام بتعريف المعلمين والمعلمات بفلسفة التطوير والتجديد التربوي وتوجهاته ، وتمكينهم من تنمية شخصية الطلاب وطرائق تفكيرهم ، وتفهم الفروق الفردية بين الطلاب والتعامل وفقاً لها، والعمل على ربط التعليم بالحياة ، ومواجهة الواقع ، وتنمية كفايات المعلم المتنوعة ، والتعرف على أحدث طرائق التعليم والتعلم ، وتنمية استعدادات المعلمين وتطوير قدراتهم على ممارسة الأدوار الجديدة والمتجددة للمعلمين، والاستعداد للتعاطي مع تطوير المناهج الدراسية واستراتيجيات ووسائل التعليم والتعلم (حسن ، وآخرون، ٢٠٠١، ص د)

وفي ضوء تلك التوجهات التربوية والتعليمية الخاصة بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا ، فقد اتجه الأزهر الشريف بالتعاون مع أكاديمية المعلمين إلى عقد اتفاقية تعاون مشترك ، بحيث تتولى بموجبه كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والإشراف على البرنامج التدريبي الموسوم " بإجازة التأهيل التربوي" والذي يستهدف تأهيل وتدريب معلمي

ومعلمات الأزهر الموجودين على رأس العمل من غير الحاصلين على كليات التربية أو الدبلوم العام في التربية ، من خلال التدريب على ستة حقائب تدريبية في مجالات التربية وعلم النفس التربوي والصحة النفسية ، بما يضمن تحقيق تكامل المعرفة التربوية والنفسية ، ولذلك فهي تتمحور حول عدة مجالات تربوية ونفسية رئيسية وهي : معايير الجودة في التعليم قبل الجامعي ، والاتجاهات الحديثة في الإدارة والتخطيط التربوي ، واستراتيجيات التعليم والتعلم ، والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ، وعلم النفس التربوي ، والصحة النفسية والفئات الخاصة ، بحيث يتدرب المعلمون والمعلمات على تلك الحقائب التدريبية لمدة أربعة وعشرين أسبوعاً وفق مخطط زمني محدد ، بحيث يتم تنفيذ التدريب في يومى الجمعة والسبت من كل أسبوع ، على أن ينتهي التدريب بعقد امتحان للمعلمين المتدربين ويُمنحون بعد اجتيازهم للامتحان الشفوي والتحريري إجازة التأهيل التربوي للمعلمين ، والتي تُؤهلهم للتسجيل بأكاديمية المعلمين والترقيات وغيرها (المكتب الفني للتأهيل التربوي، ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ١٠).

ومن الجدير بالذكر أن ثمة اتجاه داخل سياقات البحث ومقتضياته للاصطلاح على تسمية البرنامج قيد البحث باسم برنامج الحقائب التدريبية بدلاً من إجازة التأهيل التربوي ، وذلك لأهمية التركيز على محتوى ومضامين الحقائب التدريبية ككون أصيل من مكونات البرنامج التدريبي، فضلاً عن وجود برنامج للدراسات العليا بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، يُسمى برنامج التأهيل التربوي " الدبلوم العام في التربية" ، ويعد ذلك التوجه ميلاً إلى الخروج من الخط في البحث العلمي بين مُسمى البرنامجين ، كما أن تلك التسمية يمكن إرجاعها من جهة أخرى إلى إمكانية تسمية المفهوم بأهم عناصره ومكوناته وهو محتوى الحقائب التدريبية ، والتي تشمل على المضامين والمعارف التربوية والنفسية والأنشطة الإثرائية المقدمة للمعلمين المتدربين ؛ ولذلك فلقد اتجه الباحثان إلى تمييز هذا البرنامج موضوع البحث باسم الحقائب التدريبية لمعلمي الأزهر.

وبناء على ذلك فإن برنامج الحقائب التدريبية يركز في أهدافه ومحتواه على تطوير معارف ومهارات المعلمين التربوية والنفسية والاجتماعية ، وتدعيم اتجاهاتهم نحو الممارسة الفعالة لمهنة التدريس ، والاضطلاع بمهام التدريس الفعال ، وتدعيم قدرات المعلمين على المشاركة الفاعلة في تخريج الكوادر المتميزة من الطلاب من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب وممارسة الأنشطة ، وإجراء المناقشات الفردية والجماعية .

وانطلاقاً من أهمية الكشف عن إمكانية تحقيق تلك الأهداف والنتائج التربوية ، فإنه قد يكون من المفيد علمياً وتربوياً إجراء بحث علمي يتمحور حول التعرف على الإسهامات التربوية التي يُمكن أن تتحقق في أداء المعلمين المتدربين على بعض الحقائب التدريبية قيد البحث ، ومحاولة الكشف عن مدى إسهامها في اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس ، وذلك

من خلال التعرف على وجهة نظرهم المهمة في هذا الشأن، مما قد يُشكل آلية مهمة لتقويم برنامج الحقائق التدريبية ، وأداة مهمة نحو تحسين وتطوير البرنامج في ضوء استجابات المتدربين ووأششطتهم التربوية وتفاعلاتهم مع المدربين ومع مضامين الحقائق التدريبية، ومدى تحقق نواتج التعلم المستهدفة ، وهذا ما يسعى البحث الحالي إلى الكشف عنه من خلال سياقات البحث ومسارته التالية:

مشكلة البحث

استنادًا إلى التركيز على أهمية تدريب العاملين كمرتكز رئيس للتنمية البشرية المستدامة، والتي تستهدف جودة واستمرارية المنظمات الاقتصادية والخدمية والتربوية والتعليمية ودورها الرئيس في تنمية مواردها البشرية وترقية كواردها البشرية إلى أقصى مستوى ممكن ، وخاصة في ظل تنامي متغيرات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية والتعليمية والتكنولوجية، والتي صيرت كل العاملين في حالة تحد كبير للاضطلاع بمهام جديدة وأداءات متجددة، والتعاطي مع تداعيات التدفق المعرفي والتكنولوجي ، مما أدى بدوره إلى ظهور اتجاهات تربوية حديثة ، وخاصة في ميادين التربية والتعليم والتعلم مثل : تنظيم وإدارة بيئات التعلم المتقدمة والمتمركزة حول نشاط المتعلم ، وتحقيق الجودة الشاملة والمزايا التنافسية في المؤسسات التعليمية ،وتجديد المنظمات التعليمية ، واستيعاب المستجدات التربوية في طرائق التدريس واستراتيجيات التعليم والوسائل التعليمية الحديثة والاتجاهات الحديثة في علم النفس التربوي والصحة النفسية ، مما يقود إلى أهمية تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ، والتي تستهدف تهيئة استعدادات المعلمين وتميبتها لممارسة التعلم الذاتي المستمر ، وتحقيق سعة الاطلاع في مختلف العلوم والتخصصات ، والتفكر في الممارسات التربوية للمعلمين ، ولذا فإن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يعد أحد الآليات المهمة في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين .

وانسجامًا مع تلك التوجهات التربوية الحديثة في هذا المجال ، فقد حرص القائمون على إدارة وتنظيم شؤون الأزهر على تحقيق التنمية المهنية والتدريب المستمر لمعلمي الأزهر من خلال تقديم البرامج التدريبية المتنوعة للمعلمين ، وتفعيل التوجيه التربوي والأكاديمي .

ويعد برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر أحد هذه البرامج التدريبية الجديدة ، والتي يعد من المفيد تربويًا وتنظيميًا إجراء بحوث علمية لتقويم تلك البرامج التدريبية ، وقياس المردود التربوي والنفسي والاجتماعي الذي يمكن أن يتحقق من خلال تطبيق تلك البرامج التدريبية .

ويُمكن تحديد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما أهم المنطلقات الفكرية والفلسفية التي تُبنى عليها برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة؟

- ٢- ما أهم الملامح المميزة لواقع برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر غير التربويين؟
- ٣- ما مدى إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء معلمي الأزهر غير التربويين من وجهة نظرهم؟
- ٤- ما مدى إسهام برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر في اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس من وجهة نظرهم؟
- ٥- هل تختلف استجابات معلمي الأزهر حول إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداءاتهم التدريسية واتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس على مجموع الاستبانة ومحاورها المتعددة باختلاف متغيرات : سنوات الخدمة ، والنوع ، والمركز التربوي الذي ينتمي إليه الدارسون ، والتخصص العلمي؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- ١- التعرف على أهم المنطلقات الفكرية والفلسفية التي تُبنى عليها برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- ٢- التعرف على أهم الملامح المميزة لواقع برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر.
- ٣- الكشف عن الإسهامات التربوية التي يمكن أن تتحقق من خلال تطبيق برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر من غير التربويين في دورته الأولى من وجهة نظرهم.
- ٤- الكشف عن الإسهامات التربوية التي يمكن أن تتحقق من خلال تطبيق برنامج الحقائق التدريبية في أداء معلمي الأزهر من وجهة نظرهم.
- ٥- التعرف على الإسهامات التربوية التي يمكن أن تتحقق من خلال تطبيق برنامج الحقائق التدريبية في اتجاهات معلمي الأزهر نحو ممارسة مهنة التدريس من وجهة نظرهم .
- ٦- تقديم بعض المقترحات التي يُمكن أن تُسهم في تحسين المردود التربوي المتوقع من برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر.

أهمية البحث

يمكن تحديد أبعاد الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث كما يلي:

- ١ - يتفق توجه البحث الحالي مع الاتجاهات التربوية الحديثة ذات الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، مما قد يُمثل مدخلاً مهماً لتحسين وتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي الأزهر والعملية التعليمية بشكل عام .

٢ - يُمكن أن يُقدم البحث تغذية مرتدة للمسؤولين عن برامج تدريب المعلمين بالأزهر من خلال تحديد الإسهامات التربوية المتوقعة من تطبيق برنامج الحقائق التدريبية، وتحديد الإسهامات التربوية المتوقعة للبرنامج في اتجاهات معلمي الأزهر نحو ممارسة مهنة التدريس من وجهة نظرهم .

٣ - يُمكن أن يكشف البحث الحالي عن بعض الصعوبات والمشكلات التي قد تُقلل من كفاية وكفاءة البرنامج التدريبي ، والتي قد تُواجه المعلمين أثناء التدريب على الحقائق التدريبية .

٤ - قد يفتح البحث الحالي آفاقاً أرحب أمام المسؤولين عن برامج التدريب التربوي في مؤسسات التعليم الأزهري وغيرها ، من حيث زيادة الاهتمام بتوفير برامج تدريبية أخرى تنطلق من احتياجات تدريبية حقيقية للمعلمين، كالتعامل مع أحدث وسائل تكنولوجيا التعليم ، والتعرف على أحدث المعارف والمفاهيم العلمية في مجال التخصص العلمي الذي يقوم بتدريسه.

٥ - قد تُفيد نتائج البحث الحالي الجامعات المصرية وكليات التربية في تحديد بعض الاحتياجات التربوية والتدريبية للطلاب ، والعمل الجاد على تزويدهم بها أثناء عملية إعداد المعلمين .

منهجية البحث وخطواته :

انتظم البحث وفقاً لمجموعة من الخطوات العلمية والإجراءات المنهجية التالية :

١- مسح وتحليل الأدب التربوي المتعلق بموضوع تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحقيق التنمية المهنية المستدامة.

٢- مسح وتحليل بعض مضامين الأدب التربوي الساعية لتحديد الإطار المفاهيمي للبحث من خلال دراسة وتحليل بعض المفاهيم التربوية والنفسية المرتبطة بموضوع البحث وتحديد مكوناتها وخصائصها.

٣- تحديد أهم المنطلقات الفكرية والفلسفية التي تُبنى عليها برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

٤- رصد وتحليل أهم الملامح الرئيسية المميزة لواقع برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر من خلال بعض الوثائق ذات الصلة بالبرنامج المستهدف .

٥- استعراض وتحليل محتوى ومضامين الحقائق التدريبية الخاصة ببرنامج الحقائق التدريبية في التخصصات العلمية المتنوعة .

٦- استعراض بعض البحوث والدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع البحث ، لتحديد المشكلة بدقة وتحديد موقعها بين البحوث السابقة ، وتوضيح أهميتها البحثية وكيفية الاستفادة منها في بناء أداة البحث وتفسير النتائج .

- ٧- إعداد وتصميم أداة البحث والتأكد من صدقها وثباتها ، وسحب العينة المستقتاة ، وتجميع البيانات والاستجابات من المعلمين المفحوصين واختيار الأساليب الإحصائية الملائمة ، ثم استخراج النتائج واستعراضها وفق آلية علمية ومنطقية معينة، وتفسير أهم النتائج في ضوء الخلفية النظرية للبحث ونتائج البحوث والدراسات السابقة .
- ٨- تقديم واستعراض بعض الاستخلاصات والمقترحات التي يمكن أن تفيد في تطوير وتحسين المردود التربوي والنفسي والاجتماعي والتنقيفي المستهدف من برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة .

مصطلح البحث :

يتمحور البحث الحالي حول مصطلح علمي رئيس وهو:

برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر

ويقصد بالمصطلح وفقاً لأهداف البحث منهجيته أنه تلك العملية التربوية المخططة والهادفة ، والتي تنتظم في مدى زمني محدد ، وفي مراكز التأهيل التربوي التابعة لجامعة الأزهر ، بحيث يتم خلالها تقديم محتوى التدريب ومضامينه التربوية والنفسية الخاصة ببرنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر ، والتي تتضمن التدريب وممارسة المناقشات العلمية وتشاركية الخبرات التربوية من خلال استعراض القضايا التربوية والنفسية المقصودة والمتضمنة ، وتوظيف بعض الأساليب التربوية والتعليمية والتدريبية المعتمدة على ممارسة الأنشطة والتطبيقات العملية ، بحيث يتم إجراء تقييم وتقويم شامل لكل أبعاد وجوانب عملية التدريب سواء في محتوى التدريب أو القائمين على التدريب أو مستوى الدارسين في تحصيل نواتج عمليتي التدريب والتعلم وغيرهما.

حدود البحث

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

- ١- الحدود الموضوعية : يقتصر البحث على تحديد الاسهامات التربوية المتوقعة من تطبيق برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر ، والتي يُمكن أن ينعكس مردودها على أداء المعلمين أو اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس.
- ٢- الحدود المؤسسية : اقتصر البحث على تحديد أربع مراكز تدريبية للتأهيل التربوي لمعلمي الأزهر والتابعة لجامعة الأزهر.

٣- الحدود البشرية : اقتصر البحث على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي من بين معلمي ومعلمات الأزهر غير التربويين بواقع (٢٥٧) معلماً ومعلمة من الدارسين بمراكز التأهيل التربوي.

٤- الحدود المكانية: اقتصر البحث على أربع مراكز للتأهيل التربوي لمعلمي الأزهر ، والتابعة لجامعة الأزهر في محافظات: القاهرة والاسكندرية وأسيوط والشرقية.

٥- الحدود الزمنية : تم تطبيق أداة البحث في الأسبوع الحادي والعشرين من مدة تنفيذ التدريب في عام ٢٠١٨ م ، والذي اقتصر على عينة ممثلة من الدارسين والدارسات بالدورة التدريبية الأولى للعام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨ م .

المبحث الأول : الخلفية النظرية للبحث

يُعد التدريب آلية مهمة في إعداد الكوادر البشرية وتطوير الأداء في بيئات العمل والإنتاج ، كما أن تدريب العاملين في حقيقته يعد استثماراً ذا نتائج ملموسة وواضحة في تلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية للأفراد والمنظمات والمجتمعات ، مما قد يُسهم في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمعات .

وتؤدي عملية تدريب المعلمين دوراً محورياً في التمكين المهني لهم وزيادة فعاليتهم ورفع كفاءتهم وتحقيق احتياجاتهم التربوية والنفسية والمعرفية والتكنولوجية ، وخاصة في إطار التدفق المعرفي غير المحدود ، والتقدم الهائل في ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ، مما أدى إلى تنوع كبير في برامج تدريب المعلمين ، حيث تتوفر البرامج التدريبية التي تركز على تحسين السمات الشخصية والاجتماعية وجودة التواصل الإنساني مع الطلاب وغيرهم ، كما تتوفر برامج تدريبية تركز على تحسين الأداء التدريسي والكفاءة التعليمية للمعلمين. (Harris&Sass,2008, p.31)، ومن بين برامج التدريب ما يركز على تحسين أداء المعلمين والارتقاء بمستواهم التربوي والمعرفي ، ومنها ما يركز على إجادته لتوظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريس ، ومهما تنوعت الأغراض المستهدفة من تلك البرامج التدريبية غير أنها تتفق في التركيز على تحسين عمليتي التعليم والتعلم ، وتحقيق أهداف العملية التعليمية ونواتج التعلم ، وجميع تلك الأهداف تؤدي إلى تحسين مستوى تحصيل الطلاب ، وتحسين دافعيتهم للتعلم وتحقيق عوامل التشويق والإثارة لتلقي الأفكار والمعارف واكتساب المهارات وتحقيق التعلم النشط وغيرها (الفرأ ، ٢٠١٣، ص ١٠).

الإطار المفاهيمي والأهمية التربوية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة

تنوعت التعريفات التي حاولت تعريف مفهوم التدريب، تبعًا لاختلاف وجهات نظر المعنيين والمهتمين بذلك المفهوم وتنوع خبراتهم العملية والمعرفية، غير أنه يُمكن استعراض بعض التعريفات كما يلي:

عرف السوييري (٢٠١٠) تدريب المعلمين بأنه البرنامج التدريبي المبني على الاحتياجات التربوية والتدريبية للمعلمين من واقع الميدان التربوي.

في حين عرفت الفرا (٢٠١٣) برنامج تدريب المعلمين بأنه المخطط الشامل الفعال القادر على تزويد معلمي وزارة التربية والتعليم بكافة المهارات والمعارف لزيادة وتنمية قدراتهم المهنية والتي تُحدث تغييرات إيجابية مستمر تُسهم في إعدادهم إعدادًا جيدًا ينعكس على أداء طلابهم وزيادة تحصيلهم الدراسي.

وعرف الروحي (٢٠٠٩) تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه عملية مخططة ومنظمة تحدها وتنظمها وتنفذها إدارات التدريب التربوي ، والتي تهدف إلى تطوير كفايات معلمي المرحلة الثانوية وتحسين أدائهم وإكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تجعلهم أكثر فاعلية وخبرة في مجال عملهم المهني والأكاديمي ومعرفة الأدوار المتجددة لهم في ظل المتغيرات المتسارعة بما يسمح بالإطلاع على المستجدات في مجال التربية.

بينما اتجه العباسي (٢٠١٩) إلى تعريف التدريب التربوي على أنه مجموعة من التغييرات الإيجابية المطلوب إحداثها في مهارات العاملين بالمجال التربوي المدرسي في الجوانب التقنية والاتصالية والإدارية والفنية لتجعلهم أكثر كفاءة وفاعلية في أداء مهامهم المطلوبة منهم.

ومن خلال مسح وتحليل التعريفات السابقة لمفهوم تدريب المعلمين فإنه يُمكن التأكيد

على النقاط التالية:

- ١ - يعد تدريب المعلمين نشاطًا إنسانيًا يستهدف الاستثمار في قدرات البشر.
- ٢ - يتميز التدريب بأنه عملية مخططة ومنظمة ومحددة الأهداف والإجراءات.
- ٣ - يتضمن التدريب مجموعة من الأنشطة والممارسات المخططة والمتابعة.
- ٤ - يُعنى التدريب بتحقيق نواتج تربوية محددة ، وقد تكون أهدافًا معرفية أو مهارية أو عملية وأدائية وحركية أو تنمية اتجاهات نحو عمل معين أو توجه تربوي جديد وهكذا.
- ٥ - يتنوع محتوى التدريب ومضامينه التربوية وفقًا لتنوع أغراض التدريب ومبرراته.
- ٦ - تتنوع وسائل وآليات التدريب، حيث تُركز على توظيف أجهزة العرض، وأوراق العمل والاستبانات ، وأدوات التقويم والعروض الصوتية والفيديو والأدوات الحركية والأدائية .

- ٧ - يتمحور التدريب حول تبنى فلسفة التعلم المستمر Life Long Learning والتعلم مدى الحياة.
- ٨ - يتميز التدريب الجيد بقدرته على التحديد الدقيق للاحتياجات التربوية والمعرفية والمهارية والأدائية للأفراد والمتدربين في مجال معين.
- ٩ - يُعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة آلية مهمة هادفة للانتقال بمستوى المعلمين نحو تحقيق متطلبات التنمية المهنية المستدامة.

ويمكن تعميق مفهوم تدريب المعلمين من خلال تحديد خصائصه كما يلي:

- ١- يتميز تدريب المعلمين بأنه عملية استثمار حقيقي لقدرات وطاقات المعلمين في أجواء من الألفة ، بحيث تسود العلاقات الإنسانية بين المدرب والمتدربين في إطار من الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والصراحة المتبادلة (فلاهيرتي ، ٢٠١٤، ص٣).
- ٢- يُعنى تدريب المعلمين أثناء الخدمة بتحقيق جملة من الأنشطة والجهود التربوية والإجراءات المخططة والمقصودة والهادفة ، لإحداث تغييرات إيجابية محددة لدى المتدربين ، من خلال إكسابهم مهارات تربوية معينة ، وتقديم خبرات منظمة لهم أو تطوير في اتجاهاتهم نحو ممارسة أداء تربوي معين.
- ٣- يهتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بإكسابهم القدرة على التعلم المستمر من خلال تنمية قدراتهم على التعلم الذاتي، وتنمية اتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس ، وتحقيق عوامل الرضا الوظيفي وغيرها .
- ٤- تُعد برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة استجابة ضرورية لدواعي التطوير في أدوار المعلم الجديدة والمتجددة ، والتعاطي بإيجابية مع التدفق العلمي والمعرفي وتطوير المناهج وتحديث وسائل التعليم والتعلم ، وإكساب المعلمين القدرة على التفكير الناقد والتفكير الإبداعي الذي يساعدهم على مواجهة مشكلات النظام التعليمي الراهنة والتكيف مع أدوارهم التعليمية في المستقبل.
- ٥- تتميز برامج تدريب المعلمين بأنها برامج تربوية متكاملة ومتوازنة ، ولذا فإن التدريب الجيد للمعلمين ينبغي أن يسير وفق خطوات أساسية مهمة ، حيث تُركز الخطوة الأولى على عملية تخطيط التدريب ، حيث يتم تحديد الاحتياجات التربوية التي يتطلب تحسين أداء المعلمين فيها ، وتحديد المعنيين المستهدفين بالتدريب ، ومهام المدربين ، وتوصيف الحقائق التدريبية ، وتحديد الوسائل المعينة في التدريب، بينما تُعنى الخطوة الثانية بتنفيذ إجراءات التدريب ، حيث يتم تنفيذ البرنامج التدريبي بما يتضمنه من عمليات التعليم والتعلم والمناقشة والحوار وطرائق التدريب والوسائل التعليمية وتحقيق أهداف التدريب ونواتج التعلم المستهدفة،

ثم يتبع تلك الخطوة ، مرحلة تقويم عملية التدريب ، والتعرف على مدى تحقيقها لأهدافها من خلال تحديد مشكلات التدريب وتقييم أداء المدربين والمتدربين ، ومتابعة أداء المعلمين في ممارساتهم التربوية بعد إتمام التدريب (العباسي، ٢٠١٣، ص ص ١٤-١٥).

المبادئ الرئيسية لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

تنسجم المبادئ الرئيسية لتدريب المعلمين مع مرتكزات وزارة التربية والتعليم بمصر وقطاع المعاهد الأزهرية ، وفي غيرها من المجتمعات العربية ، والتي تركز على إعداد المعلم وتنميته لكي يكون قادرًا على أداء أدواره الجديدة والمتجددة ، وخاصة في إطار المتغيرات المتسارعة في كافة المجالات وعلى كافة الأصعدة ، وخاصة في مجال التربية والتعليم وتنمية القوى والموارد البشرية ، ومن أهم تلك المنطلقات والمبادئ الأساسية المحددة لبرامج تدريب المعلمين ما يلي : (عياصرة، ٢٠٠٥ ص ٣١، العويلى، ٢٠٠٦، ص ٥٠٨)

١- يُعد تدريب المعلمين مطلبًا تربويًا ومهنيًا واجتماعيًا وشعبيًا وحكوميًا ، كما أن تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا يُعد حقًا مشروعًا لكل المعلمين في مختلف مراحل التعليم المتنوعة.

٢ - تنامي الاهتمام بتدريب المعلمين يعد ضرورة ملحة لتحقيق الانسجام مع متطلبات التغيير المتسارع في ميادين المعرفة التربوية والأكاديمية والتكنولوجية ، بما يضمن تلبية احتياجات المعلمين وتحسين أدائهم المهني وزيادة قدرتهم على التعاطي مع مختلف الصعوبات والمشكلات.

٣- تتميز عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنها منظومة متكاملة وهادفة ومستمرة ، وخاصة إذا رُوِعت الفروق الفردية بين المعلمين ، وإذا وُظفت الأنشطة والأساليب التدريبية المثيرة لدوافع المعلمين ، والداعمة لتفجير طاقاتهم الإبداعية.

٤- تهتم عملية تدريب المعلمين بتنمية اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس، بما يُحقق لهم الرضا الوظيفي ، من خلال بناء ثقافة للتنمية المهنية المستدامة ، وتحقيق التطبيع المهني للمعلمين .

٥- تأكيد عملية تدريب المعلمين على ترسيخ ثقافة التعلم مدى الحياة ، والتي يُعد تحقيقها التحدي الرئيسي للأفراد والمنظمات والمجتمعات، حيث يتطلب ذلك تأسيس مجتمعات التعلم في مجتمع المدرسة ، والتي تُعنى ببناء هياكل شبكية تعمل على تحقيق التعلم المستمر أثناء العمل ، وخاصة في إطار تحقق كثير من أنواع التعلم بعيدًا عن المدارس ، مما أدى إلى تغيير كبير في أدوار المدرسة والمعلمين والطلاب وغيرهم من أفراد مجتمع المدرسة.

المنطلقات الفكرية والفلسفية التي تؤسس في ضوءها برامج تدريب المعلمين

توجد عدة منطلقات فكرية رئيسية تُبنى عليها برامج تدريب المعلمين ، ويُمكن تحديدها بشيء من التفصيل كما يلي:

١ - منظومية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستهدافها المتمركز حول تحقيق النمو المهني المستمر، والذي يقدم ضمانات لأداء المعلم لأدواره المستقبلية ، حيث تتعدد الأساليب والآليات التي تُساعد المعلم في تحقيق أدواره ومهامه المهنية الراهنة والمستقبلية، ومن أهمها : التعلم الذاتي المستمر ، وسعة الاطلاع في المعرفة التربوية والتخصصية والثقافية ، وممارسة التدريب أثناء الخدمة، وتفعيل الإشراف التربوي والتوجيه الفني للمعلمين (الفاخري ،٢٠٠٧، ص ص ٥٤٧ - ٥٦٠).

وعلى ذلك فإن المعلمين معنيين دائماً بتطوير خبراتهم في التعلم البشري والتعلم المنظم ، كما أنهم يسعون في تيسير تعلم الطلاب وتشكيل وتطوير شخصياتهم وطرائق تفكيرهم ، كما أن المعلمين داعمون لمشاركة الطلاب في واقع الحياة العملية للمجتمعات ، ومشجعون للتعلم التعاوني من خلال التواصل الإنساني الفعال، والتواصل المهني في المجتمع المدرسي (Ries&Cabrera&Carriedo, 2016,p.2030) ، بحيث تكون المدرسة قادرة على إبداع سياق مدرسي وثقافة للتعلم تجعلان معاً جميع أفراد المجتمع المدرسي قادرين على إحداث التناغم بين احتياجاتهم واحتياجات المدرسة ، حيث يحرص الجميع على العمل كفريق عمل متناغم ، بما يحقق التحسين المدرسي والتعلم الأفضل للطلاب ، وبذلك يصبح مكان العمل سياقاً ملائماً للتعلم وزيادة الخبرات وتنمية المهارات ، ويتم تنظيم هذا التعلم بشكل صريح أو ضمني، وذلك لأن المعلمين معنيون بنفس القضايا، كما أنهم يواجهون نفس المشكلات تقريباً (Mizell, 2010,p.9).

وبناء على ذلك فإن التعلم الرسمي وغير الرسمي في عمليتي التدريب المنظم والتلقائي ، يعد جزءاً من الحياة وعملية مستمرة داخل نطاق العمل ، ويتم من خلال التواصل والتفاعل مع الزملاء والخبراء والموجهين وإدارة المدرسة ، حيث ينبغي أن تزول الحواجز والحدود بين المواد الدراسية ويتعاون الجميع لجعل المدرسة مركزاً متقدماً للتعلم والتدريب؛ لأن جميع أفراد المجتمع المدرسي يُعدون في الحقيقة باحثين في تحسين تعلم الطلاب وتحقيق الشراكة الفاعلة مع المجتمع المحلي ؛ ولذلك فالمدرسة مطالبة باستثمار ١٠% من ميزانيتها في تنمية قدرات المعلمين ، كما أن المعلمين مطالبون بتخصيص ٢٥% من وقتهم للتعلم وتنمية القدرات والمهارات وتبادل الخبرات (النبوي ، ٢٠٠٨ ، ص ١١١) ، وعلى ذلك فهناك ارتباط واضح بين تعلم المعلمين وتدريبهم وبين تحويل المدرسة كمجتمع للتعلم ؛ لأن المنظمات تتقدم

وتكتسب التعلم من خلال أفرادها وخاصة المعلمين ، وبذلك تكتسب المدرسة البقاء والاستمرار وتدعيم ثقافة الابتكار ، حتى تُصبح ثقافة التعلم والتجديد جزءًا أصيلاً من نسيج المدرسة ككل (النبوي، ٢٠٠٨، ص ص ١١٢-١١٣) .

٢- الأهمية المتزايدة للتعاطي مع دواعي التغيير وتداعياته ، والتي يبدو تأثيرها جلياً على الأفراد والمؤسسات والمجتمعات ، والتي قد تجلب معها بعض الفرص والتحديات ، مما يجعل الجميع في حالة استدعاء مستمر لفكر التحول التنظيمي الاستراتيجي ، والذي يُركز على اكتساب مهارات التعلم التنظيمي ، من خلال اكتساب المعرفة وتوظيف المعلومات المتاحة، لإحداث التكيف الفعال مع مختلف المتغيرات ، فالأفراد والمنظمات والمجتمعات ينبغي أن تتكون لديهم القدرة على التكيف بشكل إيجابي مع مختلف الظروف والأحوال والتحديات ، كما أن الجميع معنيون بالبحث عن الأفكار الجديدة وممارسة التجديد ؛ لأن المدرسة المتميزة هي التي تمتلك القدرة على تقديم المبادرات الجادة للتكيف والانسجام مع دواعي التغيير ومستلزماته من خلال تحسين التعلم والاستخدام الكثيف للمعارف والمعلومات (Cuttance,2000,p.73).

وبناءً على ذلك فإن الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلمين يعمل على تعزيز مشاعر تقدير الذات وتحسين الأداء التعليمي وتحسين نوعية العمل وضمان استمرارية المدرسة وزيادة قدرتها على التكيف ، وتحسين سمعة المدرسة أمام أولياء الأمور والمستفيدين من خدماتها التربوية ، مما يقود المدرسة نحو إدارة الجودة الشاملة ، والتي تُحقق درجات ومستويات عالية من التكامل والتنسيق بين الأنشطة والأدوار التعليمية والإدارية والفنية، بهدف تحقيق التميز والتفرد في الأداء بين المنظمات الأخرى. ولذلك تظهر إشكالية مهمة للغاية ، ألا وهي كيفية تحفيز المدارس نحو التدريب والتعلم ، فالإنسان جدير بأن يفترض الحلول المسبقة للمشكلات في بيئات التعلم ، كما أن المعارف والمعلومات الدقيقة والمناسبة ينبغي إتاحتها بحيث تتدفق بحرية بين شبكات التواصل الإنساني بين المعلمين ، وبذلك يتحول العاملون بمجتمع المدرسة إلى أفراد قادرين على التعلم والتكيف الدائم مع التغيير ، وترسيخ ثقافة مكافأة الإبداع بشكل منتظم. (شايين ، ٢٠١١، ص ص ٤٠٢-٤٠٣)

٣- احتياج المعلمين الدائم إلى تحقيق التطبيع المهني ، من خلال زيادة اهتمام المعلمين بعملية إكساب وظيفتهم التدريسية وضعاً وتميزاً مهنيًا في ضوء سياقات ثقافية وزمنية ، وخاصة في إطار البحث عن ضمانات لتحقيق اعتراف المجتمع بضرورة تكوين المعلم وتأهيله تربويًا ومعرفيًا ، حتى تتمكن مهنة التعليم من تكوين مقاييس للتمييز والسلطة والمكانة الاجتماعية في المجتمع ، من خلال امتلاك قواعد معرفية رسمية مهنية متخصصة تكون حاکمة لتصرفات وممارسات المعلمين في المواقف التعليمية والتربوية ، من خلال الالتزام بمتطلبات معينة في إعداد المعلمين وتطوير معارف ومهارات متنوعة من خلال التأهيل التربوي والتدريب والممارسات العملية ؛

ولذلك فإن المعلمين ملتزمون بتأكيد كفاءتهم وجدارتهم بتلك المهنة ، كما أنهم في احتياج دائم لامتلاك القواعد والقواسم المعرفية المشتركة بين مجتمع المعلمين ، وتلك خصائص رئيسية للمهنيين Professionalism والتي تمنح المعلمين الذاتية واستقلالية التفكير والتخطيط الاستراتيجي ، وتخطيط التعليم بحرية وإدارة الصف بكفاءة ؛ وبناءً على ذلك فإن تحقيق التطبيع المهني يستهدف الانخراط في ممارسات تربوية جديدة ، وخاصة مع تغيير المناهج وتطويرها ، أو عند التعاطي مع مبادرات جديدة كتحدي تحقيق الجودة الشاملة ، والمزايا التنافسية للمنظمات أو التواصل مع متطلبات تكنولوجيا الاتصالات ووسائل التعليم والتعلم ، والتي تتطلب أدوارًا جديدة للمعلمين ، ومن ثم ينبغي استيفائها وتحقيق مستلزماتها بما يسمح لهم بتحقيق التطبيع المهني المنشود (العويلى ، ٢٠٠٦، ص ٥٠٦-٥٠٧).

٤- تنطلق برامج تأهيل المعلمين وتدريبهم أثناء ممارسة عملهم من منطلق رئيسي وهو توفر الاستعداد لدى المعلمين وغيرهم لانتقال أثر التدريب والتعلم ، من خلال استثمار قدرات وطاقات المعلمين والمعلمات في اكتساب مهارات جديدة ومعارف متجددة ، واتجاهات إيجابية نحو بعض الموضوعات والقضايا المرتبطة بالعملية التعليمية من خلال تقديم بعض برامج التأهيل والتدريب التربوي التي تُقدم لهم من خلال مواقف جديدة وسياقات مغايرة لما اعتادوا عليه في برامج إعداد المعلمين أو برامج الإعداد الأكاديمي.

ويُعد انتقال أثر التعلم والتدريب من أهم أهداف العملية التعليمية بالمدارس ، حيث إن كفاءة التعليم مرهونة بتوفير أنسب الظروف والعوامل المساعدة في تحقيق انتقال أثر التدريب والتعلم أو تعميمه داخل المدرسة أو خارجها سواء كان هذا التعلم معرفيًا أو حركيًا أو انفعاليًا أو قيميًا أو اجتماعيًا ، ويترتب على الانتقال الصحيح لتأثير التعلم والتدريب إمكانية تطبيق نواتج ذلك التعلم وتحويلها إلى مهارات ومعارف وخبرات يُمكن الاستفادة منها داخل المدرسة أو قد ينتقل تأثيرها من المدرسة إلى واقع الحياة خارجها أو توظيفها بعد الانتهاء من الدراسة إلى ممارسة أعمال ومهن معينة؛ ولذلك فإن ثمة نظريات متعددة حاولت تفسير انتقال أثر التعلم ، ومن أهمها نظرية التدريب الشكلي والتي تحاول تفسير أثر التعلم من خلال تنمية ملفات وتكوينات عقلية تستهدف تقوية ملفات العقل مثل ملفات الذاكرة ، وتنظيم المعرفة وإدارتها والاستدلال والملاحظة والتخيل ... وغيرها ، كما تُعد نظرية العناصر المشتركة هي إحدى النظريات المفسرة لانتقال أثر التعلم ، والتي تُركز على أن التعلم قد يكون سهلًا كلما ركز المتعلم على عناصر متشابهة وقواسم مشتركة بين تعليم راهن وتعليم تال له، فالعناصر المشتركة في المحتوى والطريقة والأهداف تُيسر التعلم وتُحقق أهدافه المنشودة ، غير أنه ظهر اتجاه نظري آخر يُفسر انتقال أثر التعلم ويُركز على أن انتقال أثر التعلم يكون ميسورًا بسبب

تعميم مبدأ من موقف معين إلى موقف آخر من خلال تكوين المفاهيم وتعلم المبادئ الرئيسية للمعارف والأفكار (الجوهري، ٢٠١٢، ص ص ٥٧-٦٠).

وأياً ما كان تفسير عملية انتقال أثر التعلم والتدريب فإن مهمة المعلمين تتمحور حول تهيئة العوامل الميسرة لتحقيق نواتج التعلم ، بما يُحقق أهداف العملية التعليمية ، ويُيسر الانتقال السليم للتدريب والتعلم .(محمد ، ٢٠١٠، ص ص ١٨٤-١٩١).

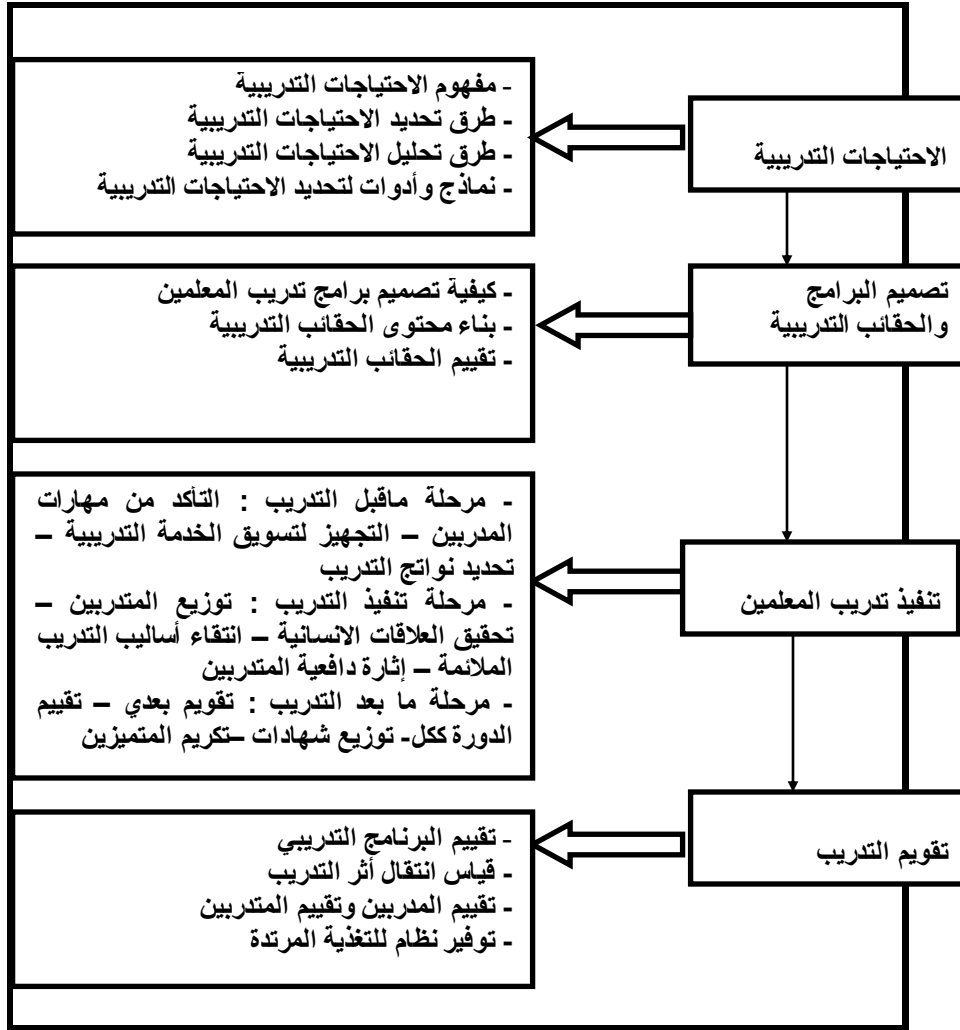
ولتحقيق الأهداف التربوية المتوقعة من انتقال أثر التعلم يلزم توفير مجموعة من المتطلبات المتداخلة والمتكاملة ومن أهمها : توفير القوى والموارد البشرية اللازمة لإنجاح البرنامج التدريبي مثل توفير كوادر من المدربين والباحثين القادرين على توجيه المتدربين إلى البرنامج التدريبي الملائم وزيادة الاستفادة من تطبيقات هذا التعلم في الحياة الأسرية والمهنية والاجتماعية ، ومن بينها كذلك توفير المخططيين القادرين على تضمين البرنامج التدريبي للمفاهيم والقيم والمهارات القابلة للتعلم من خلال تصميم سياقات وتمارين متنوعة تُيسر انتقال التعلم، وتأسيس بيئات تعلم ثرية تُمكن المتعلمين من استيعاب المعرفة ، ومنها توفير المدربين الذين يُوجهون المتعلمين إلى كيفية تحقيق توقعاتهم المستقبلية ، الذين يُمارسون التعلم النشط وعرض الأفكار في شكل منظومي مشوق ومثير للانتباه، أما المتطلب الثاني فيتعلق بخصائص برامج تعليم الكبار ، والتي تتمثل في كون البرنامج جاذباً لاهتمام المتدربين والحرص على تنفيذ محتوى البرنامج وفق ما يمتلكه المتدربون من خبرات سابقة وخلفية ثقافية ملائمة، بينما يتعلق المتطلب الثالث بتوفير وسائل التكنولوجيا القادرة على تسهيل تنفيذ البرنامج التدريبي مثل : تقنية حقائب الإنجاز ، وتقنية تقديم المساندة والدعم ، وتقنية خطط الأداء الفردي وغيرها (محمد ، ٢٠١٠، ص ص ١٨٤-١٩١)

٥- ثمة ارتباط كبير بين النظرية البنائية كفلسفة للتعليم والتعلم وبين فلسفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ويتضح ذلك من خلال تأكيد النظرية البنائية على أن عمليتي التعليم والتعلم تُؤسسان من خلال واقع التجربة الشخصية للفرد ، والتي تقوم ببناء فهمه للعالم الذي يعيش فيه ، وبعبارة أخرى فإن الفرد يقوم ببناء القواعد الفكرية والنماذج العقلية الخاصة به ، والتي يحرص على استخدام تلك النماذج العقلية في تشكيل البناءات المعرفية ، والتي تسهم في زيادة تفهم الإنسان لما يمر به من واقع راهن وتجارب حياتية معاصرة ، وبناءً على ذلك فإن التعلم المبني على التدريب الجيد والهادف يُعد في الحقيقة عملية مستمرة وهادفة ومقصودة يقوم بها الفرد لإدارة وضبط وتنظيم النماذج العقلية والفكرية القادرة على تفهم واستيعاب معطيات تجارب الحياة الجديدة .

وتتضح العلاقة الوطيدة بين النظرية البنائية وفلسفة تدريب المعلمين من جانبين :
أولهما أن المتعلم في النظرية البنائية والمتدرب في عمليات التدريب ينبغي عليهما استقبال المعارف والأفكار بشكل إيجابي حتى يمكنهما بناء المعرفة بشكل فعال ، كما أن المعلم والمتدرب يُشكلان معًا العامل الرئيس في بناء المعرفة ، حيث يقوم المتدرب بمشاركة الأنشطة وأوراق العمل وجلسات المناقشة والحوار والعصف الذهني بشكل نشط ، وكأنه قام بالفعل من خلال مشاركته الجادة والنشطة ببناء المعرفة الجديدة ، وثانيهما أن الوصول إلى بناء المعرفة يكون من خلال عمليات التكيف والتعديل والمواعمة ، والتي تتم بشكل مستمر من خلال تفاعلات وتجارب المعلم في الحياة ، فعملية التدريب الجيدة ينبغي أن تنطلق من خلال عملية قياس وتشخيص لما لدى المتدربين من أفكار ومعارف ومهارات ، ثم يقوم ببناء المعارف والمهارات الجديدة والمستهدفة ، وخاصة أن غالبية الفئة المستهدفة من المتدربين هم من المعلمين الممارسين لمهنة التعليم بالفعل ، كما أنهم قد اجتازوا بالفعل مرحلة الإعداد في كلياتهم ؛ ولذلك فإنهم يمتلكون جملة من المعارف والأفكار والتجارب الشخصية والخبرات التربوية ، والتي ينبغي أن تُؤخذ بعين الاعتبار عند إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية (معمار ، ٢٠١٠ ، ص ٣١)

نحو تأسيس نموذج متقدم لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

بعد تحديد الإطار المفاهيمي لتدريب المعلمين واستعراض أهم خصائصه ومرتكزاته الرئيسية، انتقل البحث إلى تحديد أهم المنطلقات الفكرية والفلسفية التي يُبنى عليها تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ومن ثم فإن البحث الحالي يسعى لبناء نموذج متقدم لمنظومة تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ويُمكن توضيح مكونات ذلك النموذج من خلال عرض الشكل التالي:



شكل (١) نموذج متقدم لمنظومة تدريب المعلمين أثناء الخدمة

وتنتظم عملية بناء نموذج تدريب المعلمين المقترح من خلال استعراض الخطوات التالية:

(صلاح الدين ، ٢٠١٧ ، ص ص ١٠-٢٣) ؛ (مقابلة ، ٢٠١١ ، ص ص ١٥-٥٠)

١ - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين

تعنى مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بقياس واقع أداء المعلمين الفعلي ، من خلال تشخيص المعارف والمهارات التي يمتلكها المعلم بالفعل ومقارنتها بمجموعة المعارف والمهارات التي تؤهله للوظيفة ، وتحديد ما ينبغي أن يتميز به المعلم ؛ ولذا فإن احتياج المعلم للتدريب هو في حقيقته توصيف حقيقي لتلك الفجوة بين واقع أداء المعلم ، وما ينبغي أن يمتلكه المعلم من معارف وخبرات ومهارات، وعلى الرغم من أهمية تلك المرحلة إلا أنها قد تكتنفها بعض الصعوبات في تحديد تلك الاحتياجات التدريبية مثل ضعف الموارد المادية الداعمة لتقدير الواقع الفعلي لقدرات واحتياجات المعلمين ، وصعوبة تحقيق التواصل الفعال بين المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب التربوي .

ويترتب على تلك المرحلة تحقيق إجراءات مهمة لنجاح منظومة التدريب مثل : تحديد أهداف التدريب بشكل عام بناءً على نتائج التقدير الفعلي لاحتياجات المعلمين ، وترتيب الاحتياجات التدريبية حسب الأولوية ، وتحديد الجداول الزمنية لأنشطة التدريب ، وتيسير التواصل الفعال بين المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب، وتوفير الموارد البشرية والمادية اللازمة لإنجاح عملية التدريب .

وتتعدد المصادر والآليات التي يُمكن تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوءها ومن أهمها : الاستبانات التي تُقدم للمعلمين ، والتقارير الصادرة عن الرئيس المباشر أو الموجه الفني ، واستمارة تحليل الفجوة في الأداء وغيرها.

٢ - مرحلة تصميم البرامج والحقائب التدريبية

تتمحور عملية تصميم البرامج التدريبية حول إخراج البرنامج التدريبي ، وتحديد مضامين الحقائب التدريبية ، وما تشتمل عليه من المعارف والمفاهيم النظرية والمهارات الأدائية والاتجاه نحو موضوعات تربوية معينة ، ويتم تصميم البرامج التدريبية من خلال تحديد مجموعة من المواصفات والمحددات المهمة مثل مراعاة محتوى البرنامج التدريبي ومضامينه لطبيعة السياق الثقافي والاجتماعي والتربوي . وتحقيق قابلية المحتوى التدريبي للتعلم من خلال ترابط أفكاره وتنظيم محتواه بطريقة متوافقة مع أدمغة المتدربين واستعداداتهم ، وموائمة محتوى التدريب للاحتياجات المستقبلية للفرد والمجتمع .

ولقد حدد صلاح معمار (٢٠١٠، ص ص ٦٨-٦٩) مجموعة من المعايير والمحددات التي يجب مراعاتها عند تصميم محتوى البرامج التدريبية ومنها:

- أ- تحديد خصائص واستعدادات ومستوى ثقافة المتدربين .
- ب - تحديد أهمية المحتوى العلمي للمتدرب.
- ج- انتقاء المفاهيم العلمية والأفكار التدريبية المتصفة بالدقة والحداثة.
- د- تنظيم المادة العلمية بشكل بسيط ومتسلسل ومترابط .
- هـ- مراعاة الدقة والسلامة اللغوية في كتابة محتوى البرنامج التدريبي.
- و- يتميز محتوى البرامج التدريبية بالإبداع في عرض المادة العلمية وانتقاء الأنشطة التدريبية .
- ز - تحقيق التوازن بين نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية قدر الإمكان.

٣ - مرحلة تنفيذ برامج تدريب المعلمين

وتهتم هذه الخطوة بتنفيذ البرنامج التدريبي سواء كان ذلك ضمن إجراءات وتجهيزات ما قبل البرنامج التدريبي أو أثناءه أو ما بعد إتمامه مباشرة ، ومن أهم التجهيزات التي تسبق تنفيذ البرنامج التدريبي مباشرة : الاتصال بالمشاركين في التدريب والتأكد من حضورهم ، وتجهيز

أماكن التدريب ، والتواصل والتنسيق مع المدربين ، وتجهيز أدوات التدريب والتأكد من صلاحيتها للعمل . ومراجعة تنظيم قاعات التدريب بما يتناسب مع المعارف والأنشطة التدريبية في كل جلسة من الجلسات ، ومراجعة أهداف البرنامج التدريبي ، وإدارة الوقت المتاح للدورة التدريبية بشكل جيد ، واختيار أساليب التدريب الملائمة .

وتتنوع أساليب التدريب بين المحاضرة ، والمناقشة ، ودراسة الحالة ، والنمذجة ، وتمثيل الأدوار ، وليس هناك أسلوب وحيد أفضل للعرض والتقديم ، غير أن الأسلوب الأفضل هو الذي يتناسب مع طبيعة سياق التدريب وتحقيق نواتج التدريب والتعلم المستهدفة. ومن جهة أخرى فإن عملية تنفيذ التدريب تحتاج إلى تنظيم وتطوير أنشطة التعلم والتدريب ، بحيث يتم مراعاة التنوع في الأنشطة ، وتوفير فرص تجريب الأفكار الإبداعية، وتعزيز التعلم والتحصيل، وإثارة الأنشطة التدريبية لدافعية المتدربين وتحفيزهم على الاستمرار في التدريب والتفاعل مع إجراءاته، وإتاحة فرص ملائمة للتغذية المرتدة وتصحيح أخطاء المتدربين.

غير أن هناك مجموعة من الإجراءات التي ينبغي تنفيذها بعد البرامج التدريبية مباشرة مثل إعداد تقارير عن سير عملية التدريب ، ومراجعة خطط التدريب ، وتجميع استمارات تقييم البرنامج التدريبي، وتجميع الاستبانات التي تتعلق بتقويم المدربين ، وتحليل استبانات آراء المتدربين حول فاعلية البرنامج التدريبي لتحقيق أهداف التدريب، وتوزيع شهادات التدريب وغيرها.

٤ - مرحلة تقويم البرنامج التدريبي

وتُعنى تلك المرحلة بالكشف عن مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة ، والتعرف على نقاط القوة وتدعيمها ، والكشف عن نقاط الضعف والعمل على تلافيتها في البرامج التدريبية التالية، ويتم خلال هذه المرحلة التأكد من استمرارية حماس المتدربين لتطبيق ما تدرّوا عليه ، والتأكد من كفاية وكفاءة المدربين وخبراتهم ، ومتابعة عملية تقويم المتدربين قبل تنفيذ البرنامج وأثنائه وبعد إتمام التدريب ، ويتم تقييم المتدربين عن طريق الامتحانات ، وتقارير تقييم الأداء، والاستبانات التي تُقدم للمتدربين ، وتحديد نسب الحضور كمقياس لنجاح البرنامج التدريبي، ويتم في مرحلة تقويم البرنامج التدريبي قياس أثر التدريب والتعلم من خلال بطاقات الملاحظة للتحقق من مستوى أداء المتدربين من خلال زيارات ميدانية لمواقع العمل، وتجميع البيانات والمعلومات عن أداء المتدربين من خلال رؤسائهم في العمل كمديري المدارس والموجهين الفنيين، ومتابعة تقارير الأداء الخاصة بالمتدربين من خلال السجلات الرسمية وملفات الإنجاز الخاصة بكل متدرب .

توصيف لأهم الملامح العامة المميزة لبرنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر
يُمكن للبحث الحالي استعراض أهم ملامح برنامج الحقائق التدريبية من خلال تحديد
النقاط التالية: (المكتب الفني للتأهيل التربوي، ٢٠١٧/٢٠١٨، ص ص ٢-٣)

الهدف العام للبرنامج

يستهدف برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر تطوير معارف ومهارات المعلمين
والمعلمين المساعدين والمعنيين بوظيفة إحصائي تدريس ثالث من الحاصلين على مؤهلات غير
تربوية، ودعم اتجاهاتهم الإيجابية نحو ممارسة التدريس الفعال بمؤسساتهم التعليمية بما يمكنهم
من القيام بنجاح بمهام صناعة العقول المصرية.

نواتج التعلم المستهدفة للبرنامج

يحاول المعلمون تحقيق التميز المهني والأكاديمي والارتقاء بمستوى المتعلمين من حيث
تطوير تفكيرهم العلمي الناقد ؛ ولذلك فإنهم ملتزمون بتحقيق مجموعة من نواتج التعلم المستهدفة
ومن أهمها :

- اكتساب المهارات الأكاديمية : وتهدف إلى إكساب المعلمين كافة المضامين الدراسية
التي يترب عليها وصولاً إلى درجة الإتقان مع تحسين القدرة على إجراء البحث العلمي
في تخصصه العلمي .
- اكتساب المهارات المهنية : وتتضمن مهارات التدريس وتوظيف تقنيات التعليم وأحدث
طرق التدريس الصفي ، والقياس والتقويم.
- اكتساب المهارات العامة : وتتضمن إكساب المعلم مهارات التنمية الذاتية ومهارات
الاتصال والحوار وحل المشكلات والقيادة.

الأساليب والتقنيات

يتوقف نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه والنواتج المأمولة من تنفيذه على المهارة في
استخدام حزمة من أساليب التدريب وفنائه المتنوعة، ومن بينها: العروض التقديمية ،
والمناقشات الفردية والجماعية وتحقيق التعلم النشط منجراً تقسيم الدارسين إلى مجموعات
صغيرة متعاونة، ومتآزرة ومن خلال دراسة الحالة ، ولعب الدور ، وأوراق العمل ، ونشاطات
التدريب.

مواد التدريب

تتعدد المواد المستخدمة والداعمة لعملية التدريب ومن بينها : دليل المدرب ، وأوراق
العمل التي يقوم المدرب بإعدادها ، فضلاً عن العروض التقديمية التي أعدها مخطو ومنفرد
الحقائق التدريبية حسب مقتضيات السياق التدريبي.

تقويم البرنامج

يتم تقويم البرنامج باستمرار من خلال أسلوب التقويم التكويني ، وذلك من خلال استمارة التقويم ومناقشات المشاركين حول الموضوعات التي يتم مناقشتها ، وفي نهاية البرنامج يكون هناك تقويم تجميعي ونهائي ، وذلك من خلال استمارة تقويم الأداء لكل متدرب ، ويُخصص لها ٤٠% من الدرجة ، والاختبار النهائي التحريري ويمثل ٦٠% من الدرجة الكلية للتقويم.

متابعة نواتج البرنامج

لما كانت ساحة العمل بالمدارس والمعاهد الأزهرية مليئة بالمتغيرات والمستحدثات المتعاقبة التي تتطلب بدورها القدرة على التوظيف الجيد للمعارف والمعلومات الجديدة بصفة دورية ، فإن البرنامج أكد على ضرورة تفعيل التواصل بين المدرب والمتدربين عبر آليات مختلفة منها البريد الإلكتروني الجماعي E-Group والتواصل الفردي ووسائل التواصل الاجتماعي.

الخطة الزمنية للبرنامج

تسير خطة الدراسة في برنامج الحقائب التدريبية وفق المخطط التالي:

جدول(١): الخطة الزمنية لبرنامج التأهيل التربوي

عدد الأسابيع	عدد الأيام في الأسبوع	عدد الساعات في اليوم	نصاب كلمقرر من الساعات	عدد المقررات بالإجازة	إجمالي ساعات الإجازة
٢٤	٢	٦	٤٨	٦	٢٨٨

على أن تكون الدراسة يومية الجمعة والسبت من كل أسبوع ، ويتم التدريب على ست حقائب تدريبية ، بواقع ساعتين أسبوعياً لكل حقيبة.

ويتم التدريب في الجلسة الواحدة وفق المخطط التالي

جدول(٢): أنشطة التدريب في الجلسة الواحدة

التوقيت	المدة	النشاط
الجلسة التدريبية الأولى ٨-١٠	١٠ دقيقة	تمهيد
	٣٠ دقيقة	نشاط تدريبي ١

نشاط تدريبي ٢	٣٠ دقيقة		
نشاط تدريبي ٣	٣٠ دقيقة		
تقويم	٢٠ دقيقة		

المجالات العلمية المتنوعة للحقائب التدريبية ومضامينها التربوية والنفسية

يمكن استعراض وتوصيف محتويات ومضامين الحقائب التدريبية كما يلي :

١- **حقيبة علم النفس التربوي** : والتي تتضمن تعريف علم النفس التربوي ، وموضوع علم النفس التربوي ، وأهداف علم النفس التربوي التي ينشد تحقيقها ، والتعرف على مجالاته واهتماماته ، وأهميته في العملية التعليمية ، واستعراض جملة من المشكلات التعليمية التي تواجه المعلم ودور علم النفس التعليمي في مواجهتها ، وعلاقة علم النفس التربوي بفروع علم النفس الأخرى ، وطرق البحث في علم النفس التربوي مع استعراض مجموعة من الأنشطة التدريبية والتطبيقات التربوية التي تدعم خبرة المعلم في تحقيق التعليم الجيد ونواتج التعلم المستهدفة.

٢- **حقيبة معايير الجودة في التعليم** : والتي تتضمن المدخل المفاهيمي للجودة في التعليم ، ومعايير جودة المعلم ، ومعايير جودة الطالب ، ومعايير جودة المنهج ، والتعرف على معايير جودة المناخ التربوي ، والكشف عن كيفية ربط المدرسة بالمجتمع من خلال تحقيق الشراكة المجتمعية ، والتعرف على آليات المحاسبية المدرسية وعلاقتها بجودة التعليم ، والتعرف على مضامين الميثاق الأخلاقي للمعلم المعاصر في ضوء جودة التعليم ، وتوصيف المواصفات الشخصية والمهنية للمعلم مع استعراض مجموعة من الأنشطة التدريبية والتطبيقات التربوية التي تدعم خبرة المعلم في تحقيق التعليم الجيد ونواتج التعلم المستهدفة.

٣- **حقيبة الوسائل وتكنولوجيا التعليم** : والتي تشمل على مفهوم الوسائل التعليمية ومصادرها ، والمثيرات التعليمية وتصنيفاتها، والسبورات التعليمية واستخداماتها ، وتصميم الوسائل التعليمية وإنتاجها ، والمستحدثات التكنولوجية في مجال التعليم ، واستخدام الانترنت في التعليم وعلاقته بالتعليم الإلكتروني ، وتكنولوجيا الوسائل المتعددة والتصميم التعليمي المرتبط بها .

٤- **حقيبة استراتيجيات التعليم والتعلم** : والتي تتضمن التخطيط لعملية التدريس ، والتعرف أنماط وأساليب التدريس المعاصرة والتعرف على التعلم النشط واستعراض مجموعة من

استراتيجياته ، مع استعراض مجموعة من الأنشطة التدريبية والتطبيقات التربوية التي تدعم خبرة المعلم في تحقيق التعليم الجيد ونواتج التعلم المستهدفة .

٥- **حقيية الصحة النفسية والفئات الخاصة :** والتي تحتوي موضوعات التعريف بالصحة النفسية ، ومعايير السواء واللاسواء ، والشخصية وأهمية دراستها للمعلم ، ومكعلى ونات الشخصية والعوامل المحددة لها ، والضغوط النفسية والنظريات المفسرة لها ، وأساليب التعامل مع الضغوط النفسية ، ومفهوم علم النفس الاجتماعي ومجالات الاستفادة منه ، ومفهوم التنشئة الاجتماعية وأهدافها ، ومؤسسات التنشئة الاجتماعية ، ومفهوم الاتجاهات ووظائفها ، وكيفية تعديل وتغيير الاتجاهات ، أما فيما يتعلق بالفئات الخاصة فقد تم تناولها من خلال تحديد المقصود من الفئات الخاصة وتحديد الأهمية العلمية للتعامل معها ، والتعرف على فئة الموهوبين والمتفوقين عقلياً ، والمعاقين عقلياً ، والمعاقين سمعياً ، والمعاقين بصرياً ، والمعاقين حركياً ، وذوي صعوبات التعلم ، والتعرف على مفهوم الإرشاد النفسي وأساليبه ، وعلاقته بالتربية والتعليم ، والمعلومات اللازمة للمرشد النفسي ووسائل الحصول عليها وتدريب المعلم على كل ذلك من خلال الأنشطة والنمذجة والتطبيقات التربوية ذات الصلة .

٦- **حقيية الاتجاهات الحديثة في الإدارة والتخطيط التربوي :** والتي تتضمن مدخل إلى الإدارة التربوية ، والتعرف على بعض الوظائف الإدارية مثل التخطيط ، والتنظيم ، والتوجيه ، والرقابة، ودراسة بعض المهارات الإدارية مثل القيادة ، والاتصال، واتخاذ القرار، وإدارة الصف المدرسي، والتعرف على بعض المداخل الإدارية المعاصرة مثل إدارة الاجتماعات المدرسية ، وإدارة الوقت ، وإدارة الأزمات المدرسية .

الإطار المفاهيمي والأهمية التربوية لأداء المعلمين التدريسي في بيئات التعلم

يُعد تدريب المعلمين أحد الأساليب المهمة التي تستهدف تحسين الأداء الفردي و الجماعي و التنظيمي للمعلمين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها ، وخاصة في إطار احتياج المعلمين المستمر - في الوقت الراهن والمستقبل - إلى تعليم وتعلم مهني أثناء ممارسة التدريس من خلال التفاعل مع الزملاء والخبراء ، مما يؤدي إلى تطوير أدائهم ، وقد يتحقق ذلك من خلال تعميق الاستفادة من البرامج التدريبية المخططة والهادفة لتحسين أداء معين لهم ، أو من خلال التطوير المهني في قدرات ومهارات معينة أو من خلال إكساب المعلمين اتجاهات إيجابية نحو ممارسة مهنة التعليم ، مما يقود المعلمين إلى التطبيع المهني المستهدف ، وتحسين قدرتهم على تحقيق الكفايات والمهام والأدوار الخاصة بهم وتطوير اتجاهاتهم نحو ممارسة المهنة

والمشاركة الفاعلة في تحليل القضايا التربوية والتعليمية ؛ ولذلك يتطلع كثير من المعلمين دائماً إلى تطوير أداءاتهم للتكيف مع الأدوار الجديدة والمتجددة لهم ، والتي يستلزم القيام بها مزيداً من التعلم وتحسين التواصل الانساني وتحقيق الاستفادة القصوى من التدريب التربوي ، والتكيف مع تداعيات التغيير التربوي والمعرفي والتكنولوجي المتسارع ، هذا وقد حددت دراسة ابراهيم العويلى (٢٠٠٦) مجموعة من الخصائص والمواصفات التي يلزم تعلمها واكتساب مهاراتها لدى معلمي المستقبل لكي يتمكنوا من أداء أدوارهم التدريسية بالطريقة المستهدفة ومن أهمها :

- ١- تحقيق الفهم العميق للبنى والأطر المعرفية التي يقدمها لطلابه ، والتعرف على طرق استقصاء واستقراء المعرفة المتخصصة وكيفية تطويرها وتوظيفها للحياة.
- ٢- دراسة وتفهم خصائص المتعلمين ودوافعهم ، واستخدام التعلم الفعال والطرائق والأساليب المناسبة لتحويل المحتوى المراد تدريسه إلى صيغ وأشكال قابلة للتعلم .
- ٣- إتاحة فرصاً أوسع للمناقشة والتحاور مع الطلاب ، وتحفيز المتعلمين على المشاركة في اتخاذ القرارات .
- ٤- زيادة حماس المعلمين لممارسة التعلم وتطوير إمكانياتهم على اقتناص فرص التعلم المستمر .

٥- تحقيق التواصل الفعال مع المدرسة والأسرة والمجتمع المحلي ، ويُتوج ذلك كله بضرورة تحسين قدرة المعلمين على تحقيق الاتزان الانفعالي في التعامل مع طلابهم (وزملائه وأولياء الأمور وغيرهم . (العويلى ، ٢٠٠٦ ، ص ٥١٢).

ولتهيئة البيئة الداعمة لعمل المعلم ينبغي اتخاذ مجموعة من الإجراءات ، وانتهاج جملة من السياسات التربوية ومن أهمها تمهين التعليم والعمل على إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد المعلم لكي يكون قادراً على الاضطلاع بأدواره التربوية والاجتماعية والوطنية والإنسانية ومنها تغيير أدوار المعلمين بما يدعم التعلم الذاتي المستمر ، وتأكيد أهمية دور المعلمين في أى تطوير تربوي مستقبلي وجعل التدريب وإعادة تدريب المعلمين أمراً إلزامياً ، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين تكريماً لرسالته التربوية ، وتحديد معايير علمية وتربوية وصحية وثقافية ملائمة لانتقاء المعلمين بحيث تُمكن من ترغيبهم بعملهم وتحفيزهم لتطوير خبراتهم (العويلى ، ٢٠٠٦ ، ص ٥١٣) ؛ وبذلك فإن المعلمين يُمكنهم المشاركة الفاعلة في بناء مجتمعات التعلم المهنية ، والتي تقود بدورها إلى تطوير أداءاتهم وتحسين المدارس .

وبناءً على ذلك يُمكن تحقيق إدارة متميزة لأداء المعلمين ، ويُعني ذلك اتباع منهجية علمية متكاملة تُعنى بتخطيط وتصميم الأداء المستهدف للمعلمين مع تحديد أهدافه ونتائجه ،

وتأهيل المعلم تربويًا ومعرفيًا وتكنولوجياً ، وتوجيه أدائهم وتقديم التدعيم لهم من خلال تحقيق التدعيم لهم على تحقيق التوازن بين قدراتهم ومهاراتهم وأدائهم لمهامهم المهنية وممارساتهم التربوية ، وبين معايير الأداء المستهدف من خلال تشخيص الأداء وتقييمه في إطار معايير الأداء المستهدفة.

ويُمكن أن تُفيد منظومة إدارة أداء المعلمين في تحديد العوامل والأسباب الحقيقية المسببة لفجوة أداء المعلم وتراجع أدائه ، حيث إنها قد تُعزى إلى عوامل تتعلق بطبيعة النظام التعليمي أو قلة الإمكانيات المادية وضعف القدرات التكنولوجية للمؤسسة التعليمية ، أو ضعف خبرات الجهاز الإداري المعاون للمعلمين أو طبيعة قيادة المؤسسة التعليمية التي لا تُتيح للمعلمين مشاركة في إدارة المدرسة وتنفيذ رؤيتها ورسالتها ، وقد تُعزى فجوة الأداء كذلك إلى المثالية الزائدة في معايير ومتطلبات الأداء المستهدف للمعلمين ، وقد تكون فجوة أداء المعلمين ناتجة عن ضعف قدراتهم العلمية والتربوية والتكنولوجية ؛ وعلى ذلك فإن التخطيط الجيد للتدريب ، وتحليل محتوى ومضامين الحقائق التدريبية ، والإعداد الجيد لأنشطة التدريب ، وتنفيذ التدريب في أوقات ملائمة ، وتشخيص طبيعة المتدربين ، والإعداد الجيد للمدربين ، وتعزيز التدعيم المادي والمعنوي للمتدربين ، وتهيئة السياقات التربوية والإثرائية الداعمة لإنجاح التدريب ، ولذا فإن هذه العوامل قد تجعل فرص تحقيق التدريب لأهدافه وتحقيق نواتج التعلم المستهدفة متاحاً ومتحققاً إلى حد كبير .

الإطار المفاهيمي والأهمية التربوية لاتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التعليم

تحتاج مهنة التعليم إلى تحديد هوية مهنية مميزة لمجتمع المعلمين ، وخاصة في إطار طبيعة التغيير المتسارع في كافة مجالات الحياة وعلى مستوى الأفراد والمنظمات ، ومن ثم فإن إعادة هيكلة الهوية المهنية للمعلمين مرهونة باستمرارية التوازن بين الهوية الاسترجاعية " التي تستخدم خبرات التراث والحاضر لتقديم النماذج والأمثلة وبين الهوية المهنية التفكيرية والتأملية ، والتي تنتم بالتوجه نحو المستقبل واستخدام التحليل النقدي والتفكير الإبداعي في السياسات التربوية والممارسات المهنية وحل مشكلات عمليتي التعليم والتعلم ؛ ولذلك فإن المعلمين ملتزمون دائماً بإعادة اكتشاف هويتهم المهنية ، والتأمل في هيكلتها وتنظيمها وممارستها التربوية ، بما يُحقق كفاءة إدارة بيئات التعليم والتعلم وقيادة مدارسهم نحو الجودة والتميز وتوجيه المجتمع تربويًا وتعليمياً بنجاح.

ويُعد الكشف عن اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المهنة مطلبًا تربويًا مهمًا ، وخاصة بعد معاشة المعلمين لأعباء ومهام المهنة ، ومواجهة ضغوط العمل وتعقيد تنظيماته وسياساته

وإجراءاته ، وتهتم عملية تحديد اتجاهات المعلمين بتكوين مجموعة من المعتقدات الإيجابية والسلبية حول ممارسة مهنة التدريس ، وتُعبّر بذلك عن مجموعة الأفكار والتوجهات المرغوبة الإيجابية أو السلبية تجاه المجتمع المدرسي من قيادة وزملاء وطلاب ومناهج وغيرها ، ويُعبّر عنها بدرجة رضا المعلم عن وظيفته ومهامه ، ويُنظر إلى اتجاه المعلم نحو مهنة التعليم بأنه " عملية إدراك المعلم لمواقفه ومعتقداته وتصوراتهِ ومشاعره الموجبة والسالبة نحو العملية التعليمية كمهنة يمارسها في حياته (بركات ، ٢٠٠٥ ، ص ٩) ، ويُعرف كذلك بأنه : تكوين فرضي أو متغير وسيط تُعبّر عنه مجموعة من الاستجابات المتسقة فيما بينها سواء في القبول أو الرفض إزاء موضوع تربوي أو اجتماعي معين ، وتتكون تلك الاستجابة من خلال ما يُواجهه الفرد من خبرات في مواقف حياته المتنوعة (قدار ، ٢٠١٣ ، ص ٥٧٢)

ولما كانت قضية توجيه اتجاهات الأفراد نحو المهن من القضايا المعقدة والصعبة في ظل ضغوط ومشكلات الحياة في المجالات المتنوعة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية ، والتي تؤدي إلى انعكاسات على رضا الأفراد عن المهنة أو العمل الذي يقومون به ، وبالتالي انعكاس ذلك على كم الإنتاج ونوعيته وجودته ، وتتحدد الاتجاهات نحو المهن في ضوء الخبرات التي حدثت للفرد في الماضي وانصهارها مع صعوبات الوقت الراهن ، ويُعد اتجاه الفرد نحو المهنة أساساً رئيسياً لتوجيه الفرد نحو ممارسة معظم الأنشطة والأدوار والمهام التي يقوم بها بدافعية وحماس ، كما أن اتجاهات الفرد نحو مهنته تُعد مقدمة للتنبؤ بمجموعة السياقات التربوية الموجودة في ميدان العمل ، وقد يكون هناك ارتباط واضح بين نجاح الفرد في مهنته وتوفر الاتجاهات نحو ممارسة المهنة.

البحوث والدراسات السابقة

تنوعت البحوث التي تناولت برامج تدريب المعلمين سواء من حيث التخطيط لبعض تلك البرامج واقتراح آليات تنفيذها أو من حيث تقويمها وبحث سبل الاستفادة منها لتعزيز قدرة المعلم في تخريج أجيال متميزين وأكفاء وقادرين على التعامل بإيجابية مع مجتمع دائم التغيير والتطوير ، ويُمكن للبحث استعراض بعض الدراسات والبحوث في هذا المجال مرتبة زمنياً من الأقدم للأحدث كما يلي:

دراسة بركات (٢٠٠٥) والتي استهدفت بحث تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة ، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد قام الباحث بإعداد وتطبيق أداتين هما : قائمة الكفايات التدريسية ، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس ، وانتهت الدراسة إلى ضعف تأثير الدورات التدريبية التي تُنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في

امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يُمكن أن تُعزى لالتحاقهم بتلك الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

دراسة أوسندي وإيزفيجي 2006 Osunde & Izevbigie والتي استهدفت التعرف على اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس في وسط وغرب نيجيريا ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وتم تطبيق مقياس اتجاهات المعلمين على عينة عشوائية قوامها (٤٠٠) من معلمي المدارس الابتدائية موزعين على (٤٠) مدرسة ، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضعف اتجاهات المعلمين نحو مهنتهم ، وتدني نظرهم للمهنة ، نتيجة لتردي الأوضاع المالية للمعلمين وضعف رواتبهم ، مما يُفقدهم الشعور بالانتماء للمهنة ، كما أكدت نتائج البحث كذلك على ضعف مكانة المعلمين الاجتماعية في المجتمع النيجيري ، فضلاً عن الظروف السيئة المحيطة ببيئة العمل بالمدرسة؛ ولذا أوصت الدراسة بضرورة تحسين صورة وأوضاع المعلمين النيجيريين.

دراسة الفراء (٢٠١٣) والتي استهدفت التعرف على مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مرحلة التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية "دراسة مقارنة" بفلسطين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها ٤٥٠ من المعلمين الخاضعين للتدريب خلال الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٢ م ، ومن أهم النتائج التي أكد عليها البحث عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس ، ووجود فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي الجامعي ، كما أكدت نتائج البحث كذلك على عدم وجود فروق دالة إحصائية يُمكن إرجاعها لمتغير سنوات الخدمة ، بينما وجدت فروق دالة إحصائية تُعزى لمكان العمل (حكومة ، وكالة) لصالح الوكالة .

وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بضرورة صياغة الأهداف التدريبية للمعلمين من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين ، وإنشاء مراكز تدريبية متخصصة في كافة مناطق وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة ، وضرورة اعتماد نتائج تقويم التدريب كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم ، فضلاً عن ضرورة توظيف المتدربين للأساليب التي تُنمي الشغف بالمطالعة وتصفح الانترنت والبحث المستمر .

دراسة الصبحي والفهدي (٢٠١٣) والتي استهدفت وضع برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء المدربين في مراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء الاحتياجات التدريبية المستقبلية ، وتم تصميم استبانة وتطبيقها على جميع المدربين في مراكز

التدريب التربوي في تسع محافظات وعددهم ١٨٩ مدرساً ومدرسة ، وانتهت الدراسة إلى أن متوسطات كل محور من محاور الاستبانة الثمانية (تحديد الاحتياجات التدريبية ، والطرق والأساليب التدريبية الحديثة ، و تنمية مهارات التفكير ، مهارات البحث والتواصل الإلكتروني ، وتصميم البرامج التدريبية ، ومهارات تنفيذ التدريب ، وتقويم البرامج التدريبية ، واستخدام برامج الحاسب الآلي) تمثل احتياجاً تدريبياً كبيراً ، وفي ضوء نتائج البحث تم وضع البرنامج التدريبي المقترح لتطوير أداء المدرسين بمراكز التدريب التربوي التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

دراسة المرزوق (٢٠١٤) والتي سعت للتعرف على تأثير برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليه الدراسة: ضرورة تعظيم الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلمين ، وتخطيط إعداد المعلمين كما ونوعاً على أسس علمية صحيحة بدءاً من رسم استراتيجية إعداده ومراحل تنفيذه وتقويم نتائجه ، وأوصت الدراسة بضرورة الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني ، مما يتطلب توفير كوادر مغايرة من المعلمين القادرة على تحقيق الاستفادة القصوى من برامج التدريب متعددة الأغراض .

تعليق على البحوث السابقة

من خلال استعراض وتحليل البحوث السابقة يمكن تأكيد ما يلي :

تنوعت بيانات وأغراض البحوث ذات الصلة بموضوع البحث وهو برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة غير أنها تتفق جميعها على أهمية البرامج التدريبية للمعلمين ، كما تؤكد من جهة أخرى ضرورة تنوع أغراض التدريب ، وضرورة تصميم وتنفيذ تلك البرامج التدريبية على أسس علمية صحيحة ، وفي ضوء الاحتياجات الحقيقية للمعلمين ، وأياً ما كان الأمر فإن البحث الحالي قد استفاد من البحوث السابقة في تأكيد الأهمية البحثية للموضوع وتصميم أداة البحث وتفسير نتائجها .

المبحث الثاني : الإجراءات الميدانية للبحث

بعد استعراض الإطار المفاهيمي وتحليل خلفيته النظرية ، والإطار الفلسفي الذي تُبنى عليه عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وتحليل مفاهيم الأداء التدريسي للمعلمين والاتجاه نحو مهنة التدريس ، واستعراض بعض الدراسات السابقة ذات الارتباط بموضوع البحث ، وبذلك يكون البحث الحالي قد أجاب عن السؤالين الأول والثاني ، أما بالنسبة للسؤالين الثالث والرابع فيمكن الإجابة عنهما من خلال عرض الإجراءات التالية :

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية

يسعى البحث في إطاره الميداني إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- الكشف عن مدى إسهام برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر من غير التربويين في دورته الأولى.
- ٢- الكشف عن مدى إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء معلمي الأزهر.
- ٣- التعرف على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في اتجاهات معلمي الأزهر نحو ممارسة مهنة التدريس.
- ٤- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابات معلمي الأزهر فيما يتعلق بأدائهم التدريسي ، واتجاهاتهم نحو ممارسة المهنة يُمكن إرجاعها إلى اختلاف متغيرات : المركز التربوي الذي ينتمي إليه المترب ، والتخصص العلمي ، وسنوات الخبرة ، والنوع.

ثانياً : وصف العينة

تكونت عينة البحث من ٢٥٧ معلماً ومعلمة ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مراكز التأهيل التربوي التابعة لجامعة الأزهر بالقاهرة والمحافظات ، وهم يُمثلون نسبة ١٤,١ % من مجموع المجتمع الأصلي والبالغ عددهم ١٨٢٢ ، ويُمكن تفصيل ذلك من خلال ما يلي:

جدول (٣): إحصائية بأعداد المتدربين المتقدمين بمراكز إجازة التأهيل التربوي وأعداد المجموعات والمدربين (النظام الجديد)

م	المركز	أعداد المتدربين	أعداد المجموعات	أعداد المدربين
١-	القاهرة	١٦٤	٥	١٥
٢-	الجيزة	٢٠٢	٥	١٥
٣-	طنطا	٢٨٣	٦	١٨
٤-	المنصورة	١٨٧	٥	١٥
٥-	الزقازيق	١٣٣	٤	١١
٦-	الاسماعيلية	٨٠	٢	٦
٧-	الاسكندرية	٢٤١	٦	١٨
٨-	أسيوط	١٣٥	٤	١٢

٩	٣	٩١	سوهاج	-٩
٩	٣	١٠٤	قنا	-١٠
١٢	٤	١٢٥	الأقصر	-١١
٦	٢	٧٧	أسوان	-١٢
١٣٦	٤٩	١٨٢٢	الإجمالي	

١- توزيع أفراد العينة حسب مركز التأهيل التربوي

يُمكن توضيح مراكز التأهيل التربوي التي شملتها عينة البحث من خلال الجدول التالي :

جدول (٤) : توزيع أفراد العينة حسب مركز التأهيل التربوي

النسبة المئوية	التكرار	المركز
%22.6	58	القاهرة
%29.2	75	الإسكندرية
%12.1	31	أسيوط
%36.2	93	الزقازيق
%100	257	المجموع

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة مئوية من إجمالي العينة حسب المركز هي النسبة المئوية لمركز الزقازيق التربوي ثم النسبة المئوية لمركز الإسكندرية ، ثم النسبة المئوية لمركز القاهرة ، وأخيرا جاءت النسبة المئوية لمركز أسيوط حيث بلغت النسب المئوية (36.2%) ، (29.2%) ، (22.6%) ، (12.1%) على الترتيب.

٢- توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

يُمكن توضيح التخصصات العلمية التي شملتها عينة البحث من خلال الجدول التالي :

جدول (٥) : توزيع أفراد العينة حسب (التخصص)

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
%11.7	30	علمي
%66.9	172	أدبي
%21.4	55	حاسب آلي
%100	257	المجموع

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة مئوية من إجمالي العينة حسب التخصص هي النسبة المئوية للتخصص الأدبي، ثم النسبة المئوية للحاسب الآلي، وجاءت النسبة المئوية للتخصص العلمي في المرتبة الأخيرة، فكانت (66.9%)، (21.4%)، (11.7%) على الترتيب.

٣- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

يُمكن توضيح سنوات الخدمة لعينة البحث من خلال الجدول التالي :

جدول (٦): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	164	63.8%
من خمس سنوات فأكثر	93	36.2%
المجموع	257	100%

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة مئوية من إجمالي العينة حسب متغير سنوات الخدمة هي النسبة المئوية لمن هم أقل من خمس سنوات، ثم تأتي النسبة المئوية لمن كانت خدمتهم خمس سنوات فأكثر حيث بلغت النسب (63.8%)، (36.2%) على الترتيب.

٤- توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

يُمكن توضيح متغير النوع لعينة البحث من خلال الجدول التالي :

جدول (٧): توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	152	59.1%
إناث	105	40.9%
المجموع	257	100%

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة من إجمالي العينة حسب النوع هي نسبة الذكور ثم نسبة الإناث حيث بلغت النسب (59.1%)، (40.9%) على الترتيب.

ثالثاً : تقنين أدوات البحث

لتحقيق الأهداف الميدانية للبحث، استخدم الباحثان أداة الاستبانة لجمع الاستجابات المرتبطة بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين والاتجاه للمهنة، وقام الباحثان بإعداد وتصميم الاستبانة ثم قاما الباحثان بتقنين أداة الدراسة من خلال ما يلي :

١- صدق الأداة

يتعلق موضوع صدق الاستبانة بأن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه (Best, J.W. & Kahen, J.V., 1998, P.377) ، ويعد الصدق المؤشر على البدء في تطبيق الاستبانة والتأكد من ثبات نتائجها ؛ لذا فيأتي حسابه في المرتبة الأولى، ثم يليه الثبات. وللتأكد من صدق الاستبانة اتبع الباحثان الطرق التالية:

أ- الصدق الظاهري

وقد تم حساب صدق الاستبانة في البداية باستخدام الصدق الظاهري Face Validity من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة للقيام بتحكيمها، وذلك بعد أن يطلع هؤلاء المحكمون على عنوان البحث، وتساؤلاته، وأهدافه لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول كل استبانة وفقراتها ، من حيث مدى ملائمة الفقرات لموضوع البحث، وصدقها في الكشف عن المعلومات المستهدفة للبحث، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور التي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها؛ وذلك بتعديل الفقرات أو حذف غير المناسب منها أو إضافة ما يروونه مناسباً من فقرات، بالإضافة إلى النظر في تدرج كل استبانة، وغير ذلك مما يراه الخبراء مناسباً (Oluwatayo, J., 2012, P.392) .

ب- الصدق الذاتي

يمكن حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب الجذر التربيعي لمعامل (ارتباط بيرسون)، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول التالي:

جدول (٨): الجذر التربيعي لمعامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة ومجموعها (ن=٢٥٧)

المحور	عدد العبارات	معامل ارتباط بيرسون	الجذر التربيعي لمعامل الارتباط (الصدق)	درجة الصدق
الأول	البعد الأول	.612**	.783	مرتفعة
	البعد الثاني	.869**	.932	مرتفعة
	البعد الثالث	.775**	.880	مرتفعة
	البعد الرابع	.840**	.917	مرتفعة
	البعد الخامس	.803**	.896	مرتفعة

المحور	عدد العبارات	معامل ارتباط بيرسون	الجذر التربيعي لمعامل الارتباط (الصدق)	درجة الصدق
إجمالي المحور الأول	50	.974**	.986	مرتفعة
الثاني	البعد الأول	.822**	.907	مرتفعة
	البعد الثاني	.749**	.865	مرتفعة
إجمالي المحور الثاني	17	.850**	.922	مرتفعة

ويلاحظ من الجدول أن الجذر التربيعي لمعامل الصدق الذاتي للاستبانة يقترب من الواحد الصحيح وهي درجة مقبولة إحصائياً وبذلك تتمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق، ويمكن الاعتماد على نتائجها في البحث الحالي.

٢ - الثبات:

يمكن حساب الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت درجة الثبات كما بالجدول التالي:

جدول (٩): ثبات الاستبانة عن طريق معامل ألفا كرونباخ (ن=٢٥٧)

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	درجة الثبات
الأول	البعد الأول	.843	مرتفعة
	البعد الثاني	.834	مرتفعة
	البعد الثالث	.799	مرتفعة
	البعد الرابع	.842	مرتفعة
	البعد الخامس	.846	مرتفعة
الثاني	البعد الأول	.783	مرتفعة
	البعد الثاني	.868	مرتفعة
الإجمالي	67	.954	مرتفعة

يتضح من الجدول أن درجة ثبات مجموع الاستبانة ككل مرتفعة (954)، حيث تقترب هذه القيمة من الواحد الصحيح وهي درجة ثبات عالية ومقبولة إحصائيًا، ولذلك جاءت درجة الثبات للاستبانة عالية.

ويمكن أن يفيد ذلك في:

- صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه.
- إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عن البحث الحالي، وقد يكون ذلك مؤشرًا جيدًا لتعميم نتائجه.

رابعًا : أساليب المعالجة الإحصائية :

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائيًا من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الاثني وعشرون. وقد استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والوزن النسبي، واختبار التاء لعينتين مستقلتين (t – test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA).

خامسًا : تصحيح الاستبانة:

تعطى الاستجابة (كبيرة) الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (ضعيفة) تعطي الدرجة (١)، وعكس تلك الدرجات في حالة العبارات السلبية، حيث، تعطى الاستجابة (كبيرة) الدرجة (١)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (ضعيفة) تعطي الدرجة (٣)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى ب(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = (٣ \times \text{تكرار كبيرة}) + (٢ \times \text{تكرار متوسطة}) + (١ \times \text{تكرار ضعيفة})$$

عدد أفراد العينة

وقد تحدد مستوى التحقق أو الرضا لدى عينة البحث (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على التحقق أو الرضا من حيث كونها كبيرة ، أم متوسطة ، أم ضعيفة من خلال العلاقة التالية (جابر ، كاظم ، ١٩٨٦ ، ص ٩٦):

$$\frac{\text{مستوى التحقق أو الرضا} - \text{ن}}{\text{ن}} = \text{الرضا}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى موافقة العبارة لدى عينة البحث لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (١٠) : مستوى التحقق أو الرضا لدى عينة الدراسة

المدى	مستوى التحقق أو الرضا
من ١ وحتى (١ + ٠.٦٦) أي ١.٦٦ تقريباً	ضعيفة
من ١.٦٧ وحتى (١.٦٧ + ٠.٦٦) أي ٢.٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢.٣٤ وحتى (٢.٣٤ + ٠.٦٦) أي ٣ تقريباً	كبيرة

سادساً: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها

يتم في هذا الجزء من البحث معالجة الاستبانة بطريقة تفصيلية على النحو التالي:

١- نتائج البحث طبقاً لترتيب الوزن النسبي للكشف عن مدى إسهام برنامج الحقائق التدريبية لمعلمي الأزهر في أدائهم المهني واتجاهاتهم نحو ممارسة مهنة التدريس في محوري الاستبانة:

ويُمكن استعراض تلك النتائج من خلال ما يلي:

أ- النتائج الخاصة بترتيب أبعاد المحور الأول الخمسة من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل بعد على حدة ونسبة التحقق لكل منها ، و يوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول الخمسة

ويُوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول:

جدول (١١) : إجمالي استجابات أفراد العينة على مجموع المحور الأول من حيث الكشف عن إسهام برنامج الحفائب التدريبية في الأداء المهني للمعلمين

م	المحور الأول	متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد	النسبة المئوية لدرجة التحقق على البعد	ترتيب البعد على حسب متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد	درجة التحقق على كل بعد من أبعاد الاستبانة ومجموعها
1	البعد الأول	2.615	87.18	3	كبيرة
2	البعد الثاني	2.598	86.61	4	كبيرة
3	البعد الثالث	2.653	88.44	1	كبيرة
4	البعد الرابع	2.625	87.51	2	كبيرة
5	البعد الخامس	2.541	84.71	5	كبيرة
	إجمالي المحور	2.607	86.89		كبيرة

ويتضح من الجدول أن إجمالي أبعاد المحور الأول جاءت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة من وجهة نظر عينة البحث ، وجاء ترتيبها حسب الوزن النسبي كالتالي :البعد الثالث الخاص ببناء ثقافة للتعليم المستمر ، ثم البعد الرابع الخاص بمهارة إدارة الصف وتحقيق الاتزان الانفعالي، يليه البعد الأول الخاص بتحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية ، ثم البعد الثاني الخاص بتحسين المهارات الاجتماعية ، وفي المرتبة الأخيرة البعد الخامس الخاص بالتواصل الانساني مع الآخرين حيث تراوحت متوسط الأوزان النسبية لعبارات تلك الأبعاد بين (2.287)، و(2.917).

ويمكن تفسير بأن استفادة المعلمين المتدربين من محتوى التدريب وأساليبه المتنوعة جاءت مركزة على إكساب المعلمين ثقافة التعلم الذاتي المستمر ، والذي يُعنى باكتساب المعارف الجديدة في مجال تخصصه وأحدث الاتجاهات التربوية في نطاق مهنته ، كما أن معظم المعلمين قد أكدوا على استفادتهم الكبيرة في اكتساب مهارة إدارة الصف من خلال دراسة نظريات علم النفس التربوي وأساليب الإدارة المتنوعة.

ب- النتائج الخاصة بترتيب بُعد المحور الثاني من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل بعد ونسبة التحقق عليه:

ويُوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني:

جدول (١٢) : إجمالي استجابات أفراد العينة على مجموع المحور الثاني من حيث الكشف عن مدى اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس

م	المحور الثاني	متوسط الأوزان النسبية لعبارة البعد	النسبة المئوية لدرجة الرضا على البعد	ترتيب البعد على حسب متوسط الأوزان النسبية لعبارة البعد	درجة الرضا على كل بعد من أبعاد الاستبانة ومجموعها
1	البعد الأول	2.561	85.36	2	كبيرة
2	البعد الثاني	2.562	85.39	1	كبيرة
	إجمالي المحور	2.561	85.37		كبيرة

ويتضح من الجدول أن إجمالي استجابات العينة على البُعدين جاءت في نطاق درجة التحقق بدرجة كبيرة ، وذلك من وجهة نظر عينة البحث، وكانت ترتيبها كالتالي : البعد الثاني الخاص باتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس، ثم البعد الأول الخاص بالرضا عن محتوى التدريب وأساليبه، حيث تراوحت متوسط الأوزان النسبية لعبارة هذين البُعدين بين (2.561)، و(2.562).

ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين قد ازدادت قناعاتهم بممارسة مهنة التدريس من خلال امتلاكهم للكثير من المعارف التربوية والنفسية التي تمنحهم الثقة بالنفس وتحسين الأداء التدريسي .

٢- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالمحور الأول والخاص بإسهام برنامج الحقايب التدريبية في الأداء المهني للمعلمين من خلال أبعاده الخمسة

يمكن استعراض استجابات المعلمين حول إسهام برنامج الحقايب التدريبية في الأداء المهني للمعلمين من خلال أبعاده الخمسة، وذلك من خلال الوزن النسبي لترتيب العبارات في كل محور على حدة من خلال عرض وتحليل النقاط التالية :

أ- النتائج الخاصة باستجابات العينة المستفتاه على عبارات البعد الأول والخاصة بأداء المعلمين في تحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج البحث أن استجابات أفراد العينة المستفتاة على عبارات البعد الأول من (١٣-١) والخاصة بتحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية قد جاءت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.4553) و (2.8249)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.615) ، ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض الجدول التالي:

جدول (١٣) : ترتيب العبارات الخاصة بتحسين القدرات المعرفية والمهارات
التكنولوجية حسب أوزانها النسبية

ن=٢٥٧

م	العبارة	درجة التحقق			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	الإلمام بالمعارف التربوية والنفسية ذات الصلة بتحسين الأداء التدريسي .	ك	166	84	7	2.6187	7
		%	64.6%	32.7%	2.7%		
2	زيادة تفهم تكاملية المعرفة بين المناهج الدراسية المتنوعة	ك	133	108	16	2.4553	13
		%	51.8%	42.0%	6.2%		
3	تخطيط الدروس بطريقة علمية صحيحة .	ك	204	47	6	2.7704	2
		%	79.4%	18.3%	2.3%		
4	زيادة الاقتناع بأهمية التخطيط الجيد وتنظيم بيئات التعلم .	ك	216	37	4	2.8249	1
		%	84.0%	14.4%	1.6%		
5	تحسين قدرتي على تنوع طرائق التدريس حسب سياق الموقف التعليمي	ك	190	63	4	2.7237	3
		%	73.9%	24.5%	1.6%		
6	توظيف استراتيجيات تدريسية تساعد داعمة لدافعية المتعلمين	ك	175	74	8	2.6498	4
		%	68.1%	28.8%	3.1%		
7	تنفيذ أنشطة تربوية متمركزة حول المتعلم .	ك	142	105	10	2.5136	12
		%	55.3%	40.9%	3.9%		
8	زيادة الاهتمام بتحفيز المتعلمين مادياً ومعنوياً	ك	177	66	14	2.6342	5
		%	68.9%	25.7%	5.4%		
9	تطوير مهارات التفكير لدى الطلاب في ضوء تكاملية شخصياتهم.	ك	153	95	9	2.5603	8
		%	59.5%	37.0%	3.5%		
10	زيادة قناعتى بتنمية احتياجات الطلاب واهتماماتهم	ك	171	77	9	2.6304	6
		%	66.5%	30.0%	3.5%		
11	استثمار اهتمامات الطلاب في زيادة التحصيل الدراسي	ك	153	89	15	2.5370	11
		%	59.5%	34.6%	5.8%		

10	.57248	2.5370	10	99	148	ك	تحسن قدرتي على تنويع الوسائل التعليمية الداعمة لتيسير التعلم والتعليم	12
			3.9%	38.5%	57.6%	%		
9	.55105	2.5447	7	103	147	ك	تنويع أساليب تقويم الطلاب بشكل علمي سليم.	13
			2.7%	40.1%	57.2%	%		
			متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الأول					
			2.615					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث كانت العبارات (٤)، (٣)، (٥) على الترتيب، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإرباعي الأعلى من عبارات البُعد الأول، والتي مفادها على الترتيب إلى:

- زيادة الافتتاح بأهمية التخطيط الجيد وتنظيم بيانات التعلم بتقدير رقمي (2.8249) كبيرة
- تخطيط الدروس بطريقة علمية صحيحة بتقدير رقمي (2.7704) كبيرة
- تحسين قدرتي على تنويع طرائق التدريس حسب سياق الموقف التعليمي بتقدير رقمي (2.7237) كبيرة.

ويُمكن تفسير استجابات المعلمين حول جوانب الاسفاده من الجقائب التدريبية في بُعد تحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية ، حيث جاءت معظم جوانب الاستفادة التربوية متمحورة حول تحسين قناعة المعلمين بأن تخطيط التدريس وتنظيم إجراءاته وخطواته مهم جداً في إثراء بيانات التعلم ، كما أن قدرة المعلمين على تخطيط دروسهم بطريقة علمية صحيحة وتنويع طرائق التدريس المستخدمة قد ازدادت، وقد يُعزى ذلك إلى دراستهم لحقيية استراتيجيات التعليم والتعلم ومبادئ التخطيط الجيد في الإدارة

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة كانت العبارات (٢)، (٧)، (١١)، فعلى الرغم من وقوعها في نطاق التحقق بدرجة كبيرة غير أن ترتيب الوزن النسبي في هذا البُعد جعلها تقع في الإرباعي الأدنى من عبارات البُعد الأول، وكان مفاد العبارات الثلاثة على الترتيب ما يلي:

- زيادة تفهم تكاملية المعرفة بين المناهج الدراسية المتنوعة بتقدير رقمي (2.4553) كبيرة
- تنفيذ أنشطة تربوية متمركزة حول المتعلم بتقدير رقمي (2.5136) كبيرة
- استثمار اهتمامات الطلاب في زيادة التحصيل الدراسي بتقدير رقمي (2.5370) كبيرة

ويُمكن تفسير استجابات المعلمين حول جوانب الاستفادة من الجقائب التدريبية في بُعد تحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية ، والتي جاءت في الإرياعي الأدنى من عبارات ذلك البُعد ، فعلى الرغم من أنها جاءت جميعًا في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، غير أن الاستفادة المعرفية والتكنولوجية في تلك الجوانب والأبعاد جاءت أقل من نظيراتها ؛ لأنها تتعلق بقضايا فكرية ومنهجية ذات عمق فلسفي وتحتاج إلى تعميق البُعد التربوي لدى المتررب مثل قضايا : تكاملية المعرفة ، وتمركز التعلم حول الطالب ، وتنوع الوسائل التعليمية ، والتي تقتضي زيادة الموارد المادية والتسهيلات التربوية ، وهذا ما تفتقر إليه بيئات التعليم والتعلم في المعاهد المدرسية.

ب- النتائج الخاصة بترتيب العبارات المتعلقة بالبعد الثاني الخاص بتحسين المهارات الاجتماعية حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج البحث أن استجابات أفراد العينة المستفتاة على عبارات البُعد الثاني من (١٤-٢٣) والخاصة بتحسين المهارات الاجتماعية وقعت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.4630) و(2.7782)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.598) ، ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض الجدول التالي:

جدول (١٤) : ترتيب العبارات الخاصة بتحسين المهارات الاجتماعية حسب أوزانها النسبية

ن=٢٥٧

م	العبارة	درجة التحقق			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
14	تحسين التفاعل الإنساني من خلال التواصل الجيد مع الطلاب والزملاء والمعنيين بالعملية التعليمية .	158	95	4	2.5992	.52187	5
		61.5%	37.0%	1.6%			
15	زيادة تفهم احتياجات المجتمع والإمام بقضاياها.	157	93	7	2.5837	.54648	6
		61.1%	36.2%	2.7%			
16	زيادة الإحساس بمسئولية تربية النشء.	207	43	7	2.7782	.47745	1
		80.5%	16.7%	2.7%			
17	بناء توقعات اجتماعية وتربوية عالية للطلاب .	166	82	9	2.6109	.55583	3
		64.6%	31.9%	3.5%			
18	اتخاذ القرارات التربوية	199	53	5	2.7549	.47416	2

			1.9%	20.6%	77.4%	%	المناسبة بحسب مقتضيات التعليم والتعلم .	
9	.61309	2.5097	16	94	147	ك	تعزيز تشاركية الطلاب في الأنشطة التربوية الداعمة للعمل الفرقي.	19
			6.2%	36.6%	57.2%	%		
7	.58441	2.5564	12	90	155	ك	تقبل ثقافة التغيير المخطط .	20
			4.7%	35.0%	60.3%	%		
4	.56499	2.5992	10	83	164	ك	المشاركة الإيجابية في تغيير ثقافة المعهد نحو ثقافة الجودة والتميز.	21
			3.9%	32.3%	63.8%	%		
10	.59259	2.4630	13	112	132	ك	بناء ثقافة البحوث الإجرائية لحل المشكلات المجتمعية	22
			5.1%	43.6%	51.4%	%		
8	.56607	2.5292	9	103	145	ك	زيادة قناعتي بأهمية مجتمعات التعلم المهنية داخل مجتمع المدرسة	23
			3.5%	40.1%	56.4%	%		
		2.598	متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الثاني					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة العبارات (١٦)، (١٨)، (١٧)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإرياعي الأعلى من عبارات البعد الثاني، وجاء مُفاد تلك العبارات على الترتيب كما يلي:

- زيادة الإحساس بمسئولية تربية النشء بتقدير رقمي (2.7782) كبيرة
 - اتخاذ القرارات التربوية المناسبة بحسب مقتضيات التعليم والتعلم بتقدير رقمي (2.7549) كبيرة
 - بناء توقعات اجتماعية وتربوية عالية للطلاب بتقدير رقمي (2.6109) كبيرة
- ويُمكن تفسير ذلك بأن مضامين ومحتوى البرنامج التدريبي كانت قد ركزت على تدعيم منظومة الثقافة السائدة في المجتمع المدرسي مثل : الإحساس بمسئولية تربية النشء ، وتدعيم المسئولية الأخلاقية ، وتبني إجراءات تربوية وإدارية تجعل من عملية اتخاذ القرار صناعة مهمة ، فضلاً عن زيادة اهتمام المعلمين بقضية تلبية طموحات الطلاب من خلال بناء توقعات عالية لهم ، ويُعد ذلك جزءاً أصيلاً في ثقافة المجتمع المدرسي في إطار التحسين المدرسي الشامل.

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة العبارات (٢٢)، (١٩)، (٢٣)، فعلى الرغم من وقوع تلك العبارات في نطاق التحقق بدرجة

كبيرة، غير أن ترتيب الوزن النسبي لها كان أقل من نظيراتها مما جعلها تقع في الإرباعي الأدنى من عبارات البُعد الثاني ، والتي يُؤكد منطوقها ودلالاتها في ترتيب العبارات على ما يلي:

- بناء ثقافة البحوث الإجرائية لحل المشكلات المجتمعية بتقدير رقمي (2.4630) كبيرة
- تعزيز تشاركية الطلاب في الأنشطة التربوية الداعمة للعمل الفريقي بتقدير رقمي (2.5097) كبيرة
- زيادة قناعاتي بأهمية مجتمعات التعلم المهنية داخل مجتمع المدرسة بتقدير رقمي (2.5292) كبيرة

ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن محتوى ومضامين تلك العبارات يتضمن أفكار ومبادئ وتطبيقات تربوية يُمكن أن تكون بعيدة التطبيق والممارسة داخل كثير من المعاهد الأزهرية في الوقت الراهن ، حيث تُؤكد أقل العبارات تحققاً في هذا البُعد على أن ثقافة إجراء البحوث ليست مطبقة ، وأن هناك صعوبات تُواجه المعلمين في تعزيز التشاركية والعمل الفريقي في الأنشطة الطلابية داخل الصف الدراسي أو خارجه، كما أن فكرة تأسيس مجتمعات التعلم المهنية لا تزال جديدة على جملة المفاهيم التربوية التي يتبناها المعلمون

ج- النتائج المتعلقة بترتيب عبارات البعد الثالث والخاص ببناء ثقافة للتعلم المستمر حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات المعلمين في العينة المستقتاة على أن العبارات من (٢٤-٣١) والمتعلقة ببناء ثقافة للتعلم المستمر في المجتمع المدرسي قد وقعت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.5175) و(2.7471)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البُعد الثالث ككل (2.653)، ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض الجدول التالي:

جدول (١٥) : ترتيب العبارات الخاصة ببناء ثقافة للتعلم المستمر حسب أوزانها النسبية

ن=٢٥٧

م	العبرة	درجة التحقق			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
24	تحمل مسنولي في بناء ثقافة للتعلم داخل مجتمع المدرسي.	ك	188	67	2	.46513	2
		%	73.2%	26.1%	0.8%		
25	تحسين الأداء التدريسي إلى أقصى مستوى يمكن أن تصل إليه قدراتي.	ك	182	68	7	.52230	4
		%	70.8%	26.5%	2.7%		

5	.51243	2.6654	5	76	176	ك	زيادة قدرتي على إظهار الحماس الملائم نحو المعرفة التي يقوم بتدريسها .	26
			1.9%	29.6%	68.5%	%		
1	.46166	2.7471	3	59	195	ك	تحسين قدرة المعلم على إكساب الطلاب تعلمًا ذا معنى مفيد.	27
			1.2%	23.0%	75.9%	%		
6	.51721	2.6498	5	80	172	ك	تدعيم قدرتي على استمرارية البحث والإطلاع بغيرية تحسين ممارساته التربوية.	28
			1.9%	31.1%	66.9%	%		
3	.50270	2.7121	6	62	189	ك	استثمار الفروق الفردية بين الطلاب في تحقيق تعلم تعاوني فعال	29
			2.3%	24.1%	73.5%	%		
8	.57341	2.5175	10	104	143	ك	تدعيم قدرتي على توفير بيئات تعلم آمنة للطلاب داعمة للتجريب والمخاطرة .	30
			3.9%	40.5%	55.6%	%		
7	.52303	2.5292	3	115	139	ك	تفهم إجراءات التعلم النشط في بيئات التعليم المتنوعة .	31
			1.2%	44.7%	54.1%	%		
2.653			متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الثالث					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققًا من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة كانت في العبارتين (٢٧)، (٢٤)، حيث وقعت هاتين العبارتين في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأعلى من عبارات البعد الثالث، وتؤكد هاتان العبارتان في مفادهما، على الترتيب إلى:

- تحسين قدرة المعلم على إكساب الطلاب تعلمًا ذا معنى مفيد ، بتقدير رقمي (2.7471) كبيرة
 - تحمل مسؤولي في بناء ثقافة للتعلم داخل المجتمع المدرسي بتقدير رقمي (2.7237) كبيرة
- ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن هناك احتياجات تربوية لدى جموع المعلمين تُركز على اتجاه تربوي جديد وهو إكساب الطلاب تعلمًا ذا معنى ، حيث تُؤكد على ذلك كثير من الدراسات التربوية التي تتعلق بالتعلم البنائي ، مما يُمكن أن يقود إلى زيادة قدرة المعلمين على بناء ثقافة للتعلم داخل مجتمع المدرسة .

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققًا من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة جاءت العبارتان (٣٠)، (٣١)، فعلى الرغم من وقوع هاتين العبارتين في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، إلا أن ترتيب الوزن النسبي لكل منهما جاء أقل من نظيراتها في ذات البعد ، مما جعلها تقع في الإربعي الأدنى من عبارات البعد، والتي تُؤكد مفادهما على الترتيب إلى ما يلي :

– تدعيم قدرتي على توفير بيئات تعلم آمنة للطلاب داعمة للتجريب والمخاطرة بتقدير رقمي (2.5175) كبيرة

– تفهم إجراءات التعلم النشط في بيئات التعليم المتنوعة بتقدير رقمي (2.5292) كبيرة
ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن دلالات هاتين العبارتين تُؤكد على متطلبات تربوية جديدة للتعلم المتمركز حول الطالب ، والذي يُركز حول تدعيم قدرة الطلاب على ممارسة التجريب والمخاطرة أو الانخراط في أنشطة التعلم النشط أو غيرها من التوجهات التربوية التي لا تجد مجالاً خصباً لتطبيقها وممارستها في واقع التعليم الأزهري الحالي.

د- النتائج المتعلقة بترتيب عبارات البعد الرابع الخاص بإدارة الصف وتحقيق الاتزان الانفعالي حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات المعلمين في العينة المستفتاة على أن العبارات من (٣٢-٤١) الخاصة بإدارة الصف وتحقيق الاتزان الانفعالي ، قد وقعت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.4008) و (2.7626)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.625)، ويمكن توضيح ذلك من خلال استعراض الجدول التالي:

جدول (١٦) : ترتيب العبارات الخاصة بإدارة الصف وتحقيق الاتزان الانفعالي حسب أوزانها النسبية
(ن=٢٥٧)

م	العبرة	درجة التحقق			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
32	زيادة قدرتي على التشاركية في تطوير وتنمية شخصيات الطلاب في بيئات التعلم .	ك	155	94	8	.55522	9
		%	60.3%	36.6%	3.1%		
33	تحسين مهارتي في متابعة سلوكيات الطلاب بشكل علمي هادف .	ك	171	80	6	.52688	5
		%	66.5%	31.1%	2.3%		
34	تنظيم و إدارة الوقت وتوزيع أنشطة التعلم ومشاركات الطلاب	ك	181	72	4	.49646	3
		%	70.4%	28.0%	1.6%		
35	زيادة تفهم احتياجات الطلاب وسلوكياتهم داخل قاعات الدراسة	ك	200	53	4	.46149	1
		%	77.8%	20.6%	1.6%		
36	توفير بيئات تعلم آمنة للطلاب	ك	162	90	5	.52697	6
		%	63.0%	35.0%	1.9%		

4	.56658	2.6537	12	65	180	ك	تنظيم عملية انخراط الطلاب في تعلم ذي معنى .	37
			4.7%	25.3%	70.0%	%		
2	.46881	2.7160	2	69	186	ك	تحسين قدرتي على تنظيم ممارسة الطلاب للتفكير الناقد وطرح التساؤلات	38
			0.8%	26.8%	72.4%	%		
7	.57046	2.6070	11	79	167	ك	توظيف لغة الجسد بما يتوافق مع مكونات الموقف التعليمي .	39
			4.3%	30.7%	65.0%	%		
10	.62412	2.4008	19	116	122	ك	امتلاك خبرات مهنية في حل المشكلات التربوية والاجتماعية	40
			7.4%	45.1%	47.5%	%		
8	.57866	2.5992	12	79	166	ك	إجراء تغييرات مستمرة في الممارسات المهنية المتنوعة	41
			4.7%	30.7%	64.6%	%		
2.625			متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الرابع					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة كانت العبارات (٣٥)، (٣٨)، (٣٤)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي ، مما جعلها تقع في الإربعي الأعلى من عبارات البعد الرابع، وكان مُفاد تلك العبارات على الترتيب ما يلي:

- زيادة تفهم احتياجات الطلاب وسلوكياتهم داخل قاعات الدراسة بتقدير رقمي (2.7626) كبيرة.
 - تحسين قدرتي على تنظيم ممارسة الطلاب للتفكير الناقد وطرح التساؤلات بتقدير رقمي (2.7160) كبيرة.
 - تنظيم و إدارة الوقت وتوزيع أنشطة التعلم ومشاركات الطلاب بتقدير رقمي (2.6887) كبيرة.
- ويُمكن تفسير ذلك بأن معظم استجابات المعلمين من أفراد العينة المستفتاة ركزت على الاستفادة العملية التي يُمكن أن تتحقق من خلال برنامج الحقائق التدريبية مثل : تفهم المعلم لاحتياجات الطلاب يعمل على إدارته للصف الدراسي بشكل جيد ، كما أن هناك ممارسات تربوية جيدة قد أفاد منها المعلم مثل : ممارسة التفكير في المحتوى التعليمي ، وإتاحة الفرص الملائمة للطلاب لطرح التساؤلات وتحسين القدرة على إدارة الوقت ، وتنظيم أنشطة التعلم ومشاركات الطلاب بشكل جيد ، وكلها مكتسبات تربوية جيدة تدعم التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة كانت العبارات (٤٠)، (٣٢)، (٤١)، فعلى الرغم من وقوع هذه العبارات في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، إلا أن ترتيب الوزن النسبي لها جعلها تقع في نطاق الأدنى من عبارات البعد الرابع، والتي يُفید منظوقها ودلالاتها على الترتيب إلى ما يلي:

- امتلاك خبرات مهنية في حل المشكلات التربوية والاجتماعية بتقدير رقمي (2.4008) كبيرة.
 - زيادة قدرتي على التشاركية في تطوير وتنمية شخصيات الطلاب في بيئات التعلم .بتقدير رقمي (2.5720) كبيرة.
 - إجراء تغييرات مستمرة في الممارسات المهنية المتنوعة بتقدير رقمي (2.5992) كبيرة.
- ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى اشتغال هذه العبارات الثلاثة على مجموعة من الأفكار والممارسات التربوية التي تحتاج إلى تعاون وتشاركية فاعلة بين أعضاء المجتمع المدرسي ؛ لأنها تتعلق بعمليات تنظيمية وإجراءات تستلزم التغيير المستمر مثل : التعامل مع المشكلات المتجدرة والطارئة أو تنمية شخصيات الطلاب بشكل تكاملي ، أو الاستمرارية في تغيير الممارسات المهنية ، وغيرها من الممارسات التي قد لا تحظى بترحيب كبير من مجتمع المعلمين.

هـ - النتائج المتعلقة بترتيب عبارات البعد الخامس والخاص بتحسين التواصل الانساني مع الآخرين حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج البحث أن استجابات العينة المستفتاة على أن العبارات من (٤٢-٥٠) الخاصة بتحسين التواصل الانساني مع الآخرين وقعت في نطاق التحقق بدرجة متوسطة وكبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.2840) و(2.7432)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.541)، ويُمكن توضيح ذلك من خلال استعراض الجدول التالي:

جدول (١٧) : ترتيب العبارات الخاصة بتحسين التواصل الانساني مع الآخرين حسب أوزانها النسبية (ن=٢٥٧)

م	العبارة	درجة التحقق			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
42	التعامل المسنول مع المشكلات التربوية والاجتماعية غير المتوقعة.	ك	176	78	3	.49428	3
		%	68.5%	30.4%	1.2%		
43	إحداث تفاعل صفى يسوده	ك	196	56	5	.48028	1

			1.9%	21.8%	76.3%	%	الاحترام المتبادل .	
5	.60606	2.5292	15	91	151	ك	اقتناص الفرص غير المتوقعة الداعمة للتفاعل الإنساني.	44
			5.8%	35.4%	58.8%	%		
8	.60294	2.3580	17	131	109	ك	تهيئة قنوات تواصل فعالة بين أعضاء المجتمع المدرسي .	45
			6.6%	51.0%	42.4%	%		
9	.65629	2.2840	29	126	102	ك	توظيف وسائل الاتصال و تكنولوجيا التعليم في تحسين التواصل بين مجتمعات التعلم المهنية	46
			11.3%	49.0%	39.7%	%		
4	.61116	2.6342	18	58	181	ك	امتلاك القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم في قضايا التعليم والمجتمع	47
			7.0%	22.6%	70.4%	%		
6	.65611	2.5136	23	79	155	ك	زيادة الاهتمام بتنوع وسائل التواصل الإنساني بما يتناسب مع طبيعة الموقف.	48
			8.9%	30.7%	60.3%	%		
2	.53739	2.7004	10	57	190	ك	المشاركة الإيجابية في قضايا التعليم والمجتمع .	49
			3.9%	22.2%	73.9%	%		
7	.67659	2.4358	27	91	139	ك	تدعيم التعلم الفرقي ومكافئته.	50
			10.5%	35.4%	54.1%	%		
		2.541	متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الخامس					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة كانت العبارتان (٤٣)، (٤٩)، حيث وقعت هاتان العبارتان في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي ، مما جعلها تقع في الإرباعي الأعلى من عبارات البعد الخامس، ويؤكد مفاد تلك العبارتين على الترتيب على :

- إحداث تفاعل صفى يسوده الاحترام المتبادل . بتقدير رقمي (2.7432) كبيرة
 - المشاركة الإيجابية في قضايا التعليم والمجتمع بتقدير رقمي (2.7004) كبيرة
- ويمكن أن يُفسر ذلك في ضوء احتياج المعلم إلى جملة من الممارسات المهنية والاجتماعية التي تُؤكد على الدور المهم للعلاقات الإنسانية ، وسيادة ثقافة الاحترام المتبادل ، والمسئولية الجماعية من خلال إظهار حماسة واضحة لتحقيق متطلبات التفاعل الصفى ، ثم يقوده ذلك إلى تكوين حالة من الرضا عن المهنة تدفعه إلى الاهتمام بدراسة وتحليل قضايا التعليم والمجتمع .

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة جاءت العبارتان (٤٦)، (٤٥)، فعلى الرغم من وقوع هاتين العبارتين في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، غير أن ترتيب الوزن النسبي جعلهما ضمن الإربعاء الأدنى من عبارات البعد الخامس، ويؤكد منطوق هاتين العبارتين على الترتيب على:

- توظيف وسائل الاتصال و تكنولوجيا التعليم في تحسين التواصل بين مجتمعات التعلم المهنية بتقدير رقمي (2.2840) كبيرة.

- تهيئة قنوات تواصل فعالة بين أعضاء المجتمع المدرسي . بتقدير رقمي (2.3580) كبيرة. ويمكن أن يُفسر ذلك في إطار قلة التجهيزات المادية والتكنولوجية ، مما يؤدي إلى ضعف التواصل في المجتمع المدرسي ، كما أن واقع المعاهد الأزهرية يؤكد على ضعف استخدام وسائل التواصل وتكنولوجيا المعلومات ، مما يقلل مجهوداتهم في بناء مجتمعات التعلم المهنية ، فضلاً عن انغماس كثير من المعلمين حول مشاكله الشخصية وتوفير احتياجاته الحياتية، مما يقلل الفرص نحو تواصل جيد بين أعضاء مجتمع المدرسة.

٣- عرض وتحليل النتائج المرتبطة بترتيب عبارات المحور الثاني والخاص بإسهام التدريب في اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس وينتظم في بُعدين رئيسيين:
ويمكن للبحث استعراض استجابات أفراد العينة المستفتاة حول عبارات كل بُعد على حدة فيما يلي:

أ- عرض وتحليل النتائج المرتبطة باستجابات أفراد العينة المستفتاة حول عبارات البعد الأول والخاص بالرضا عن محتوى التدريب وأساليبه حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات عينة البحث المستفتاة على أن العبارات من (٥١-٥٨) الخاصة بالرضا عن محتوى التدريب وأساليبه ، قد وقعت في نطاق الرضا بدرجة كبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.4514) و (2.6342)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.561)، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض الجدول التالي:

جدول (١٨): ترتيب العبارات الخاصة بالرضا عن محتوى التدريب وأساليبه حسب أوزانها النسبية (ن=٢٥٧)

م	العبارة	درجة الرضا			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
51	زيادة قناتي بوجود خطة	141	98	18	2.4786	.62541	7

			7.0%	38.1%	54.9%	%	شاملة لتحديد احتياجات التدريبية والتربوية	
6	.57359	2.5097	10	106	141	ك	زيادة قناعتى بطريقة تنظيم التدريب وآليات تحقيق نواتج التعلم المستهدفة	52
			3.9%	41.2%	54.9%	%		
1	.53626	2.6342	7	80	170	ك	تعظيم الاستفادة من العوائد التربوية الممكنة من أنشطة التدريب وتقنياته .	53
			2.7%	31.1%	66.1%	%		
4	.52259	2.5953	4	96	157	ك	زيادة الاقتناع بأن أدائى المهنى فى سيكون أفضل المستقبل	54
			1.6%	37.4%	61.1%	%		
2	.51495	2.6304	4	87	166	ك	زيادة قناعتى بأن التدريب الذى قُدم لى ينسجم مع متطلبات عملى	55
			1.6%	33.9%	64.6%	%		
3	.52613	2.6148	5	89	163	ك	تعظيم حالة الرضا عن محتوى التدريب وممارساته.	56
			1.9%	34.6%	63.4%	%		
5	.60246	2.5720	15	80	162	ك	تفهم الجدوى المعنوية و المادية مغنويا التى يُمكن أن تتحقق عند إنجازى للأنشطة التدريبية بنجاح وفاعلية.	57
			5.8%	31.1%	63.0%	%		
8	.57160	2.4514	10	121	126	ك	تفهم أهمية التنمية المهنية للمعلم وعلاقتها بالتحسين المدرسى الشامل.	58
			3.9%	47.1%	49.0%	%		
		2.561	متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الأول					

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة جاءت العبارتان (٥٣)، (٥٥)، حيث وقعت هاتان العبارتان في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي، مما جعلها تقع في نطاق الإرباعي الأعلى من عبارات البعد الأول، ويؤكد مفاد هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

- تعظيم الاستفادة من العوائد التربوية الممكنة من أنشطة التدريب وتقنياته بتقدير رقمي (2.6342) كبيرة
- زيادة قناعتى بأن التدريب الذى قُدم لى ينسجم مع متطلبات عملى بتقدير رقمي (2.6304) كبيرة

ويُعزى ذلك إلى امتلاك المعلمين لقناعات تُؤكد أن برنامج الحقائق التدريبية قد حقق عوائد تربوية ذات أثر كبير في ممارساتهم المهنية ، كما أنها تُحقق لهم جزءاً من التطوير المهني المستهدف ، ويتضمن ذلك تعبير صادق عن الرضا عن محتوى التدريب وأساليبه المستخدمة.

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستقتاة جاءت العبارتان (٥٨)، (٥١)، فعلى الرغم من وقوع هاتين العبارتين في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، غير أن ترتيب الوزن النسبي لها جعلها تقع في الإرباعي الأدنى من عبارات البُعد الأول، ويُفيد مضمون هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

- تفهم أهمية التنمية المهنية للمعلم وعلاقتها بالتحسين المدرسي الشامل بتقدير رقمي (2.4514) كبيرة
- زيادة قناعاتي بوجود خطة شاملة لتحديد احتياجاتي التدريبية والتربوية بتقدير رقمي (2.4786) كبيرة

ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن مضامين هاتين العبارتين يرتبط بالسياسات التربوية العامة المنظمة للتدريب التربوي ، حيث تُؤكد العبارة الأولى على تفهم المعلم لقضية التنمية المهنية وارتباطها بالتحسين المدرسي ، كما يُؤكد مضمون العبارة الثانية على أن إدارة التدريب التربوي تمتلك القدرة على تحديد احتياجات المعلمين التدريبية ، وتخطيط برامج التدريب بشكل جيد ، كما أن المعلمين لا يشغلهم ليسوا معنيين بخطط التدريب أو البُعد الفلسفي للتنمية المهنية.

ب- النتائج المرتبطة باستجابات المعلمين على عبارات البعد الثاني والخاص بإسهام التدريب في اتجاه المعلم نحو ممارسة مهنة التدريس حسب أوزانها النسبية:

أكدت نتائج استجابات العينة المستقتاة على أن العبارات من (٥٩-٦٧) والخاصة بإسهام التدريب في اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس ، قد وقعت في نطاق الرضا بدرجة متوسطة وكبيرة، حيث تراوحت أوزانها النسبية بين (2.3035) و(2.6965)، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة على البعد ككل (2.562)، ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض الجدول التالي:

جدول (١٩) : ترتيب العبارات الخاصة باتجاه المعلم نحو ممارسة مهنة التدريس حسب أوزانها النسبية (ن=٢٥٧)

م	العبارات	درجة الرضا			الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
59	امتلاك القدرة على القيام بأدوار المستقبلية بنجاح.	ك	178	78	1	2.6887	2
		%	69.3%	30.4%	0.4%		
60	التمكن من المعارف التربوية والنفسية الداعمة لأدائي في المهام المتنوعة .	ك	180	76	1	2.6965	1
		%	70.0%	29.6%	0.4%		
61	الاعتقاد بوجود مراجعة مستمرة لمحتوى التدريب وأساليبه .	ك	157	89	11	2.5681	5
		%	61.1%	34.6%	4.3%		
62	زيادة الشعور بالسعادة لأننى اخترت العمل بالمعاد الأزهرية.	ك	157	85	15	2.5525	6
		%	61.1%	33.1%	5.8%		
63	امتلاك القدرة للتعامل مع المعرفة التربوية بأسلوب تأملي ناقد .	ك	114	107	36	2.3035	9
		%	44.4%	41.6%	14.0%		
64	زيادة فناعتي بأن هناك تكامل بين أنشطة التدريب ومتطلبات المهنة .	ك	132	97	28	2.4047	8
		%	51.4%	37.7%	10.9%		
65	زيادة قدرتي على تقديم استشارات تربوية لزملائي في المجتمع المدرسي .	ك	153	91	13	2.5447	7
		%	59.5%	35.4%	5.1%		
66	زيادة الثقة بأن مستقبل مؤسستي التعليمية سيكون أفضل في المستقبل	ك	179	67	11	2.6537	3
		%	69.6%	26.1%	4.3%		
67	إجراء مناقشات حرة بين المدرسين والمتدربين حول محتوى التدريب وأساليب عرضه.	ك	179	64	14	2.6420	4
		%	69.6%	24.9%	5.4%		
		متوسط الأوزان النسبية لعبارات البعد الثاني			2.562		

يتضح من الجدول أن أكثر العبارات تحققاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة جاءت العبارتان (٦٠)، (٥٩)، حيث وقعت هاتان العبارتان في نطاق التحقق بدرجة كبيرة، وذلك حسب

ترتيب الوزن النسبي ، مما جعلها تقع في الإرباعي الأعلى من عبارات البُعد الثاني، ويؤكد مضمون هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

– التمكن من المعارف التربوية والنفسية الداعمة لأدائي في المهام المتنوعة بتقدير رقمي (2.6965) كبيرة

– امتلاك القدرة على القيام بأدوار المستقبلية بنجاح. بتقدير رقمي (2.6887) كبيرة
ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن محتوى ومضامين الحقائق التدريبية جاء مرضياً لتطلعات المعلمين ومحققاً لاحتياجاتهم ، وخاصة فيما يتعلق بإتقان المعارف التربوية والنفسية ، ويؤكد ذلك على تنوع مضامين الحقائق التدريبية ، كما تُؤكد النتائج من ناحية أخرى على أن المعلمين قد أُتيح لهم التعرف على بعض الأدوار الجديدة للمعلمين كدوره كميسر للعملية التعليمية أو كموجه نفسي واجتماعي وغيرها من المهام المستقبلية ، والتي تدرّب على فنيات القيام بها داخل المعهد.

ويتضح من الجدول كذلك أن أقل العبارات تحقّقاً من وجهة نظر عينة البحث المستفتاة جاءت العبارتان (٦٣)، (٦٤)، حيث وقعت هاتين العبارتين في نطاق التحقق بدرجة متوسطة وكبيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي ، مما جعلها تقع في الإرباعي الأدنى من عبارات البُعد الثاني، ويؤكد مضمون هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

– امتلاك القدرة للتعامل مع المعرفة التربوية بأسلوب تأملي ناقد بتقدير رقمي (2.3035) متوسطة

– زيادة فناعتي بأن هناك تكاملاً بين أنشطة التدريب ومتطلبات المهنة بتقدير رقمي (2.4047) كبيرة

ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن أنشطة التدريب المقدمة للمعلمين قد وجهتهم إلى ممارسة التفكير الناقد وممارسة التأمل في الممارسات المهنية ، غير أن التمكن من مثل هذه المهارات يحتاج إلى تدريب وممارسة مستمرة حتى تُصبح تلك المهارة ضمن المخزون المعرفي والمهاري للمعلم ، ومن ناحية أخرى فإن سياسات التدريب لا تشغل المعلمين فهو يركز على ما يُحسن أدائه المهني وممارساته التربوية.

٤ – عرض وتحليل النتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المستفتاة على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين واتجاههم نحو المهنة على مجموع الاستبانة ومحاورها بحسب متغيرات البحث

ويُمكن توضيح ذلك من خلال عرض ما يلي:

أ- عرض وتحليل النتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المستفتاة على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين واتجاههم نحو المهنة على مجموع الاستبانة ومحاورها بحسب متغير سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات فأكثر) باستخدام اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t - test$

أكدت نتائج استجابات عينة البحث المستفتاة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجمالي الاستبانة ومحاورها يُمكن إرجاعها لمتغير سنوات الخدمة ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٠) : نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t - test$ لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة على إجمالي الاستبانة ومحاورها بحسب متغير سنوات الخدمة (ن=٢٥٧)

المحور	الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	أقل من خمس سنوات	164	129.3902	14.37982	-1.452	.148 غير دالة
	من خمس سنوات فأكثر	93	132.0000	12.84439		
الثاني	أقل من خمس سنوات	164	43.2500	6.09775	-1.036	.301 غير دالة
	من خمس سنوات فأكثر	93	44.0538	5.74904		
الإجمالي	أقل من خمس سنوات	164	172.6402	19.27931	-1.417	.158 غير دالة
	من خمس سنوات فأكثر	93	176.0538	17.20551		

ومن أهم النتائج التي تتضح من الجدول ما يلي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات فأكثر)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ت)، (-1.452)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات فأكثر)، بالنسبة لمجموع أبعاد المحور الأول والخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في الأداء المهني للمعلمين، حيث جاءت قيمة (ت)، (-1.036)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات فأكثر)، بالنسبة لمجموع أبعاد المحور الثاني والخاص باتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، حيث جاءت قيمة (ت)، (-1.417)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن معظم المتدربين في برنامج الحقائق التدريبية من معلمي الأزهر يشغل وظيفة معلم مساعد ، وإن كان بينهم فروق في السن فهذا لا يعني امتلاكهم لخبرات معينة في مجال التدريس ، فهم يتقاربون في القناعات والممارسات التربوية ، وتتقارب تلك النتيجة مع ما انتهت إليه دراسة إيناس أبولين ، والتي أكدت على أن عامل الخبرة لا يؤثر في التطوير المهني للمتدربين (أبولين ، د ت ، ص ١٦٠).

ب - عرض وتحليل النتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المستفتاة على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين واتجاههم نحو المهنة على مجموع الاستبانة ومحاورها بحسب متغير النوع (ذكور - إناث) باستخدام اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t - test$

أكدت نتائج استجابات عينة البحث المستفتاة عدم توجد فروق ذات دلالة إحصائية على إجمالي الاستبانة ومحاورها بحسب متغير النوع (ذكور - إناث) ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٢١) : نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t - test$ لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير النوع (ن=٢٥٧)

المحور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	152	131.0592	14.60302	1.007	315 غير دالة
	إناث	105	129.2857	12.74432		
الثاني	ذكور	152	43.8553	6.33858	1.015	311 غير دالة
	إناث	105	43.0857	5.40319		
الإجمالي	ذكور	152	174.9145	19.59387	1.078	282 غير دالة
	إناث	105	172.3714	17.02332		

ومن أهم النتائج التي تتضح من الجدول ما يلي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.007)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة لمجموع أبعاد المحور الأول والخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في الأداء المهني للمعلمين، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.015)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، بالنسبة لمجموع أبعاد المحور الثاني والخاص بتحسين اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.078)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

ويُعزى ذلك إلى أن نوع المتدرب لا يُمثل العامل الحاسم في تطوير الأداء المهني للمعلمين ، كما أن المعلمين من الذكور والإناث لديهم اهتمامات مشتركة بتطوير أدائهم وتحسين اتجاههم نحو المهنة ، والاطلاع في الكتب والمراجع التربوية ، ومتابعة الجديد في العمل التربوي وتحديث أساليب التعليم ، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة إيناس أبولبن.

ج- عرض وتحليل النتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المستفتاة على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين واتجاههم نحو المهنة على مجموع الاستبانة ومحاورها بحسب متغير مكان مركز التأهيل التربوي (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط - الزقازيق) باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه

أكدت النتائج البحث على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث المستفتاة على إجمال الاستبانة ومجموع أبعاد المحور الأول ، بينما أكدت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تتعلق بمجموع أبعاد المحور الثاني ، ويُمكن استعراض ذلك تفصيلاً من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٢) : نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير المركز (ن=٢٥٧)

المحور	المركز	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	القاهرة	58	125.5690	12.81873	6.664	.000 دالة
	الإسكندرية	75	134.1067	9.82079		
	أسيوط	31	124.8387	21.13780		
	الزقازيق	93	132.0968	13.09253		
الثاني	القاهرة	58	42.4828	5.72235	1.312	.271 غير دالة
	الإسكندرية	75	44.0933	5.89130		
	أسيوط	31	42.6129	7.74027		
	الزقازيق	93	44.0645	5.48477		
الإجمالي	القاهرة	58	168.0517	16.86107	5.194	.002

المحور	المركز	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الإسكندرية	75	178.2000	14.00386		دالة
	أسيوط	31	167.4516	28.46499		
	الزقازيق	93	176.1613	17.55506		

ومن أهم النتائج التي تتضح من الجدول ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المركز (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط - الزقازيق)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ف)، (5.194)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لصالح الإسكندرية، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على المحور (178.2000)، بينما بلغ متوسط استجابات أفراد العينة من الزقازيق والقاهرة وأسيوط (176.1613)، (168.0517)، (167.4516)، على الترتيب.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المركز (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط - الزقازيق)، بالنسبة لإجمالي المحور الأول الخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في الأداء المهني للمعلمين، حيث جاءت قيمة (ف)، (6.664)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لصالح الإسكندرية، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على المحور (134.1067)، بينما بلغ متوسط استجابات أفراد العينة من الزقازيق والقاهرة وأسيوط (132.0968)، (125.5690)، (124.8387)، على الترتيب.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير المركز (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط - الزقازيق)، بالنسبة لإجمالي المحور الثاني الخاص باتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، حيث جاءت قيمة (ف)، (1.312)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن المعلمين المتدربين في مركز الإسكندرية للتأهيل التربوي قد تُتاح لهم بعض الخلفيات التربوية ، أو قد يرجع ذلك إلى تميز في إدارة المركز التربوي ، ووجود كفاءات تدريبية متميزة في هذا المركز ، أو ربما لتوفير بيئات جيدة للتدريب ، وتتقارب مع تلك النتيجة ما جاء في مركز الزقازيق للتأهيل التربوي ، حيث يُمكن أن تكون العوامل السابقة أيضًا هي المسؤولة عن اتجاه هذه الفروق ، بينما قد لا تكون تلك العوامل والظروف متاحة بنفس الدرجة في مركزى القاهرة وأسيوط ، ومن ناحية أخرى فيُمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين استجابات أفراد العينة يُمكن إرجاعها لمكان المركز التربوي فيما يخص اتجاهات المعلمين نحو ممارسة المهنة بأن المعلمين جميعهم مهما اختلف مكان تدريبهم فإنهم يمتلكون

اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو ممارسة المهنة ، والتي قد تكون مستقرة في وجدانهم منذ فترة الإعداد أو نتيجة ظروف العمل في المعاهد التي يعملون بها ، فالاتجاهات تتميز بالاستقرار النسبي ولا تتغير بسهولة نتيجة التعرض لموقف تدريبي أو غيره.

د- عرض وتحليل النتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة البحث المستفتاة على درجة إسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين واتجاههم نحو المهنة على مجموع الاستبانة ومحاورها بحسب متغير التخصص (علمي- أدبي- حاسب آلي) باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه

أكدت نتائج البحث على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث المستفتاة على إجمال الاستبانة ومحاورها، ويتضح ذلك من خلال عرض الجدول التالي :

جدول (٢٣) : نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير التخصص (ن=٢٥٧)

المحور	التخصص	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	علمي	30	127.6667	19.62112	1.703	.184 غير دالة
	أدبي	172	131.4477	13.38423		
	حاسب آلي	55	128.3091	11.25277		
الثاني	علمي	30	43.0667	7.21556	.302	.740 غير دالة
	أدبي	172	43.7442	6.01010		
	حاسب آلي	55	43.1636	5.14876		
الإجمالي	علمي	30	170.7333	26.29663	1.322	.268 غير دالة
	أدبي	172	175.1919	17.85921		
	حاسب آلي	55	171.4727	15.51923		

وتؤكد نتائج الجدول السابق على ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص (علمي- أدبي- حاسب آلي)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.322)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص (علمي- أدبي- حاسب آلي)، والخاص بمجموع أبعاد المحور الأول الخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في الأداء المهني للمعلمين، حيث جاءت قيمة (ت)، (1.703)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير التخصص (علمي - أدبي - حاسب آلي)، والخاص بمجموع أبعاد المحور الثاني الخاص بتحسين اتجاهات المعلمين المتربين نحو مهنة التدريس، حيث جاءت قيمة (ت)، (0.302)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05).

ويُمكن أن يُعزى ذلك إلى أن المؤهل الجامعي الذي حصل عليه المعلم لا يُعد عاملاً حاسماً في تحديد الاستفادة التربوية من برنامج الحقائق التدريبية ، أو تكوين اتجاه نحو مهنة التدريس ، فالمعلمون بعد التحاقهم بالعمل وممارستهم لمهام المهنة يكونوا قد تساوا إلى حد كبير في مباشرة مهام المهنة وتلقي التوجيهات والإرشادات التربوية من قبل المشرفين التربويين أو المدرسين القدامى ، أو ما يستقر في خبراته ووجدانه من خلال الممارسة الفعلية للعمل ؛ وعلى ذلك فإن المؤهل الجامعي الذي حصل عليه المعلم لا يُمثل عاملاً حاسماً في إظهار الفروق بين استجابات المعلمين.

سابعًا : ملخص لأهم نتائج البحث

يمكن تحديد أهم النتائج النظرية والميدانية للبحث كما يلي:

١- ثمة تنوع كبير في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتعدد أغراضها، وهي تُعد استجابة ملحة لدواعي التغيير المتسارع في أدوار المعلم والتفاعل مع معطيات التدفق العلمي والمعرفي وتطوير المناهج وتحديث وسائل التعليم والتعلم ، غير أنه مهما اختلفت أغراض التدريب ودواعيه إلا أنها تُعد إحدى المتطلبات المهمة للتنمية المهنية المستدامة ، والتي تُركز على تحقيق ضمانات لأداء المعلم لأدواره المستقبلية بكفاءة .

٢- تتعدد الأساليب والآليات الداعمة لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين فهي تعد منظومة مخططة وشاملة ومنكاملة ، وتستهدف التطبيع المهني للمعلمين من خلال آليات وأساليب متنوعة ومن أهمها : التدريب أثناء الخدمة ، والتعلم الذاتي المستمر ، وسعة الاطلاع في المعرفة التربوية والتخصصية والنفسية والتثقيفية ، وتفعيل الإشراف التربوي ، والتوجيه الفني للمعلمين ، وبناء مجتمعات التعلم المهنية الهادفة.

٣- تتعدد دواعي التغيير وتداعيات منظومة التنمية المهنية المستدامة ، فالمدرسة تحتاج إلى التعاطي مع مبادرات وتحديات جديدة مثل : تحقيق الجودة الشاملة ، والمزايا التنافسية ، والتفاعل البناء ، والتواصل الجيد من خلال أحدث وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم والتعلم ، وتنمية الاستعداد لتوجهات المستقبل، وتحقيق التحسين المدرسي الشامل.

٤- تُعد برامج تأهيل المعلمين وتدريبهم أثناء ممارسة أعمالهم استثمار لقدرات وطاقات المتعلمين ، واستجابة لتوجه تربوي ونفسي أساسي ، وهو انتقال أثر التعلم والتدريب ، حيث إن المعلمين ينبغي أن يكون لديهم القدرة على اكتساب مهارات جديدة زمعارف متجددة ، واتجاهات نحو بعض القضايا التربوية والتعليمية.

٥- تؤكد استجابات المعلمين عينة الدراسة قيد البحث أن درجة الاستفادة التربوية والنفسية والمهنية والاجتماعية من برنامج الحقائق التدريبية ، جاءت في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، وذلك على إجمالي أبعاد المحور الأول ، والخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في أداء المعلمين ، وعلى مجموع كل محور على حدة ، حيث جاء ترتيبها حسب الوزن النسبي بداية بالبعد الثالث والخاص ببناء ثقافة للتعلم المستمر ، ثم البعد الرابع والخاص بمهارة إدارة الصف وتحقيق الاتزان الانفعالي، ويليه البعد الأول والخاص بتحسين القدرات المعرفية والمهارات التكنولوجية ، ثم البعد الثاني والخاص بتحسين المهارات الاجتماعية ، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الخامس والخاص بالتواصل الانساني مع الآخرين.

٦- تؤكد استجابات المعلمين عينة الدراسة قيد البحث أن برنامج الحقائق التدريبية قد أسهم بدرجة كبيرة في تحسين اتجاهات المعلمين نحو ممارسة مهنة التدريس ، حيث جاءت استجابات المعلمين في نطاق التحقق بدرجة كبيرة ، وذلك على إجمالي أبعاد المحور الثاني والمرتبط باتجاهات المعلمين نحو ممارسة المهنة ، وعلى مجموع كل محور على حدة ، وجاء ترتيبها حسب الوزن النسبي حسب قوة الاستجابة مبتدئة بالبعد الثاني والخاص باتجاهات المعلمين نحو ممارسة المهنة ، ثم تلاه البعد الثاني والخاص برضا المعلمين عن محتوى التدريب وأساليبه.

٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع كل محور على حدة.

٨- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير التخصص العلمي على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع كل محور على حدة .

٩- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير مكان مركز التأهيل التربوي على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع المحور الأول والخاص ت دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير النوع على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع كل محور على حدة .

١٠- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع كل محور على حدة ١١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير مكان مركز التأهيل التربوي على إجمالي الاستبانة ككل وعلى مجموع المحور الأول والخاص بإسهام برنامج الحقائق

التدريبية في أداء المعلمين ، وجاءت تلك الفروق لصالح مركز الاسكندرية للتأهيل التربوي ويليه مركز الزقازيق ثم مركز القاهرة وانتهاء بمركز أسيوط .

١١- عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين عينة البحث تبعاً لمتغير مكان مركز التأهيل التربوي على مجموع المحور الأول والخاص بإسهام برنامج الحقائق التدريبية في اتجاهات المعلمين حول ممارسة مهنة التدريس .

المبحث الثالث : استخلاصات ومقترحات البحث

يُعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة جزءاً مهماً في منظومة التنمية المهنية للمعلمين ، وتُعد التنمية المهنية بتنمية قدرات المعلمين بتوفير مجموعة من الخبرات التربوية والمعرفية المتكاملة والمستمرة ، والداعمة للمعلمين كأفراد وفرق عمل متعاونة وكشركاء في منظمة تربوية مشتركة للتعليم والتعلم ، مما يؤدي إلى تحسين المناهج وطرائق التدريس وأساليب تقويم الطلاب ، وبذلك تتحقق تنمية شخصية الطلاب بشكل متكامل ومتوازن . وبناءً على ذلك فإن التنمية المهنية للمعلمين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمرحلة إعداد المعلم وتعيينه وتكامل معها، فهي عملية متواصلة تستهدف التحسين المدرسي الشامل ، وتبدأ من عملية انتقاء الطلاب الراغبين في الالتحاق بكليات التربية ، ثم الاهتمام بمرحلة الإعداد أثناء الدراسة بالكلية ، والاهتمام بالتربية العملية ، ثم متابعة وتنظيم رعاية المعلمين الجُدد من خلال برامج تدريبية تراعي احتياجاتهم التدريبية وتنمية المعلمين في مواجهة مشكلات التعليم والتعلم والتشارك البناء في تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها وبرامجها التعليمية .

وفي ضوء نتائج البحث في جانبه النظري وجانبه الميداني فإن البحث الحالي يسعى إلى تقديم جملة من الاستخلاصات والمقترحات التي يُمكن أن تُسهم في تطوير برامج التدريب أثناء العمل لتحقيق نواتج التدريب والتعلم المستهدفة ، ويُمكن استعراض أهم نتائج البحث كما يلي:

١- يُمكن تطوير وتنمية قدرات واستعدادات طاقات المعلمين المتنوعة من خلال التدريب المنظم والهادف ، وخاصة إذا كان المعلمون يمتلكون استعدادات واضحة للتعلم والتدريب المستمرين .

٢- يعد مدخل إدارة الجودة الشاملة من أفضل الأساليب الإدارية في تخطيط برامج تدريب المعلمين وتنمية قدراتهم الإبداعية والتفكيرية ؛ لأنه يُراعي تحقيق مستويات عالية من التكامل والتنسيق في هيكله المؤسسات التعليمية، وإدارة عملياتها وأنشطتها المتنوعة عبر المراحل

المختلفة لإعداد وتأهيل وتدريب المعلمين ، بما يُحقق إبداع المعلمين وتميزهم في أداءاتهم المتنوعة ، وتحسين قدراتهم على تفهم بيئات التعلم وحل مشكلات العمل.

٣ - يعد تحفيز أداء المعلمين ومكافأة المتميزين أثناء التدريب وبعد إتمامهم له عاملاً مهماً وحاسماً في تحقيق دافعية المتدربين ؛ لأن المعلمين في احتياج دائم لاعتراف الآخرين بهم في بيئات العمل والتدريب والتأكيد على أهمية وقيمة ما يقومون به من مجهودات وإنجازات، وبذلك فإن اختيار جوانب التحفيز الملائمة للمعلمين يُحقق طموحاتهم مما يؤدي إلى فاعلية برامج التدريب في تحقيق أعلى مستوى ممكن من نواتج التعلم المستهدفة.

٤- التركيز في تدريب المعلمين على المشاركة في بناء مجتمعات التعلم المهنية ؛ حيث إن مكان العمل يُمكن أن يتحول إلى مجتمع للتعلم والإبداع بين مجموعات متنوعة من الأفراد كالمعلمين والطلاب وإدارة المدرسة وأولياء الأمور ، فالجميع يتشاركون في صياغة قرارات تربوية ملائمة وينخرطون في نشاطات تعاونية مهنية ، ويُمكن للمعلمين وغيرهم اكتساب القدرة على التفكير في الممارسات المهنية وإعادة بناء القدرات الشخصية وعلاقات التواصل والتفاعل والعمل مع الآخرين ، بما يعمل على مراجعة منظومة القيم والممارسات المهنية ، وإقامة علاقات وظيفية ذات مغزى ومعنى في إطار الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة ، واحترام الاختلاف وتقبل التنوع والانفتاح على الآخرين ، ولذلك فإن كل مجتمع تعلم مهني داخل المدرسة ينبغي أن يمتلك القدرة التنظيمية التي تسمح بإدارة عمليات التجديد بإبداع وتشاركية ومسئولية فردية وجماعية وعلاقات تواصل إنساني فعالة.

٥- يُعد تدريب المعلمين أثناء العمل استجابة منظمة لدواعي التغيير متنوع الميادين ، الذي يسير وفق خطوات متسارعة في مجالات المعرفة والتربية والثقافة وتكنولوجيا الاتصالات والاقتصاد وطبيعة المجتمعات ، مما يجعل المعلمين في احتياج كبير للتكيف المهني مع مختلف دواعي التغيير ومتطلباته في كافة الميادين ؛ مما يُحقق لهم القدرة على التكيف مع التغيير والتنبؤ به ، وامتلاك القدرة على إدارته بشكل علمي سليم.

٦- لقد تغيرت مهام المعلمين وأدوارهم ؛ ولذلك فالمعلمون في حاجة ملحة لممارسة التأمل والتفكير في الممارسات المهنية ، من خلال أنشطة تنفيذ المنهج وتخطيط بيئات التعلم ، وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم وفق السياق التربوي، وإتاحة الفرص الملائمة للطلاب لممارسة التجريب والمغامرة الآمنة، وتقاسم الممارسات المهنية في نماذج متميزة للأداء في ضوء معايير محددة ومؤشرات التقدم في التنمية المهنية .

بعض مقترحات البحث

يُمكن للبحث تحديد مجموعة من المقترحات الداعمة لتحسين وتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة ، والانتقال بها إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من نواتج التعلم المستهدفة ، من خلال تحقيق ما يلي:

أولاً : مقترحات عامة لتحسين برامج تدريب المعلمين:

١ - إعداد قوائم للأداء تتضمن تحديد واضح للأدوار الجديدة والمتجددة للمعلمين على تعدد مجالاتها سواء كانت تربوية أو علمية أو ثقافية أو اجتماعية أو وطنية وإنسانية ، بحيث يتم تحديد هذه الأدوار في شكل أداءات ومهام إجرائية دقيقة ومحددة حتى يُمكن للمعلمين القيام بها في ضوء معايير جودة المعلم .

٢ - تطبيق أنظمة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من خلال الاعتماد الأكاديمي والمهني للمعلمين لضمان استمرارية المشاركة الفعالة في مناشط التنمية المهنية كالتدريب وورش العمل والندوات التربوية.

٣ - تحقيق مشاركة حقيقية للمعلمين في مبادرات إصلاح التعليم وتجديد أنظمتهم الداخلية ؛ بما يُحقق دافعية المعلمين نحو المشاركة في التدريب وورش العمل والسعى لتقبل ثقافة التغيير والاستعداد له بأداءات وممارسات مهنية متوجهة نحو المستقبل الجيد لهم ولمؤسستهم التعليمية.

٤ - التأكيد على كون التنمية المهنية المستمرة مدخلاً مهماً لتحقيق التحسين المدرسي الشامل ، من خلال تمكين المعلمين بتحقيق مشاركة فاعلة في اتخاذ القرارات وإدارة عمليات التنمية المهنية ومنحهم المسؤولية عن تربية النشء وتحقيق المكانة الاجتماعية اللائقة بمجهوداتهم في صناعة شباب المستقبل.

٥ - قد يسهم تحسين الاتجاهات التربوية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المنشودة ، والمتمركزة حول المدرسة ، ويتحقق ذلك من خلال الاعتماد على إعداد البحوث الإجرائية التي تهتم بحل مشكلات التعليم والتعلم في مجتمع المدرسة ، وما يكتنفها من تجريب بدائل وحلول لمشكلات بيئة الصف الدراسي ، حتى يتم حل المشكلة والتقليل من تداعياتها السلبية مع تعزيز الممارسات التفكيرية النقدية ، والتي تبدأ بالفعل أو الإجراء ثم يتبعها النقد والتفكير في الممارسات المهنية، مما يقود إلى ممارسات وأنشطة أخرى أكثر جودة ، ثم يتبعها تفكير آخر يقود إلى مزيد من التحسين وتطوير الممارسات وهكذا.

ثانياً : مقترحات خاصة بتحسين عمليتي تنظيم وإدارة برامج تدريب المعلمين

يقترح البحث الحالي مجموعة من الإجراءات التي يُمكن أن تُسهم في تحسين إدارة وتنظيم عمليتي التدريب والتعلم ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما يلي:

- ١- تحديد أهداف برامج تدريب ونواتج التعلم المستهدفة بوضوح ودقة .
- ٢- تلبية الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلمين .
- ٣- تعدد الخيارات المتاحة أمام المعلمين في اختيار السياق التدريبي وأنشطة التأهيل المتنوعة.
- ٤- تحديد الأوقات الملائمة لتنفيذ برامج التدريب ، بحيث تكون منسجمة مع أحوالهم وظروف عملهم ، وتحديد مدة البرامج التدريبية وتوقيتاتها المناسبة في العام ، والساعات التدريبية المناسبة في اليوم التدريبي .
- ٥- انتقاء المواد التعليمية وأنشطة التأهيل المنسجمة مع أحدث الاتجاهات التربوية المعاصرة ، بما يُحقق جاذبية برامج التدريب للمعلمين .
- ٦ - تحديد الجمهور المستهدف بالتدريب بشكل علمي سليم .
- ٧ - إجراء التقويم الشامل والمستمر لبرامج التدريب ، بما يُحقق أهداف التدريب ، ويُزود مخططي التدريب بالتغذية المرتدة اللازمة لتحسين برامج التأهيل التربوي في المستقبل .
- ٨ - تنويع طرائق التدريب حسب متطلبات سياق التدريب ودافعية المتدربين ، حيث إن تنويع طرائق التدريب ووسائله ضمان حقيقي لنجاح التدريب في تحقيق الأهداف المحددة له، ومن أهم طرائق التدريب الجديدة ، طريقة المباريات الإدارية ، وتداعي الأفكار في حرية وطلاقة ، وطريقة إدارة فرق الحوار ، وتمثيل الأدوار وغيرها...
- ٩ - تنظيم إنجازات وأداءات المتدربين المتميزة في ملفات للإنجاز التدريبي ، بما يُسهم في تحقيق جودة مخرجات التدريب وتحسين ممارسات التأمل والتفكير النقدي .

ثالثاً : مقترحات خاصة بتحسين أداء المديرين

يقترح البحث الحالي مجموعة من الإجراءات التي يُمكن أن تُسهم في تحسين أداء المديرين القائمين على عمليتي التدريب والتعلم ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما يلي:

- ١ - إكساب المديرين مهارة تنويع طرائق التدريب وتنويع وسائل التعليم وتقنياته .
- ٢ - تنمية وعي المديرين بكيفية تشخيص الاحتياجات التدريبية للمعلمين .
- ٣ - توظيف المديرين للتخطيط الاستراتيجي في تحقيق التدريب الفعال والمستمر .

- ٤ - تفهم المعارف والمفاهيم الأساسية لإدارة التدريب الجيد من خلال قيادة المتدربين نحو تغيير الممارسات المهنية للمعلمين.
- ٥ - تفهم المدربين لأساليب التغيير وكيفية إثارة دوافع المتدربين وضمان استمرارية الحماسة للتدريب التربوي.
- ٦ - الالتزام بمعايير وضوابط التدريب الأخلاقية.
- ٧ - التمكن من مهارة إدارة وقت التدريب بكفاءة.
- ٨ - تحسين التواصل الانساني والاجتماعي مع المتدربين.

رابعاً : مقترحات خاصة بتحسين محتوى ومضامين البرامج التدريبية التربوية

يقترح البحث الحالي مجموعة من الإجراءات التي يُمكن أن تُسهم في تحسين محتوى ومضامين برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة كما يلي:

- ١- أهمية التصميم الجيد للبرامج التدريبية التربوية ، حيث يسمح ذلك بتحقيق أهداف التدريب ، ويتم تصميم البرامج التدريبية في إطار خطة متكاملة للتنفيذ الجيد مالمتكامل بداية بتوفير ميزانية التدريب وتسهيلاته ومواده التدريبية، وانتهاءً بتقويم عملية التدريب بشكل شامل ومتكامل.
- ٢- تحديد مستوى البرنامج التدريبي التربوي بدقة وموضوعية، من خلال تنظيم محتواه النظري والعملي ، وتحديد أنشطة التدريب وآليات التقويم.
- ٣- إنتاج برامج تدريب المعلمين في الوقت المحدد لذلك، والحرص على استيضاح توقعات المتدربين وملاحظاتهم عن سير عملية التدريب.
- ٤- إجراء المتابعة المستمرة لتنفيذ البرامج التدريبية من خلال التحقق من انتظامها وسيرها كما يُخطط لها ، والتغلب على بعض المشكلات التي قد تطرأ عند تنفيذ التدريب.
- ٥- أهمية أن يُصمم ويُنفذ البرنامج التدريبي التربوي في ضوء أسس علمية ومنهجية قابلة للتطبيق.
- ٦- إجراء تقويم شامل للبرامج التدريبية التربوية ، بحيث يتم التأكد من كفاءة المدربين ، واستمرارية حماس المتدربين ، ومعرفة مدى تحقيق البرنامج لأهدافه المحددة مسبقاً.
- ٧- تضمين محتوى التدريب معارف علمية وأنشطة تدريبية محفزة للأداء الابتكاري والتعلم المستمر.
- ٨- توظيف البرنامج التدريبي للمعلمين في تحسين اتجاههم نحو ممارسة مهنة التدريس.

قائمة المراجع

- إبراهيم ، مجدي عزيز .(٢٠٠٩). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم ، القاهرة : عالم الكتب . متاح على www.alamalkotob.com
- أبو لبن، إيناس موسى. (٢٠١٤). التطوير المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول
متاح على 6/2/2019 dsr.alistiqlal.edu.ps/file/files/166.pdf
- الجوهري، فائدة صبري .(٢٠١٢). المدخل لعلم النفس التربوي ، متاح على
20/2/2019 [Book+latest+september2012+new\(1\).pdf](http://Book+latest+september2012+new(1).pdf)
- الراوي ، محمد خلفان ، النبوي، أمين محمد. (٢٠٠٣). المعرفة ومجتمعات التعلم في القرن الحادي والعشرين :نموذج مقترح في المنظمات التعليمية ، ضمن مؤتمر " إعداد المعلم للألفية الثالثة" ، الفترة من ٢١-٢٣ أكتوبر ، إمارة العين ، جامعة الإمارات ، كلية التربية .
- الصبحي ،أحمد بن حمد ، الفهدي، راشد بن سليمان ، الشرعي، بلقيس غالب .(ديسمبر ٢٠١٣). برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء المدربين العاملين في مراكز التدريب التربوي بسلطنة عمان في ضوء احتياجاتهم التدريبية المستقبلية ، المجلة التربوية ، مج(٢٨) ع (١٠٩)، ص ص ١٠١-١٤١.
- العالي، حصة يوسف .(٢٠٠٢). إعداد المعلم أثناء الخدمة وتجربة مركز التأهيل التربوي ، ضمن أبحاث الندوة التربوية الأولى تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم ، الدوحة ، جامعة قطر ،كلية التربية ، ص-ص ٣٣٧-٣٦٦.
- العباسي ، محمود بن صلاح .(٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، عمان ، الجامعة الأردنية ، عمادة البحث العلمي ، المجلد (٤٦) ، العدد الأول ص.ص.٧٦٣-٧٨٣.
- العويلي، ابراهيم السيد. (ديسمبر ٢٠٠٦). المعلم ومهنة التعليم بين التمهين والتنمية المهنية تحقيقاً للتطبيع الاجتماعي ، مجلة التربية ، كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة ، العدد (١٣١) ، ج (٢) ، ص ص ٤٨٣-٥٤٣.

- الفاعوري ، رفعت عبدالحليم . (٢٠٠٥) . إدارة الإبداع التنظيمي ، ضمن سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
 - الفرا ، غادة رفيق حمدي . (٢٠١٣) . تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية "دراسة مقارنة" ، رسالة ماجستير . كلية التربية ، جامعة الأزهر - غزة .
 - الفاخري ، سالم عبدالله . (٢٠٠٧) . النمو المهني للمعلم ، ضمن أبحاث المؤتمر الرابع " الدولي الأول لكلية التربية بقنا ، جامعة جنوب الوادي ، جودة كليات التربية والإصلاح المدرسي الجزء الثاني ، قنا : من ٤ - ٥ أبريل ص ص ٥٤٧-٥٦٠ .
 - المرزوق ، محمد جمعان (يناير ٢٠١٤) . فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت . مجلة دراسات تربوية ونفسية ، كلية التربية بالزقازيق ، ع(٨٢) ، ج(٢) ، ص ص ٣٤٧-٤١٩ .
 - المكتب الفني للتأهيل التربوي . (٢٠١٧/٢٠١٨) . دليل برنامج إجازة التأهيل التربوي ، القاهرة ، جامعة الأزهر ، كلية التربية
 - النبوي ، أمين محمد . (٢٠٠٨) . مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي للمدارس ، ضمن سلسلة آفاق تربوية متجددة ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية .
 - جابر، جابر عبد الحميد ، كاظم،، أحمد خيري. (١٩٨٦) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة : دار النهضة العربية .
 - حسن ، محمد ابراهيم وآخرون . (٢٠٠١) . إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم أثناء الخدمة ، ملخص تقرير رقم (٤)، من منشورات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، ضمن سلسلة الدراسات التقييمية لبرنامج التطوير التربوي ، المملكة الأردنية الهاشمية ، عمان ، ص د .
 - زياد بركات (٢٠٠٥) الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس
- http://www.qou.edu/home/sciResearch/researchersPages/ziadBarakat/r9_drZiadBarakat.pdf
٣٠١٩/٢/٢٠

- شاين ، إيجار هـ. (٢٠١١). **الثقافة التنظيمية والقيادة** ، ترجمة : الأصبحي، محمد منير ، وهبي ، محمد شحاته ، ضمن إصدارات معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- صلاح الدين ، جفال (٢٠١٧). أثر التدريب في تفعيل التعلم التنظيمي "دراسة حالة شركة كوسيدار لولاية بسكرة". رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة محمد خيضر، ص ص ١٠-٢٣.
- فلاهيرتي، جيمس .(٢٠١٤). **التدريب الموجه بإقادة شعبة التميز لتمكين الآخرين** ، ترجمة مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم ، ضمن سلسلة كتاب في دقائق ، الإمارات العربية المتحدة ، مكتبة دبي الرقمية .
- قدار، تتهيد عادل (يوليو ٢٠١٣) . الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلبة كلية التربية وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة تكريت للعلوم ، المجلد (١٩) العدد (٧) ، ص ص ٥٦٧-٦٠١.
- محمد ، مصطفى عبدالسميع.(ابريل ٢٠١٠) . متطلبات انتقال أثر تعليم الكبار من خلال برامج المؤسسات التطوعية ، ضمن أبحاث المؤتمر الثامن لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس ، المنظمات غير الحكومية وتعليم الكبار في الوطن العربي " الواقع والرؤى المستقبلية"، ، القاهرة ، ص ص ١٨٢-٢٠٠.
- معمار، صلاح صالح. (٢٠١٠). **التدريب الأسس والمبادئ** ، الأردن ، عمان ، ديبونو للطباعة والنشر .
- مقابلة ، محمد قاسم .(٢٠١١). **التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية** ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- Best, J. W., & Kahen, J. V.: **Research in Education**, U.S.A ;Aviacom Company and Library of Congress, 8th ed.1998 , P. 377.

- Cuttance,P.(2000). School Innovation : Pathway to Knowledge Society .Australia. The Austuralian Government Depatment of Educatin, Science Training.
- Euler,D.(2010).Shaping Learning Cultures: A Strategic Challenges for Universities, in Ehlers,U.&Schneckenberg,D.(eds.). Changing Cultures in Higher Ed ucation Moving Ahe ad to Future Learning, Springer–Verlag Berlin Heidelberg.
- Harris,D.N.& Sass,T.R.(March2008).**Teaching Training ,Teacher Quality and Student Achievement** . Working Paper3,National Center for Analysis of Longiludinal Data in, Education Research(CALDER).
- Izevbigie, T. I.(Spr 2006). An Assessment of Teachers' Attitude towards Teaching Profession in Midwestern Nigeria, **Education**, v126 n3 p462–467
- Karpatim,A.().Teacher Training and Professional development, Programme for International Student Assessment, in Green Book External Conditions for Renewal.
- Mizell,H.(2010).**Why Professional Development Matters**.in Frank,V.ed., Oxford, Learning Forward.
- Oluwatayo, J.,(2012). Validity and Reliability Issues in Education Research. **Journal of Educational and Social Research**, Vol2,No(2),May,p392.Osunde, A. U.;
- Rahman,F.,et al.(March2011). Relationship between Training of Teachers and effectiveness Teaching , **International**

Journal of Business and Social Science, Vol.2(4), 150–160.

–Ries,F.,Cabrera,C.&Carriedo,R.(2016).A Study of Teacher Training in the United States and Europe, The European Journal of Social and Behavioural Sciences, Vol.(xvi), 2218–2301.