

أراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة كركوك

حسين علي قرناز ذكرى عبد الحافظ

المديرية العامة للتربية في محافظة كركوك

الفصل الأول

أهمية البحث:

أن تقدم الأمم وارتقاء الشعوب يعتمد على تنمية شخصيات أبنائها وإمكاناتهم البشرية ولعل المشكلة الرئيسة في البلاد النامية ليست في الفقر في مواردها الطبيعية بقدر ما هو التخلف في مصادرها البشرية - ولكي تنمو هذه البلاد وتتقدم فلا بد من أن تنمي رأسمالها البشري (عبادة ، ٢٠٠١: ٨).

ويعد المعلم الركن الأساسي في عملية التعليم، تلك السلسلة المنتظمة من الأفعال التي يديرها المعلم ويسهم فيها المتعلمون نظريا و عمليا ليتحقق لهم التعلم، ولعل من أبرز ما يؤكد أهمية دور المعلم في العملية التعليمية المحاولات المستمرة لتطوير معاهد وكليات إعداد، ويُعد تدريب معلمي المدارس أثناء خدمتهم هدفا رئيساً من أهداف نظم التعليم في كافة أنحاء العالم كما أنه الوسيلة الوحيدة لرفع مستوى المعلمين وتنميتهم في حقولهم وتخصصاتهم.

" كما أن التدريب في أثناء الخدمة يُعد أحد جناحي تربية المعلم، لأن تربية المعلم هي عملية ذات وجهين أحدهما تتعلق بالأعداد قبل دخول

المهنة، والآخر يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة، ومعنى ذلك أن الوجهين متكاملان، وأن الأعداد هو مجرد بدأ الطريق للنمو المهني. لقد أصبح التدريب أهم الأمور التي ينبغي إن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم، كونه جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف، التي يتمثل في تنمية المعلم مهنيّاً وعلمياً وتقنياً، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها في أثناء عمله.

ومن هنا تبرز أهمية التدريب في أثناء الخدمة بالنسبة للعاملين في التعليم كونه السبيل للنمو المهني، والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، وكل ما من شأنه رفع مستوى أدائهم مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم. ولقد نال التدريب المهني في التعليم أهمية بالغة، انعكست في المؤتمرات واللجان، التي عقدت عالمياً وعربياً، وهي تؤكد أهمية الدورات وضرورتها لرفع مستوى التعليم، ولقد اقترحت اللجنة الدولية تطوير التعليم ما يلي: "يجب أن تكون التربية المستديمة هي الأمل للسياسات التعليمية خلال السنوات المقبلة سواء في الدول المتقدمة أو النامية".

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على آراء الهيئات التعليمية لمركز محافظة كركوك في التدريب أثناء الخدمة.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على المعلمين والمعلمات والمدرسين والمدرسات ومدرّاء المدارس العاملين في المديرية العامة لتربية كركوك في مركز محافظة كركوك للعام الدراسي (٢٠٠٩/٢٠١٠).

تحديد المصطلحات:

الرأي : توافق في المواقف بين أكثر من شخص في موضوع واحد أو فكرة واحدة. يونج عرف الرأي بأنه الحكم الاجتماعي لجماعة ذات وعي ذاتي على موضوع بأهمية عامة بعد مناقشة عامة مقبولة : WWW. Ma3 ali. Nat

البيج عرف الرأي هو الناتج عن عملية تفاعل الأشخاص في أي شكل من أشكال الجماعة نحو موضوع معين يكون محل مناقشة في جماعة ما. www.ma3ali.net . كما عرفه الحجي أنه حصيلة أفكار ومعتقدات ومواقف الأفراد والجماعات إزاء شأن أو شؤون تمس للنسق الاجتماعي كأفراد وتنظيمات ونظم والتي يمكن أن يؤثر في تشكيلها من خلال عملية الاتصال التي قد تؤثر نسبياً أو كلياً في مجريات أمور الجماعة الإنسانية. www.arabsys.natalfatemy

التدريب:

- ١- بأنه نقل محتوى تدريبي أو مهارة تدريبية من شخص (المدرّب) إلى شخص/ أشخاص آخرين (متدربين) بحيث يتم فهم محتوى أو اكتساب المهارة بشكل صحيح من قبل المتدربين.
- ٢- النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاولة عمل ما يهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها.
- ٣- نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي يعمل بها. (ابو علام، ١٩٨٩ : ٣٤).
- ٤- كما يعرف بأنه (تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر).

أراء الميثاق التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة حزمكة.....

حسين علي قريش
ذكري محمد الجاف

٥- هو العملية التي يراد بها إحداث تغييرات معينة لمجموعة من الناس هم في حاجة لها، أو ربما نحن نحتاجها منهم. (أبو علام ، ١٩٨٩ : ٣٤).

الخدمة:

تعرف بأنها الوقت الرسمي لعمل موظف في مؤسسة معينة وممارسته لكافة المهام والإعمال الموكلة إليه خلال ذلك الوقت. وعلى ذلك يمكن تعريف التدريب في أثناء الخدمة بأنه أي برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة للتعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءاتهم الفنية وصقل خبراتهم.

التعريف الإجرائي:

هو عملية نقل المعارف والمهارات المختلفة لزيادة كفاءة العاملين في الميدان التربوي خلال أدائهم لعملهم في مديرية للتربية. وعرف التدريب التربوي في أثناء الخدمة بأنه "مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظمها المؤسسات التربوية ووحداتها في المناطق التعليمية، للمعلمين الموجودين فعلا في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث عن مشكلات تربوية.

" والتدريب التربوي ، في أثناء الخدمة هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية.

الفصل الثاني الإطار النظري

التدريب بصورة عامة هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية. وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان ويشير أيضا إلى تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان إلى إنسان آخر.

ويمكن تعريف التدريب التربوي في أثناء الخدمة من خلال المفاهيم الثلاثة الآتية:

أ- المفهوم العلاجي :

وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن:

- أما أن المعلم تخرج منذ فترة طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل المعلومات.

- إما إن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

ب- المفهوم السلوكي:

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك، لذا يجب أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التدريسي.

ت- المفهوم الإبداعي:

وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

أهداف التدريب في أثناء الخدمة التعليمية:

التدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساسا تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات، وخاصة أداء المعلم والمدير والموظف المتدرب، والاتقاء به إلى المستوى العملي والمهني والثقافي، بما يحقق أهدافهم وطموحاتهم واستقرارهم النفسي، وإخلاصهم في أداء رسالتهم كما أن التدريب يقوم بسد الفجوة القائمة بين عمليات الإعداد في معاهد وكليات التربية من ناحية ومتطلبات الممارسة الميدانية من ناحية أخرى.

إن التدريب في أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية فهو المعلم وهو العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها، ودورها في التقدم الاجتماعي ومن أهداف التدريب في أثناء الخدمة التعليمية ما يأتي:

- ١- الإلمام بالطرق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.
- ٢- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرات على الإبداع والتجديد.
- ٣- تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.
- ٤- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.
- ٥- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في الدورة ومدى إتقانه لعمله.

- ٦- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي.
- ٧- إتاحة الفرصة للمعلمين، على تعرف الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.
- ٨- مساعدة المعلمين حديثي التخرج على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.
- ٩- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم.
- ١٠- تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية، والتطبيق الإداري الفني مما يؤدي إلى رفع المستوى التعليمي لدى القائمين على العملية التربوية ويعمل على مبدأ استمرارية التعليم، والتي من شأنها رفع المستوى العام للخدمات التعليمية والإدارية.
- ١١- شعور المعلم المتدرب أو الموظف أو المدير بالرضا الوظيفي لتحسين أدائه في العمل.
- ١٢- تحسين مهارات المعلمين أو المدراء وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً، الأمر الذي يرضي رؤسائهم، يتيح الفرصة الترقى إلى موقع أرفع.

ويمكن تلخيص هذه الأهداف بما يأتي:

- ١- تأهيل العاملين في مهنة التعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد مخطط لها.
- ٢- تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقدير قيمة عمله التربوي، والإداري وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه،
- ٣- تنمية مفهوم التربية المستمرة، والإسهام في الحلقات الدراسية، والدراسات الميدانية وغيرها.
- ٤- تبصير المعلمين والمدراء بمشكلات النظام التعليمي القائم، ومشكلات المدرسة، وفصولها الدراسية، وتعرفهم بدورهم ومسؤولياتهم في حلها.
- ٥- إعداد المعلمين والمدراء للمساهمة في البرامج التدريبية. وخلق جو من التعاون بين المؤسسات التي يعملون فيها.

الاحتياجات التدريبية:

هي مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات المعلمين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفاياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل، أو هي نقص في المعلومات والمهارات والاتجاهات تعرقل سير العمل وسير السياسة العامة للأجهزة، وتحديد الاحتياجات التدريبية بعد الأساس الذي يقوم عليه التدريب السليم بهدف تحقيق الكفاية وحسن الأداء. وفي ضوء تحديد الاحتياجات وحدها ينبغي تصميم البرنامج التدريبي.

ويمكن تعريف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغيرات التي يشعر بالحاجة إليها. لكي تساعد على أداء عمله على الوجه المطلوب.

والعناصر الأساسية للاحتياجات التدريبية هي:

- ١- معلومات وتطبيقات وخبرات عملية، مطلوب تزويد المعلمين بها.
 - ٢- إحداث تغييرات في سلوك واتجاهات المعلمين نحو أعمالهم ومهنتهم وبيئاتهم وطلابهم... الخ.
 - وتتمثل مصادر تعرف الاحتياجات التدريبية في بما يأتي:
 - ١- توصيف الوظائف، وتحديد واجباتها ومسؤولياتها، والمتطلبات الأساسية لشغلها.
 - ٢- معرفة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف ومقارنتها بمعدلات أداء المعلمين الذين يشغلونها.
 - ٣- تقارير الكفاية التي تحرر عن المعلمين من مصادر تعرف الاحتياجات التدريبية.
 - ٤- آراء الرؤساء وصلتهم الوثيقة بمروسيهم تمكن من اكتشاف نقاط الضعف التي يمكن علاجها بالتدريب.
 - ٥- دراسة الأهداف المحددة دراسة وافية تعطي مؤشرا عاماً إلى الاحتياجات اللازمة للعاملين.
 - ٦- توضيح الشكاوى توضح مواضع عند رضا العاملين، في أثناء العمل التعليمي أو الإداري، وعند دراستها تتضح أسبابها ويمكن علاجها بالتدريب.
 - ٧- اللقاءات بين الرؤساء ومديري التدريب في الوحدات التدريبية مع العاملين في حقل التربية والتعليم أنفسهم، لتعرف آرائهم في تنمية أنفسهم عن طريق التدريب.
 - ٨- الدراسات التي تطبق على العاملين في حقل التربية والتعليم بغرض تقدير احتياجاتهم إلى التدريب في أثناء الخدمة التعليمية.
- التخطيط لبرنامج تدريب العاملين أثناء الخدمة:**

هناك خطوات عامة يجب مراعاتها عند إجراء التخطيط العام لأي عملية تدريبية، تتمثل في الخطوات التالية:

أولاً: مرحلة تحديد أهداف خطة التدريب:

إن أول خطوة في تصميم برنامج التدريب الجيد هي أهدافه وحيث أن التدريب يحمل تغيراً في المهارات والقدرات والمعلومات والاتجاهات والسلوك، أو في هذه الجوانب أو بعضها أو تشكيله معينة منها، فإن الهدف لابد أن يعين هذا التغير، في صورة زمنية أو نوعية أو كمية.

ومن أهداف برامج التدريب أثناء الخدمة فهي التي ترتبط بالتغيرات المستهدفة في فئة المعلمين، فقد تكون معرفية، أو وجدانية، أو مهارية أو جميعها لذا يجب تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ثم نضع البرنامج في ضوء ذلك وعموما تسعى برامج التدريب أثناء الخدمة، إلى تعريف المعلمين بالتطورات الحديثة في علومهم وإمدادهم بآخر المستجدات وتسعى إلى تحسين أساليب التدريس، وتنمية كفاءاتهم ومهاراتهم التعليمية وتبني طرائق وأساليب تربوية والاستعانة بتقنيات جديدة لم يعهدها من قبل. فإن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يدور حول محاور ثلاثة:

- ١- المحور العام، ويتضمن تعريف المعلمين بخطط التطوير التربوي، وتنمية اتجاهاته نحو المهنة، واستخدام المنحنى العلمي في التدريس.
- ٢- المحور الكفاءات ويتضمن بعض الموارد التدريبية التي يحتاج إليها المعلم بهدف إكسابه مهارات التخطيط للدرس، توظيف الأسئلة في التعليم، مهارات الاتصال وإثارة الدافعية، المبادئ في التعلم .. الخ
- ٣- محور المناهج وطرق تدريسها ويتضمن استخدام أساليب حديثة في التدريس، توظيف التقنيات لتحقيق أهدافها.

أنماط التدريب:

تصنيف التدريب: هناك عدد أسس التصنيف للتدريب منها:

(أ) التصنيف حسب مكان التدريب:

- التدريب الداخلي: هو تدريب الشخص داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- التدريب الخارجي: يتم بواسطة مؤسسة أو شخص من خارج المؤسسة التي يعمل بها الموظف.

(ب) التصنيف حسب المرحلة:

- تدريب ما قبل الخدمة: وهو التدريب الذي يخضع له الملتحقون حديثاً بمؤسسة ما أو تأهيل أشخاص تمت ترقيتهم لوظيفة أعلى داخل المؤسسة أو اسناد مهام جديدة إليهم.
- التدريب أثناء الخدمة: وهو التدريب الذي يقدم للأشخاص أثناء الخدمة والذي يؤديون مهام محددة.

(ت) التصنيف حسب مستوى التدريب:

تدريب تنويري تدريب تشغيلي تدريب تطبيقي

(ث) التصنيف حسب مجال التدريب:

تدريب تنموي تدريب مهني تدريب إداري تدريب فني

الأنشطة التدريبية:

هناك العديد من الأنشطة التدريبية إلا أن أكثرها شيوعاً هي :

الدورات التدريبية ورش العمل الزيارات الميدانية
تبادل الخبرات التدريب الذاتي.

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل مجموعة الإجراءات التي قام بها الباحثون بدأ بمنهجية البحث ووصف مجتمع البحث وعينته وإجراءات إعداد الاستبيان لآراء الهيئات التعليمية في الدورات التدريبية وتطبيقاته والوسائل الإحصائية المستخدمة لتحقيق أهداف البحث :

منهجية البحث:

يستهدف البحث الحالي معرفة آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة ولأجل ذلك تم اختيار البحث الوصفي بوصفه الأنسب لدراسات الرأي. (فان دالين، ١٩٨٤ : ٣٦١).

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من المعلمين والبالغ عددهم (٥٥١٥) فضلاً عن المدرسين والمدرسات ومدراء المدارس العاملين في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية والبالغ عددهم (٢٥٠٨) في مركز محافظة كركوك للعام الدراسي (٢٠١٠/٢٠٠٩) وبهذا يكون العدد الكلي (٨٠٢٣) معلماً ومدرساً ومديراً.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث من المعلمين والمعلمات والمدرسين والمدرسات والمدراء بشكل عشوائي ومن بعض المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في مركز محافظة كركوك. وبشكل قصدي ممن شاركوا في الدورات التدريبية وبلغ عدد أفراد العينة (٢٠٠) ومن بينهم (٩٢) من الذكور و (١٠٨) من الإناث والذين يعملون في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك وكما مبين في الجدول (١)

أراء الصيانه التعليميه في التدريب أثناء الخدمة في محافظة حركوك.....

حسين علي قرفاز ذكري عبد الجافظ

جدول (١)

اسماء المدارس	ذكور	أناث	العدد الكلي
معهد اعداد المعلمات	٦	٦	١٢
معهد أعداد المعلمين	٦	٦	١٢
ايلاف الابتدائية	—	١٠	١٠
متوسطة ابي تمام	٦	٤	١٠
متوسطة ابن الأثير	٥	—	٥
متوسطة الفجر الجديد	—	١٠	١٠
ثانوية القلعة	—	١٠	١٠
ثانوية الأزدهار	—	٩	٩
ثانوية المصلى	٨	—	٨
ثانوية النور	—	٧	٧
ثانوية ٩ نيسان	—	٧	٧
ثانوية الشروق	—	٨	٨
ثانوية عمر بن الخطاب	٧	—	٧
اعدادية الجهاد	٨	—	٨
متوسطة بكار	٥	—	٥
متوسطة تسين شهيدلر	٨	٨	١٦
ابتدائية الفضائل المختلطة	٤	٦	١٠
الفنار الابتدائية المختلطة	٤	٤	٨
ابتدائية الكندي المختلطة	٣	٤	٧
الأصالة الابتدائية المختلطة	٣	٤	٧
سمية الابتدائية للبنات	—	٥	٥
ابتدائية شط العرب للبنين	٤	٤	٨
مناهل الابتدائية	٩	—	٩
متوسطة ساطع الحصري للبنين	٦	—	٦

صدق الاستبيان (Vilidity):

أن مفهوم الصدق (Valididity) مفهوم واسع وله عدة معان ويعد من أهم الشروط الواجب توافرها في بناء المقاييس والاختبارات النفسية (٤٣٥ : ١٩٧٢ ، Ebel) ويشير الصدق الى عدد من الاستدلالات في فقرات المقياس من حيث مناسبتها ومعانيها وفائدتها تحقيق صدق المقياس معناه تجميع الأدلة التي تؤيد مثل هذه الاستدلالات (أبو علام ١٩٨٩: ١٤٤) ويقصد به أيضا فحص مضمون الاختبار فحصاً دقيقاً منظماً لتحديد ما إذا كان يشتمل على عينة ممثلة لميدان السلوك الذي يقيسه (أبو حطب وآخرون، ١٩٨٧: ١٣٤) ويعد الصدق خاصية سايكومترية تكشف عن مدى تأدية الاختبار للغرض الذي وضع من أجله أي إن المقياس يقيس الوظيفة التي وضع من أجلها المقياس ولا يقيس وظيفة أخرى إلى جانبها أو يذيلها عنها. (عريف وآخرون، ٢٠٠٦: ١١١) فالصدق يتعلق بمدى فائدة أداة القياس في اتخاذ قرارات تتعلق بغرض أو أغراض معينة (أبو علام، ٢٠٠٠: ١٨٧) ولكي يكون الاستبيان الذي أعده الباحثون صادقا فقد تم استخراج الصدق الظاهري له.

الصدق الظاهري (Facevalidldty)

هو الكشف والتعرف على المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع القدرات، وكيفية صياغتها، ومدى وضوحها ومناسبتها لقياس المهمة المراد قياسها، والتعرف عليها وإن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري، هي عرض الاختبار على مجموعة من الخبراء والمحكمين للحكم على صلاحيته في قياس المهمة المراد قياسها (Yen & Alen ، ٩ : ١٩٧٩).

آراء المصنّاء التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة حزمعوك.....

حسين علي قريش
ذكري محمد الجاهظ

ويتناول الصدق الظاهري تعليمات المقياس ودقتها ودرجة مفهوميتها وموضوعيته (العجيلي وآخرون، ١٩٩٠ : ١٣٠) ولأجل تحقيق ذلك قامت الباحثة بعرض فقرات الاختبار بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء في مجال اللغة والتربية وعلم النفس لبيان رأيهم في صلاحية الاختبار ومدى ملائمته للهدف الذي وضع من أجله وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها، استخدم مربع كاي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين آراء المحكمين ومدى صلاحية فقرات الاختبار لما وضع لأجله وقد استبعدت الفقرات التي لم تكن ذات دلالة إحصائية وبقيت الفقرات الدالة إحصائياً إذ تم حذف فقرتين لم يكونا ذات دلالة إحصائية وجدول (٢) يوضح ذلك

أرقام الفقرات	الموافقين		غير الموافقين		قيمة مربع كاي	قيمة مربع كاي	الدالة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المحسوبة	الجدولة	
١-٢-٣-٤-٥ ٦-٧-٨-٩ ١٠-١١-١٢ ١٣-١٤-١٥	١٠٠%	٨	-	-	٢٢	٣.٨٤	دالة
١٦-١٧-١٨	٤٥%	٣	٥	٥٥%	٢.٣٣	٣.٨٤	غير دالة

التطبيق الاستطلاعي:

من اجل التعرف على مدى وضوح فقرات الاستبيان وتحديد جوانب الغموض فيه ثم تطبيق الاستبيان على عينة من المعلمين والمدرسين بلغ عددها (١٦) معلما و مدرسا و تم التطبيق بإشراف الباحثون وكشف التطبيق إن تعليمات الاستبيان واضحة وكذلك فقرات وبدائلها وقد تم اختيار عينة التطبيق إن تعليمات الاستبيان واضحة وكذلك فقراته وبدائلها بالبحث بواقع (٨) من الذكور ومثلهم من الإناث وتم تحديد الزمن المستغرق للاجابة من خلال الحصول على معدل الزمن لأول معلم أو مدرس انهى الإجابة وآخر معلم أو مدرس إذ استغرق الأول (١٥) دقيقة في الإجابة

على الاستبيان في حين أنهى الآخرين الأخير الإجابة على الاستبيان ب (١٧) دقيقة أي بمعدل زمني قدرة (١٦) دقيقة

الثبات (Reliability)

يشير الثبات إلى ثبات نتائج الاختبار تقريبا في المرات المختلفة التي يطبق فيها على الأفراد أنفسهم أو إعطاء النتائج نفسها تقريبا عندما تطبق صور متكافئة منه أو متماثلة. (الزبد وعقل، ٢٠٠٥ : ١٥٤) ويعد أحد مؤشرات التحقق من دقة المقياس.

طريقة إعادة الاختبار:

وتعد من أكثر الطرائق استخداما وتستند فكرة هذه الطريقة إلى حساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها الأفراد في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني (الظاهر وآخرون ، ١٤١ ، ١٩٩٩) وقد تم تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٣٠) معلما ومدرسا (ذكور وإناث) اختبروا بشكل عشوائي من معلمي ومدرسي المدارس المشمولة بالبحث وبعد مرور (١٤) يوما من التطبيق الأول وطبق الاستبيان ثانية على العينة نفسها وبعد معالجة النتائج بمعامل ارتباط بيرسون تبين إن معامل الثبات يساوي (٠.٨٠) وهو معامل ثبات جيد إذ تشير الأدبيات إن الاختبارات غير المقننة يتراوح معامل ثباتها (٠.٦٠-٠.٨٥) (عودة، ١٩٩٨ : ٢٤٠).

الصيغة النهائية للاستبيان

تكون الاستبيان بصيغته النهائية من (١٥) فقرة بعد أن تم حذف (٢) فقرة وهي الفقرات (١٦.١٧) وذلك بسبب ضعف خصائصها السايكومترية من خلال عدم موافقة الخبراء عليها.

الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الوسائل الإحصائية الآتية:

أراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة حزمعوك.....

حسين علي قريش
ذكري عبد الجاف

١- مربع كاي (٢%) لعينة واحدة لمعرفة الفروق بين المحكمين
الموافقين وغير الموافقين.

٢- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل ارتباط ثبات

الاستبيان.(المشهداني، ١٩٨٩، : ١٢٣١-١٢٥)

الفصل الرابع

عرض النتائج والتوصيات والمقترحات

يمكن عرض النتائج وتلخيصها من خلال الجدول الآتي

البيانات			الفقرة	
إلى حد ما	غير موافق	موافق		
			ماهي طرائق التدريس المناسبة (المفيدة) أثناء الدورات التدريبية:	
٣٧	٥٤	١٠٩	طريقة المناقشة	
١١	١٠٠	٨٩	طريقة الإلقاء	
١٩	١١	١٧٠	الوسائل الحديثة (لعاب الأدوار-المشروع-العصف الذهني)	
	١٤٣	٤٤	انسجام دورات التدريب مع المستجدات والتغيرات في المناهج الدراسية	
٢٣	١٠٢	٧٥	مدى توافر الأجهزة العلمية والأدوات والوسائل التعليمية المناسبة في مراكز التدريب	
١٧	١١٩	٦٤	اهتمام مديرية التربية بتنفيذ خطط الدورات بشكل مبرمج لكافة الهيئات التعليمية	
			اهتمام ودافعية الهيئات التدريسية والتعليمية نحو الدورات بالنسبة للمتدرب	
١٣	٨٨	٩٩	أثناء الدوام	
٧٧	١٤	١٠٩	بعد الدوام	
٧٢	٢٨	١٠٠	أثناء العطلة الرسمية	
			كفاءة الكوادر العلمية المرشحة لإلقاء المحاضرات على المتدربين	
٢٣	١٢٢	٥٥	عالية	
١١	٧٨	١١١	متوسطة	
٨	٦٧	١٢٣	ضعيفة	

آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة حركوك.....

حسين علي قريش
ذكري محمد الجافظ

البيانات			الفقرة
إلى حد ما	غير موافق	موافق	
٤٤	٦٩	٨٧	يعتقد المتدرب إن فتح دورات تخصصية في الحاسوب والانترنت أكثر فائدة من الدورات الخاصة بالمناهج
	٥٨	٧٨	تحقق الدورات التدريبية أهدافا من حيث الوقت المحدد لأقامتها
	١٨٨	٧	نظام الحوافز في الدورات التدريبية مناسب
	١١٤	٦٦	تنقسم مناهج الدورات التدريبية بماكبة التطورات العلمية والتكنولوجية ومناسبتها من حيث الجودة والنوعية
	٧٧	٣٧	إدارة المدرسة تحث الكوادر التعليمية على التدريب أثناء الخدمة
٥	٩٧	٢٨	المشرفون والاختصاصيون يتابعون وجبات تدريب الهيئات التعليمية
٣٣	٦١	١٠٦	أبنية المراكز التدريبية مناسبة لإقامة الدورات
	١٢٣	٥٤	يهتم المتدربين بتطبيق المواد التدريبية بعد الدورات في مدارسهم
	١٦٩	٢٢	تتابع الإدارات المدرسية والإشراف تطبيق ماتم الحصول عليه في الدورات للمشاركين في مدارسهم

من خلال دراسة واقع البرامج التدريبية أثناء الخدمة، يمكن الخروج بالنتائج والتوصيات الآتية:

- ١- يلاحظ ضبابية السياسات، وتواضع الخطط للتدريب أثناء الخدمة، لذلك يجب التخطيط لبرامج تدريب الهيئات التعليمية أثناء الخدمة وتكييفها وفق الاحتياجات الفعلية للتدريب للمعلمين ومتطلبات العمل، ومتطلبات التطور في المهنة حتى يتمكن المعلم من إحداث التغيرات المطلوبة في سلوك المتعلمين فتقدير هذه الاحتياجات يمثل أساسا لبرامج التدريب.
- ٢- تطوير الأنظمة والقوانين ليصبح التدريب أثناء الخدمة متطلبا للاستمرار في مهنة التعليم والتقدم فيها.
- ٣- لابد من أتساع قاعدة المشاركين في التخطيط لبرامج التدريب، بحيث يشارك فيها المعلمون والمشرفون ومراكز أو مؤسسات أو كليات إعداد المعلم وتدريبه، أما في تنفيذ هذه البرامج فلا بد من اختيار العناصر القادرة على التدريب المؤهلة لذلك.
- ٤- يجب الاهتمام بالجوانب التطبيقية في تدريب الهيئات التعليمية، ذلك إن تلحظه من برامج تدريبية تركز على أسلوب المحاضرات والنشرات

آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة عرعر.....

حسين علي قريش
ذكري محمد الجافظ

والبحوث التربوية المختلفة، ولكنها لا تهتم بالحلقات الدراسية وورش العمل والنشاطات وتبادل الزيارات الميدانية التي تساعد على تنمية مهارات المعلم مثل مهارة إدارة الصف، مهارة الاتصال، التعليم الفعال... الخ

٥- ضرورة وضع تصورات مستقبلية لبرامج التدريب، بحيث تواجه متطلبات العصر المتجددة، وذلك من خلال دورات قصيرة أو متوسطة المدى على مستوى المدرسة أو المنطقة التعليمية، ومشاريع تدريبية كبيرة تشرف عليها كليات المعلمين وكليات التربية وهذا يفتح المجال أمام دعوة إنشاء مركز وطني لتنمية وتطوير التعليم يتولى التخطيط والإشراف على برامج إعداد الهيئات التعليمية وتدريبها.

٦- ضرورة إنتاج الرزم والحقائب التدريبية المتخصصة لاستخدامها كنماذج رائدة لتدريب الهيئات التعليمية، ووضعها تحت التقويم المستمر بغية تطويرها، وهذا ما أكدته الدراسة الإقليمية لمتابعة توصيات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية بشأن أوضاع المعلمين في الدول العربية المنعقد في عمان ١٩٩٧م.

٧- من الأخطاء الشائعة إعمال اطلاع الهيئات التعليمية من المتدربين على أهداف البرامج التدريبية، وعلى المهارات اكتسابها لذلك يجب تحديد الأهداف بوضوح المتعلمين، حتى يتمكن هؤلاء من تطويع المواد التدريبية والمعلومات المختلفة لتحقيق هذه الأهداف ينظم ويوجه عملية التعلم سواء للمعلم المدرب أو المتدرب.

٨- ضرورة استشارة الهيئات التعليمية عند تحديد برامج التدريب، وتحديد الوقت المناسب لها وتحديد الزمن الذي تستغرقه هذه البرامج، وترغيبهم في حضورها.

٩- زيادة الاهتمام بمشكلات الهيئات التعليمية وحاجاتهم وتنمية الاتجاهات الإيجابية لهم نحو مهنة التدريس وتبصير المعلمين بخطط التطوير التربوي والمشكلات الاجتماعية المختلفة، مثل انتشار بعض الظواهر

السلبية كالأثكالية، وضعف الإنجاز، وقلة الاهتمام بالوقت، الخ وبيان دور الهيئات التعليمية حيالها نظريا وعمليا.

١٠- الاهتمام بالبحوث التقييمية للتأكد من مدى تحقيق أهداف البرامج، ووضع نظام للتقويم يشمل تقويم أداء الأفراد، وهيئة التدريب، ومحتوى البرامج وأساليب تنفيذها ومخرجاتها والكفاءات والمهارات والخصائص المتوقع اكتسابها من برامج إعداد المعلمين وتدريبهم الاهتمام بالبحوث التقييمية للتأكد من مدى تحقيق أهداف البرامج، ووضع نظام للتقويم يشمل تقويم أداء الأفراد، وهيئة التدريب، ومحتوى البرامج وأساليب تنفيذها ومخرجاتها والكفاءات والمهارات والخصائص المتوقع اكتسابها من برامج إعداد المعلمين وتدريبهم إن تحديد مثل هذه الخصائص والكفاءات أمر بالغ الأهمية لتقويم هذه البرامج ومن ثم تحسينها وتطويرها.

التوصيات (Recommendations)

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج في هذه الدراسة فإنهما يوصيان بما يأتي:

- ١- الاهتمام بتضمين الدورات التدريبية لمناهج تخصصية وتربوية وعدم الاقتصار على جانب واحد فقط.
- ٢- زيادة عدد الدورات التدريبية لزيادة كفاءة المعلمين في استخدام الطرق والأساليب العلمية والتربوية الحديثة في التعليم.
- ٣- تشجيع طلبة الدراسات العليا على بناء برامج للتدريب أثناء الخدمة للاستفادة منها في تدريب العاملين في الميدان التربوي.
- ٤- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تطوير إمكانية قسم الإعداد والتدريب.
- ٥- فتح موقع متخصص من قبل وزارة التربية على شبكة الانترنت للتدريب على تطوير كفاءة المعلمين.

٦- الاهتمام ببرمجة دخول كافة العاملين في الميدان التربوي بدورات للتدريب أثناء الخدمة.

٧- الاهتمام بوضع آلية خاصة للإثابة خلال وبعد الدورات التدريبية.

٨- وضع آلية خاصة من قبل المديرية العامة للتربية وبالتعاون مع إدارات المدارس والمشرفين التربويين والاختصاص لمتابعة تطبيق مناهج الدورات التدريبية.

المقترحات (suggestions):

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحثان :

١- إجراء دراسة عن العلاقة بين كفاءة الهيئات التدريبية وأنواع وعدد الدورات التدريبية للحاصلين عليها من خلال المستوى العلمي لطلبتهم.

٢- دراسة مقارنة بين الواقع والطموح لمستوى أداء قسم الإعداد والتدريب (مناهج تدريب - أبنية - ومستحدثات تربوية)

٣- دراسة تقييمية لمناهج الدورات التدريبية التخصصية والتربوية.

٤- دراسة عن كفاية أداء المدرسين الذين يقدمون دورات التدريب للهيئات التعليمية أثناء الخدمة.

المصادر:

- ١- أبو حطب، فؤاد وعثمان سيد أحمد. (١٩٨٧)، التقويم النفسي: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢- الحجي ساهر (٢٠٠٣) الأعلام الدولي، مكتبة الفلاح للإعلان والنشر الكويت.
- ٣- عودة، ثناء مليحي، (١٩٩٦)، دراسة مستويات تعلم تلاميذ الصف الخامس لبعض المفاهيم والمبادئ العلمية وعلاقة ذلك بقدرتهم على حل المشكلات طبقاً لنموذج جانبي، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد (٣٦).
- ٤- الزويد وعليان، هاشم محمد (٢٠٠٥). القياس والتقويم مطبوعات جامعة بغداد.
- ٥- العجيلي، صباح حسين وآخرون (١٩٩٠) القياس والتقويم ، مطبوعات جامعة بغداد.
- ٦- قطامي، يوسف. رعدة عرنكي. (٢٠٠٧)، نموذج مارزلو لتعليم التفكير، دار ديونو للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- ٧- أبو علام، رجاء محمود، (١٩٨٦) مدخل إلى مناهج البحث التربوي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- ٨- _ (٢٠٠٠). للتعلم أسسه وتطبيقاته، دار المسيرة، عمان.
- ٩- الظاهر، زكريا محمد وآخرون، (١٩٩٩). مبادئ القياس والتقويم في التربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.
- ١٠- عريفج، سامي سلطي وآخرون . (٢٠٠٦). القياس والتشخيص في التربية الخاصة. دار يافا للنشر والتوزيع ، فلسطين.
- ١١- فان دالين، ديويولد. (١٩٨٤). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ١٢- المشهداني، محمد حسن وكمال علوان خلف المشهداني. (١٩٨٩). تصميم وتحليل التجارب، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد.
- 13- Eble. R.L. (1972). Essential of Education measurement ., Vol 36 . New York . U.S.A.
- 14- الكتاب عادل مجم www. Ma3all, net
- 15- www , arabsys , netalfatemy 2009
- 16- Allen . M . I and Year , W . N . (1979) . Introduction to meastrement theory . Monterey . col . books / Cole.