

تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة

م.د. كاظم جاسم خطاب الشويلي

وزارة التربية/ العراق/المديرية العامة لتربية ميسان/الكلية التربوية المفتوحة مركز ميسان الدراسي

٠٧٧١٢٤٦١٣٠٤ kademj3814@gmail.com

Evaluate the preparation and training of teachers of art education during the service in the light of modern trends

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي الى تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة ، ولتحقيق هدف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي ، ويقتصر البحث الحالي على معلمي التربية الفنية في المدارس الابتدائية في مركز محافظة ميسان للعام الدراسي(٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)، إذ بلغ مجتمع البحث(٣٩٨) معلماً ومعلمة، وكانت عينة البحث(64) معلماً ومعلمة، وتبنى الباحث استبانة (تقويم اعداد وتدريب المعلمين) (الفرأ،٢٠١٣)، وتكونت الاستبانة من(٧٥) فقرة موزعة على سبعة مجالات رئيسة (اهداف البرنامج التدريبي ، تخطيط البرامج ، بيئة التدريب، محتوى البرامج التدريبية ، المدربون ، أساليب وانشطة التدريب ، التقويم) وتأكد الباحث من مدى ملائمتها للعينة المستهدفة وتحقيق هدف البحث بعد عرضها على الخبراء والمحكمين وتم تطبيقها عينة البحث، وعولجت نتائج البحث إحصائياً.

واظهرت نتائج البحث:

ان المتوسط الحسابي الكلي لمجالات (اهداف البرامج التدريبية، تخطيط البرامج التدريبية – بيئة التدريب- محتوى البرامج التدريبية – المدربون - اساليب وانشطة التدريب - التقويم) بلغ(٢,٢٦) وقع ضمن درجة (متحققة نوعاً ما) ، أي أن هناك تحقق لبعض الجوانب الإيجابية في بذل جهود في تنفيذ البرامج التدريبية، لكنها تعاني من قصور في بعض الجوانب الأساسية لتصل الى المستوى المطلوب ،

وفي ضوء النتائج أستنتج الباحث: وجود وضوح في صياغة الأهداف وارتباطها بحاجات المتدربين، مع الحاجة لتعزيز عنصر الابتكار والمرونة في بعض الأهداف.

ووضع الباحث مجموعة من التوصيات منها:

إنشاء لجنة متابعة تدريبية لتقييم البرامج بشكل دوري وتقديم توصيات التحسين.

وقد اقترح الباحث: دراسة مقارنة بين بيئات التدريب التقليدية والرقمية وأثرها في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين. الكلمات المفتاحية: تقويم، اعداد وتدريب، الاتجاهات الحديثة

Abstract

The present study aims to evaluate the preparation and in-service training of art education teachers in light of modern trends. To achieve this aim, the researcher employed the descriptive method. The study was limited to art education teachers in primary schools within the center of Maysan Governorate during the academic year ٢٠٢٤–٢٠٢٥. The research population consisted of (٣٩٨) male and female teachers, from which a sample of (64) was selected. The researcher adopted the “Evaluation of Teachers’ Preparation and Training” questionnaire (Al-Farra, ٢٠١٣), which comprised (٧٥) items distributed across seven main domains: training program objectives, program planning, training environment, training content, trainers, training methods and activities, and evaluation. The instrument was reviewed by experts and jurors to ensure its suitability for the target sample and the purpose of the study, and was subsequently administered to the research sample. Data were statistically analyzed.

The findings revealed that the overall mean score for the domains (training program objectives, program planning, training environment, training content, trainers, training methods and activities, and evaluation) was (٢,٢٦), which falls within the level of “somewhat achieved.” This indicates that while certain positive aspects of efforts to implement training programs are evident, shortcomings remain in key areas that hinder the programs from reaching the desired level.

Based on the results, the researcher concluded that there is clarity in the formulation of objectives and their alignment with trainees' needs, yet greater emphasis is required on innovation and flexibility within certain objectives.

Accordingly, the researcher recommended, among other points, establishing a training follow-up.

Keywords: Evaluation, Preparation and Training, Modern Trends

الفصل الاول التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة الدراسة:

إن إعداد المعلم في المعاهد وكلليات التربية لا يتجاوز كونه قاعدة أساسية تمكّنه من الانطلاق نحو ممارسة مهنة التعليم، ومن ثم يُعد التدريب أثناء الخدمة امتداداً طبعياً لهذا الإعداد السابق. وهذا يؤكد أن إعداد المعلم عملية مستمرة ترافقه طوال مسيرته المهنية، بغية تزويده بالمعارف الجديدة وتعويض ما فاتته خلال مرحلة الإعداد الأولي، وقد مثل ضعف المستوى العلمي والمهني لبعض المعلمين، إضافة إلى الانفجار المعرفي المتسارع في القرن الحادي والعشرين أبرز الدوافع التي دفعت المسؤولين عن التربية إلى إنشاء مراكز متخصصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وتتطلب الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم أن تكون برامج أعداده قبل الخدمة واثنائها برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية التي تتلائم مع هذه الأدوار ومع متطلبات التطورات والاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه، على الرغم من الخدمات التي تقدمها وزارة التربية لأعداد الكوادر الإدارية والتربوية ومن خلال المحاضرات التدريبية التي تقيمها شعب الإعداد والتدريب إلا أن هذه الأنشطة التدريبية تتسم بالتقليدية والقصور في تحقيق حاجات المعلمين لإكساب المهارات والخبرات في الميدان الحقيقي للمعلم (الناصر والمالكي، ٢٠١٢: ٥٩٥) ومن خلال ممارسة الباحث لعمله في التعليم وحضوره عدة دورات تدريبية ولقاء مجموعة من معلمين التربية الفنية، لمس الباحث في وجود قصور في الدورات التدريبية على تلبية احتياجات المعلم في الميدان التعليمي ولابد من تقويمها وتطويرها وجعلها أكثر ملائمة لحاجات المعلمين، من هنا استشعر الباحث بضرورة إجراء هذه الدراسة والتي تسعى إلى: تقويم إعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في أثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة.

ثانياً: أهمية البحث:

تشهد تقنيات التدريب في العصر الحديث تطوراً متسارعاً ونموً ملحوظاً، انعكس بوضوح في تنوع الأساليب والنماذج المستخدمة التي أسهمت في الارتقاء بجودة العملية التدريبية وجعلها أكثر فاعلية وكفاءة في إيصال المعرفة والخبرة إلى المتدربين. وقد أسهم هذا التطور في توفير وسائل وأدوات تدريبية حديثة تُمكن المدربين من توظيف استراتيجيات مبتكرة تساعد على تحقيق الأهداف التدريبية بكفاءة أعلى، إضافة إلى إتاحة فرص أكبر للتفاعل والمشاركة وتنمية المهارات العملية للمتدربين في بيئات تعليمية أكثر مرونة وتحفيزاً، ويُعدّ التدريب من الركائز الأساسية في تطوير الكوادر البشرية والارتقاء بمستوى أدائهم المهني، إذ يسهم في تنمية كفاياتهم وقدراتهم العملية بما ينعكس إيجابياً على تحسين جودة الأداء المؤسسي في جميع جوانبه، كما يُعدّ التدريب وسيلة فاعلة لتمكين الأفراد من مواكبة المستجدات العلمية والتقنية، وتعزيز قدرتهم على الإبداع والتجديد داخل بيئة العمل، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية أكبر. (الطعاني، ٢٠٠٢: ٩).

وأنّ مسألة التقويم والمتابعة للعمليات والبرامج التدريبية في المؤسسة أو المركز التربوي هي مسألة ضرورية ولازمة ما دامت هذه البرامج والدورات متواصلة ومستمرة، ويأتي تقويم ومتابعة هذه العمليات التدريبية هو لمعرفة المشاكل والمعوقات ودراستها وإيجاد الحلول لها، لذلك فإن تقويم البرامج التدريبية يساعد على تحسينها وتوجيهها بما يعزز فاعليتها للأدوار المستحدثة للمعلمين ومساعدة مخططي البرامج التدريبية في التخطيط والتنفيذ والتطوير والمتابعة (الفرا، ٢٠١٣: ٥)، إنّ تقويم البرامج التدريبية لا يقتصر على تحديد جوانب القوة والضعف فيها، بل يُعدّ أداة استراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، الذي يشهد ثورة علمية وتكنولوجية هائلة، وتطوراً متسارعاً في مجالات المعلومات والاتصالات، إلى جانب الانتشار الواسع للحاسوب والإنترنت، وفي ظل هذه التحولات الكبرى، أصبح التعليم مهنة احترافية شأنها شأن سائر المهن الأخرى، تتطلب امتلاك مجموعة من الكفايات والمهارات التربوية والتقنية التي تمكن المعلم من أداء دوره بكفاءة وإبتكار، ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية العناية بالمعلم في مختلف مراحل تكوينه المهني، سواء من حيث اختياره أو إعداده أو تأهيله أو تدريبه المستمر، لأن إعداد المعلم إعداداً علمياً ومهنياً رصيناً يُعدّ من أهم ركائز النهضة التربوية المنشودة، والتي تُعدّ بدورها الأساس الحقيقي لتقدم المجتمع ورفقيه في مختلف الميادين، فالمعلم الكفاء هو من يمتلك القدرة على تحويل الأهداف التربوية إلى ممارسات تعليمية فعالة، ويسهم في تطوير مهارات المتعلمين وصقل شخصياتهم، وبذلك يصبح عنصراً محورياً في بناء الأجيال وصناعة المستقبل، مستنداً إلى برامج تدريبية حديثة تُقيم وتُحدّث باستمرار لمواكبة المتغيرات التكنولوجية والمعرفية في عالم سريع التحول. (ملحم، ٢٠١٢: ٤٠)

انطلاقاً من الاهتمام المتنامي بأهمية إعداد المعلم وتدريبه وفقاً للاتجاهات التربوية الحديثة، وفي ظل ما يشهده العالم من تطور متسارع في المجالات العلمية والمعرفية وما يرافقه من تركيز متزايد على إعداد المعلم في بيئة متغيرة، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، وذلك من خلال رصد وتحليلها وتصنيفها، والاستفادة منها في تطوير برامج إعداد معلم التربية الفنية وتدريبه في مراحل التعليم الابتدائي. ويمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- ١- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة المعلم المتدرب في تطوير كفاءته في أداء عمله.
 - ٢- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة المشرفين التربويين في أداء عملهم وتجويد أدائهم كمحاضرين.
 - ٣- تمكن المسؤولين في وزارة التربية والقائمين على برامج التدريب في وضع تصورات لبرامج تدريبية بصورة أفضل.
 - ٤- تمكن ادارة الدورات التدريبية من الوقوف على الجوانب الإيجابية لتدعيمها إما السلبية منها ايجاد المعالجات لتلافيها.
 - ٥- تسهم في تطوير اساليب التدريس عند معلمي التربية الفنية.
 - ٦- يسهم البحث الحالي في تشخيص واقع تدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة.
- ثالثاً: هدف البحث:** يهدف البحث الحالي الى: تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة من خلال الاجابة عن الاسئلة التالية:
- ١- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لأهداف البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٢- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لتخطيط وتنظيم البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٣- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لبيئة البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٤- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٥- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لمدربي البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٦- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لاساليب وانشطة التدريب التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟
 - ٧- ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية للجانب التقويمي في البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة؟

رابعاً: حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

- ١- الحدود الموضوعية: تقويم برامج تدريب معلمي التربية الفنية ، الاتجاهات الحديثة في التدريب
- ٢- الحدود المكانية : تتمثل في المدارس الابتدائية في مركز محافظة ميسان
- ٣- الحدود الزمانية : تتمثل في العام الدراسي (٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م)
- ٤- الحدود البشرية: تتمثل في معلمي ومعلمات التربية الفنية في مركز محافظة ميسان

خامساً: تحديد المصطلحات:

❖ **التقويم:** عرفه كل من:

- ١- **ملحم (٢٠٠٠):** هي عملية منظمة تستند إلى معلومات دقيقة تسهم في بناء أحكام تساعد على اختيار القرار الأمثل من بين عدة بدائل مطروحة. (ملحم ، ٢٠٠٠ : ٤١)
- ٢- **شبر واخرون (٢٠٠٠):** عملية تشخيصية وعلاجية ووقائية منظمة لتحديد مدى تحقيق الاهداف التربوية. (شبر واخرون ،

(٢٠٠٠ : ٢٦٧)

الاعداد اثناء الخدمة: عرفه كل من:

- ١- الفقي (١٩٩٤): هي مجموعة من النشاطات والبرامج التي تُنفذ وتُطبق ضمن نطاق الدراسة أو في مدارس أخرى تقدّمها مؤسسات متخصصة، والتي تهدف إلى دعم المدرسين في تحسين مهاراتهم، وتطوير أدائهم التدريسي، وتعزيز نموهم المهني المستمر أثناء الخدمة. (الفقي، ١٩٩٤: ٤٥٥).
- ٢- العاجز (٢٠٠٤): هو برنامج مخطط ومنظم يتيح للمعلم فرصة التقدم في مسيرته المهنية من خلال اكتساب مزيد من المعلومات والمعارف والخبرات الثقافية، بما يساهم في تطوير كفاءاته ومهاراته التعليمية. (العاجز، ٢٠٠٤: ٥)

❖ تدريب المعلمين أثناء الخدمة: عرفه كل من:

- ١- موندي ونو" (Mondy & Noe، 2005) " النشاطات المصممة التي تقدم للمتدرب المعرفة والمهارة التي يحتاجها في وظيفته الحالية". (Mondy & Noe، 2005 : 202)
- ٢- الأحمد (٢٠٠٥) : هي العملية التدريبية التي تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين التربويين وفقاً للأهداف الموضوعية، ثم يُشرع في تصميم البرامج التدريبية التي تستجيب لهذه الاحتياجات، يليها تنفيذ تلك البرامج، وتنتهي العملية بمرحلة تقويم كل من البرامج والمتدربين بهدف الكشف عن المخرجات المتحققة من التدريب وتوظيف نتائج هذا التقويم في تطوير البرامج التدريبية المستقبلية. (الأحمد، ٢٠٠٥: ٥٢)
- ويعرف الباحث اعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة نظرياً : مجموعة من الممارسات والمواقف التربوية المنظمة التي يمر بها معلم التربية الفنية أثناء فترة خدمتهم في التعليم ويتم تصميمها من قبل خبراء التربية لتحسين اداء المعلمين في المدارس الابتدائية وتطوير مستواهم المهني.
- تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية اجرائياً: العملية التي يقوم بها الباحث بجمع البيانات والمعلومات عن مدى تحقق الاتجاهات الحديثة في البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الفنية أثناء الخدمة وتقاس عن طريق الدرجة الحاصلة من الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

❖ الاتجاهات الحديثة في التدريب عرفها كل من :

١. حمود (٢٠٠٢) : العمليات التعليمية والتنموية التربوية التي تهدف الى تنشئة واعداد المعلمين بهدف تحقيق اعلى مستوى ونتائج ممكن في ادائهم (حمود ، ٢٠٠٢: ٧٧) .
٢. الناقة وابو ورد (٢٠٠٩) : تفاعل مؤسسات الإعداد والتدريب مع المتغيرات المعاصرة من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه وتنميته مهنيًا. (الناقة وابو ورد ، ٢٠٠٩: ٨)
- ويعرف الباحث الاتجاهات الحديثة في التدريب نظرياً: هي مجموعة من الاستراتيجيات الحديثة التي وضعت من قبل خبراء ومتخصصين لتدريب معلمي التربية الفنية مع توافر المدرب الكفاء وادوات حديثة لغرض الوصول الى اعلى المستويات ضمن الاعداد التخصصي في الميدان التعليمي.

الفصل الثاني

الاطار النظري ودراسات سابقة

المحور الاول : الاطار النظري

١-التقويم :

هو عملية إصدار حكم الغرض ما على قيمة الأفكار والأعمال والطلول والطرق ، انه يتضمن المحركات والمستويات التقدير مدى كفاية فعالية الأشياء ويكون التقويم كمياً أو نوعياً ، (النجار ، ٢٠١٠: ١٢) فهي عملية شاملة تتضمن إصدار حكم معين في ضوءه يتم التطوير والتحسين (العزاوي ، ٢٠٠٨: ١٨) .

٢-مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة

تُبرز أهمية التدريب في جميع الدول، سواء المتقدمة أو النامية، كوسيلة لمواكبة المستجدات في مجال إعداد وتدريب المعلمين على الصعيد الأكاديمي والثقافي والتربوي. إن تحديد مفهوم التدريب يُعد خطوة أساسية لفهم أهدافه، ومحتواه، وطرقه، وأساليب تقويمه، كما أنه ضروري لكافة أطراف العملية التدريبية من مخططين ومنفذين ومدرّبين ومتدربين، إذ إن غياب هذا الوضوح يؤدي إلى انعدام لغة التفاهم بينهم. (إبراهيم، ١٩٨٥: ٢٥)، ويمكن تلخيص المفاهيم الشائعة للتدريب في ثلاثة محاور رئيسية:

١. المفهوم العلاجي:

يشير إلى أن التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى تصحيح الأخطاء الموجودة في برامج إعداد المعلمين، وصقل مهاراتهم وإعادة تكوينها، بالإضافة إلى اطلاعهم على المستجدات في مجالات تخصصهم وأساليب تدريسه.

٢. المفهوم السلوكي:

يركز على التفاعل في الفصل الدراسي بين المعلم والطلبة، ويعتبر السلوك الذي يحدث أثناء الموقف التعليمي عنصراً محورياً. يهدف هذا المفهوم إلى تدريب المعلم على تحليل المواقف التدريسية وتفسير السلوكيات الملاحظة، سواء كانت لفظية أو غير لفظية، مع التركيز على المهارات التدريسية.

٣. مفهوم النمو (Growth Concept):

يهتم بالنمو المهني للمعلمين ويركز على تعزيز دافيتهم نحو التطور الذاتي. يرفض هذا المفهوم ربط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي فقط، ويعتمد على تطوير المهارات والمعارف والاتجاهات بشكل مستمر، مع التركيز على تحقيق نمو مهني شامل ومستدام ويستند هذا المفهوم إلى عدة فروض، ويرى (جاكسون)، أن التدريب وفق مفهوم النمو لا يعد عملية آلية ميكانيكية، بل هو عملية إنسانية تفاعلية تنسم بالمرونة والعمق، إذ يتضمن خبرات جمالية تنشأ داخل الموقف التدريبي ولا يمكن التنبؤ بها مسبقاً. وفي هذا الإطار يؤدي التدريب عدداً من الوظائف الأساسية، من أبرزها:

١. تنمية حساسية المعلمين للمواقف التعليمية بما يعزز استجاباتهم الفاعلة لها.
٢. إشراك المعلمين في موقع المخططين للتدريب بدلاً من اقتصار دورهم على تلقية فقط.
٣. تركيز اهتمام المعلمين على جوهر الموقف التعليمي أكثر من انشغالهم بإدارة الصف وضبط النظام.
٤. جعل التدريب تجربة ذاتية تنبع من الإحساس الشخصي بالحاجة إلى النمو المهني، وتحرير المعلمين من ضغوط العمل وروتينه.

٥. ربط التدريب بالعملية التعليمية ومتطلباتها الفنية والإدارية، بما يضمن اتساقه مع الممارسة الواقعية داخل المدرسة.
(سعادة، ١٩٩٣):

(٢٦-٢٧)

لذا يُعدّ التدريب أثناء الخدمة عملية مقصودة ومخططاً لها بعناية، تستمر طوال حياة المعلم الوظيفية، وتهدف إلى تنميته علمياً ومهنياً بصورة شاملة، إذ يسعى هذا النوع من التدريب إلى إثراء عقل المعلم بالمعارف والمعلومات والأفكار الحديثة ذات الصلة بتخصصه، وتنمية مهاراته من خلال مخاطبة الحواس والتطبيق العملي بما يسهم في تحسين أدائه داخل الصف، إضافةً إلى تعزيز الجوانب الوجدانية لديه من خلال غرس الاتجاهات والسلوكيات التربوية المرغوبة، وبهذا يُسهم التدريب أثناء الخدمة في بناء شخصية متكاملة للمعلم تجمع بين المعرفة والمهارة والقيم، بما يمكنه من التفاعل الإيجابي مع متغيرات المجتمع، ويساعده على الارتقاء بمستوى تلاميذه وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

٣-الاتجاهات التربوية الحديثة لإعداد المعلم:

إنّ تنمية كفايات المعلم أثناء الخدمة أخطر بكثير من إعداده للعمل قبل الخدمة، وأنّ إعداده قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لخطوات متلاحقة من أنشطة تطويرية التي لا بد أن تستمر مع المعلم باستمراره في ممارسة المهنة ما دام هنالك تطور علمي مستمر، لذلك نجد أن المربين يهتمون بتطوير التعليم وإثرائه والتركيز أكثر على الكفايات اللازمة للمعلم، وقد ورد في استراتيجية تطوير التربية العربية إن نجاح هذه الإستراتيجية في تحسين نوعية التعليم وتحديد مساراته واستيعاب الاتجاهات الحديثة فيه، يعتمد على كفايات المعلمين وقدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة، ومساهماتهم الفاعلة في مواكبة هذا التطور، مما يضمن فاعلية برامج إعدادهم وتدريبهم وتحقيق أهدافها، ولقد صنف الأزرق (٢٠٠٠) الاتجاهات التربوية الحديثة لإعداد المعلم إلى أربعة اتجاهات، وهي:

١-أسلوب النظم وتحليل النظم.

يقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويُعرّف بأنه: مجموعة من الأجزاء المترابطة فيما بينها لتحقيق هدف محدد وفق خطة مرسومة.

وانطلاقاً من هذا التصور، فإن تأهيل المعلم يُنظر إليه على أنه نظام متكامل يتكون من عناصر مترابطة ومتفاعلة، تشمل ما يلي:

١. المدخلات (Input): وتتمثل في جميع العناصر المكوّنة للنظام، التي تُسهم في تحقيق الأهداف المنشودة. وفي نظام إعداد المعلمين، تُمثل البرامج التدريبية والأهداف والمحتوى وأساليب التدريس والبيئة التعليمية أبرز المدخلات.
 ٢. العمليات (Processes): وهي مجموعة من الإجراءات والتفاعلات النشطة التي تجري بين عناصر المدخلات، بما يضمن تهيئة الظروف المناسبة لتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات فعلية قابلة للتحقق.
 ٣. المخرجات (Output): وهي النتائج النهائية التي يسعى النظام إلى بلوغها، وتتمثل في المعلم المؤهل الذي يمتلك الكفايات والمواصفات المرغوبة في ضوء أهداف البرنامج.
 ٤. التغذية الراجعة (Feedback): وتشير إلى ما يسفر عنه تقويم المخرجات من نتائج، من حيث مدى توافقها مع الأهداف المحددة. وهي أداة أساسية للكشف عن جوانب القوة والضعف في مكونات النظام الأخرى، بما يسمح بإجراء التعديلات أو الإضافات أو الحذف عند الضرورة.
- ولضمان التطبيق الفعال لهذا الأسلوب في تخطيط برامج إعداد وتدريب المعلمين، يتم اتباع الخطوات الآتية:
١. تحليل الواقع التعليمي وتحديد حاجات المتدربين.

٢. صياغة أهداف عامة للبرنامج التدريبي.
 ٣. تحويل الأهداف العامة إلى أهداف سلوكية إجرائية قابلة للملاحظة والقياس.
 ٤. تحديد محتوى البرنامج من معلومات ومهارات وقيم، وصياغتها في شكل كفايات للمعلم.
 ٥. وضع بدائل تعليمية وتدريبية لتتيح للمعلم اختيار ما يتناسب مع مستواه وإمكاناته.
 ٦. بناء أدوات قياس وتقويم للتحقق من مدى تحقق الأهداف.
 ٧. إجراء التجريب الميداني للبرنامج بقصد تطويره وتحسينه.
 ٨. التطبيق الفعلي للبرنامج على المستهدفين. (الازرق، ٢٠٠٠، ٢٠٧).
- ٢- حركة التربية القائمة على الكفايات**

تربية المعلمين القائمة على الكفايات تُعد من أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلمين، إذ تركز على تمكين المعلم من اكتساب كفايات مهنية محددة تتيح له أداء أدواره التربوية بكفاءة وفاعلية، ويمثل هذا التوجه تحولاً جوهرياً في فلسفة إعداد وتكوين المعلمين، كونه يسعى إلى الربط بين ما يقوم به المعلم فعلياً في الميدان التربوي وبين ما ينبغي أن يقدمه وفقاً لأعلى المعايير المهنية، وقد حظي هذا الاتجاه باهتمام واسع من التربويين، لما يوفره من حلول عملية لمواجهة التحديات التي يواجهها إعداد المعلم، ولأنه يعكس بواقعية متطلبات المهنة ويستجيب للتطورات المتسارعة في المجال التربوي.

تتميز التربية القائمة على الكفايات بمجموعة من الخصائص التي تعكس طبيعتها التطبيقية والعملية، ومن أبرزها:

١. التركيز على الأداء الفعلي للمعلم والمتعلم بدلاً من الاكتصار على المعرفة النظرية.
 ٢. العناية بتحقيق النتائج التعليمية الملموسة، بدلاً من الاكتفاء بالمهارات اللفظية والمعرفية.
 ٣. اعتماد الاستدلال والفهم العميق للمفاهيم عوضاً عن التلقين التقليدي.
 ٤. الاهتمام بعملية التدريب العملي بوصفها مدخلاً أساسياً للتعلم، بدلاً من الاكتصار على التدريس النظري.
 ٥. التركيز على التعليم الفردي وما يتيح من مراعاة الفروق الفردية، أكثر من التعليم الجماعي.
 ٦. إعطاء الأولوية للخبرة الميدانية والتجربة العملية، على حساب المناهج الجامدة أو الثابتة.
- (مرعي، ٢٠٠٣: ٢٩).

٣- اتجاه توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة :

يُعد توظيف التقنيات الحديثة في العملية التعليمية أحد الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم، حيث أسهم الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إحداث نقلة نوعية في برامج الإعداد. فقد تبنت العديد من الدول المتقدمة الوسائط التكنولوجية المتنوعة، مثل الحاسوب، شبكة الإنترنت، والوسائط الرقمية، لتطوير برامج إعداد المعلمين، ويسهم هذا التوجه في رفع كفاءة أداء المعلم، وتيسير عملية إعداده، فضلاً عن تشجيعه على ممارسة التدريب بطرائق وأساليب حديثة تعتمد على التقنية، بما يعزز لديه مهارات التعلم الذاتي والقدرة على مواكبة المستجدات التربوية.

٤- الاتجاه القائم على أساس تقدير الاحتياجات التدريبية:

تُعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه التدريب، والمؤشر الذي يوجهه نحو الاتجاه الصحيح لتحقيق الكفاءة الحقيقية للعاملين. فالتعرف على هذه الاحتياجات وتلبيتها يشكل محوراً أساسياً لتحسين أداء العاملين، وتطوير مهاراتهم وسلوكياتهم، وتوجيه اتجاهاتهم بما يخدم الفرد والمؤسسة والمجتمع. كما تُعتبر الاحتياجات بمثابة رغبات وأولويات مستمرة، ويُعد تقديرها عملية منظمة من الإجراءات التي تهدف إلى وضع الأولويات بدقة ضمن برامج عمل المؤسسة التعليمية، بما يسهم في تحسين توزيع الموارد المتاحة وتقليل الفجوة بين الواقع الحالي وما يجب أن يكون مستقبلاً.

(بركات، ٢٠١٠: ١١).

٥- اتجاه التنمية المهنية للمعلمين:

برز في الآونة الأخيرة اتجاه نحو توطيق النمو المهني للمعلمين داخل مدارسهم، بحيث تلبي غالبية احتياجاتهم للتطوير المهني في بيئتهم التعليمية نفسها، مما يعزز الارتباط بين هذا النمو والتحسين المستمر للأداء المؤسسي للمدرسة، ويُسهم في رفع جودة العملية التعليمية والتربوية ككل، وقد شهدت مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحولاً جوهرياً، إذ أصبحت أكثر شمولاً وعمقاً من الاكتصار على التدريب في مهارات التدريس وتخطيط الدروس وإعداد المواد التعليمية والتقويم، لتتجاوز ذلك نحو آفاق أوسع من النمو المهني المتكامل. فأصبح الاهتمام منصّباً على تلبية الاحتياجات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلمين، في إطار مفهوم شامل للمهنة بجوانبها الاجتماعية والمعرفية وحتى الأيديولوجية، ويُعد هذا التحول استجابةً لمحدودية وجدوى البرامج التدريبية المركزية التقليدية، التي وُجّهت إليها انتقادات متزايدة من المعلمين الذين لم يجدوا فيها حلولاً عملية لمشكلاتهم اليومية داخل الصف، أو من المديرين والمشرفين الذين لم يلمسوا أثراً ملموساً على أداء المعلمين بعد الالتحاق بها، فضلاً عن ما تسببه من تعطيل لسير العملية التعليمية بسبب غياب المعلمين عن مدارسهم أثناء فترات التدريب. (التي مرجيريت، ١٩٩٨: ٧)

المحور الثاني: الدراسات السابقة

١-دراسة احمد (٢٠٠٧)

أجريت هذه الدراسة في العراق في نينوى ، وهدفت إلى معرفة تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات ، قام الباحث بإعداد استبانة تكونت من (٤٠) فقرة ، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، تم تطبيقها على عينة الدراسة التي تكونت من (٦٥) مدرسا ومدرسة في مديرية تربية محافظة نينوى، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- إن مستوى الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم كانت فوق المتوسط على نحو عام
- ٢- لا يوجد فرق دال احصائيا بين متوسط تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم بحسب متغير عدد سنوات الخدمة التعليمية للمتدربين والمتدربات. (احمد،٢٠٠٧: ٣٠٣)

٢-دراسة الناصر والمالكي (٢٠١٢)

أجريت هذه الدراسة في العراق في بغداد ، وهدفت الى معرفة واقع التدريب لدورات الاشراف التربوي في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المتدربين. ولتحقيق هدف البحث اعتمد المنهج الوصفي واختار الباحث عشوائيا عينة بلغت (٩٨) متدربا من المشرفين التربويين والاختصاصيين من مجتمع الدراسة واستعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون ومعادلة سبيرمان- براون والوسط المرجح ، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١-إن المعدل العام لأفراد عينة البحث عن الدورات التدريبية كيان جيداً وهو مؤشر على مدى الاستفادة منها.
- ٣- إن أفراد عينة البحث من المشرفين التربويين والاختصاصيين يدركون أهمية إقامة مثل هذه الدورات لهم وهو ما ظهر من خلال الاهتمام بالإجابة والتركيز على الإجابة فقرات الاستبانة. (الناصر والمالكي ٢٠١٢ : ٤٩٥)

٣-دراسة الفراء (٢٠١٣)

أجريت هذه الدراسة في محافظة خان يونس، وهدفت إلى التعرف على مستوى برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في التعليم بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس الغوث الدولية ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد تألفت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً ومعلمة بواقع (١٢١) ذكور و (٢٦١) اناث في محافظة خان يونس خضعوا للتدريب خلال (٢٠٠٧م – ٢٠١٢م). وتحليل بيانات الدراسة، استعملت الباحثة بعض الإحصائيات، التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: ان مستوى البرامج التدريبية اثناء الخدمة في مجال الاهداف والتخطيط ومحتوى والمدرسون والاساليب والانشطة والتقويم بمعدل فوق المتوسط. (الفراء، ٢٠١٣ : ٣)

٤-دراسة سعد (٢٠١٧)

أجريت هذه الدراسة في مدينة دمشق، هدفت إلى التعرف درجة تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مديرية تربية بمدينة دمشق البالغ عددهم(٦٣٦٨) ، وتكونت عينة الدراسة (٥٠٩) معلماً ومعلمة، إذ تم اختيارهن عشوائياً، واستعمل الباحث المنهج الوصفي باعتباره أنسب المناهج لطبيعة الدراسة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة وهي مكونة من(٣٤) فقرة، وتم التأكد من صدقها، وبعد جمع البيانات مع إجراء المعالجات الإحصائية باستعمال نظام (SPSS)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إن درجة تقييم معلمي الحلقة الاولى من مرحلة التعليم الاساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية التي تقدم لهم في اثناء الخدمة في مجالات (محتوى البرامج التدريبية – تقويم البرامج التدريبية) تقع ضمن المجال المتوسط اما في مجال(تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها) فجاءت درجة تقييمهم لها قليلة.(سعد، ٢٠١٧ : ٥٣)

الموازنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- ١- من حيث مكان الدراسة: أجريت الدراسات في بلدان مختلفة من الوطن العربي، اما دراسة الناصر والمالكي (٢٠١٢) ودراسة احمد (٢٠٠٧) أجريت في العراق، إما هذه الدراسة فقد أجريت في العراق.
- ٤- من حيث هدف الدراسة: اشتركت الدراسة مع الدراسات السابقة في تقويم التدريب
- ٥- من حيث عينة الدراسة: اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عينة البحث وهي (المعلمين) ما عدى دراسة الناصر والمالكي (٢٠١٢) التي كانت عينتها المشرفين.
- ٣- من حيث منهج البحث: تشابه هذا البحث مع الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي ، وهو منهج يناسب طبيعة هذا البحث.
- ٤- من حيث اداة البحث: اشتركت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة كأداة للدراسة مع اخلاف في عدد الفقرات.

٥- من حيث الوسائل الإحصائية: تنوعت الوسائل الإحصائية التي استعملها الباحثون في الدراسات السابقة على وفق أهداف البحث وإجراءاته ونتائجه.

ثالثاً: جوانب الإفادة من دراسات سابقة :

إن الاطلاع على الدراسات السابقة وفر للباحث مجال الافادة منها في الجوانب الآتية :

١. تقديم خلفية قوية عن عناصر البرامج التدريبية (الأهداف، التخطيط، المحتوى، المدرب، الأساليب، التقويم).
٢. الاستفادة منها في استخدام المنهج الوصفي أو التحليلي، وأدوات مثل الاستبانة، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والنسب المئوية، كأساس لتصميم منهجية بحثك.
٣. يمكنك الاستناد إلى توصيات هذه الدراسات في فصل المقترحات والتوصيات، مع تعديلها لتناسب موضوع البحث.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الاجراءات التي قام بها الباحث لتحقيق اهداف البحث الذي يتضمن تحديد مجتمع البحث وعينته والادوات المستعملة فيه وكيفية تطبيقها على عينة البحث لها فضلاً عن الوسائل الاحصائية التي استعملها لتحليل البحث

أولاً: منهج البحث:

اتبع الباحث منهج البحث الوصفي التحليلي، وذلك لأنه المنهج المناسب لإجراءات هذه الدراسة، ويُعد البحث الوصفي أحد أنواع البحوث العلمية، وأكثرها شيوعاً واستعمالاً.

ثانياً: مجتمع البحث:

نقصد بمجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها سواء كانت هذه المفردات كتباً أم بشراً أم أنشطة تربوية أو غير ذلك (غباري وآخرون، ٢٠١١ : ١٥٤)، لذلك فإن مجتمع البحث الحالي يتكون من معلمين ومعلمات التربية الفنية التابعين لمديرية تربية ميسان في مركز المحافظة .

لذا زار الباحث قسم الاشراف الابتدائي التابع الى المديرية العامة لتربية ميسان لمعرفة البيانات الخاصة بمعلمي ومعلمات التربية الفنية في مركز مدينة العمارة، فبلغ عدد المعلمين والمعلمات (٣٩٨) معلماً ومعلمة وجدول (١) يوضح توزيع افراد مجتمع البحث بحسب المدارس والقطاعات.

جدول (١)

توزيع افراد مجتمع البحث موزعين بحسب المدارس والقطاعات

ت	القطاعات	عدد المدارس في كل قطاع	عدد المعلمين والمعلمات في كل قطاع
١	وسط المدينة الاول	٣٨	٥٢
٢	وسط المدينة الثاني	٤٥	٦١
٣	المجد	٤٦	٦٩
٤	العروبة والكرامة	٥٨	٥٧
٥	ابو رمانة	٢٤	٣٥
٦	مغربة وحي المعلمين الجديد	٥٢	٣٠
٧	حطين	٤٦	٩٤
	المجموع الكلي	٣٠٩	٣٩٨

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بأسلوب العينة العشوائية من مجتمع الباحث ، إذ بلغت (64)، معلم ومعلم تربية فنية في مركز مدينة العمارة .

رابعاً: أداة الدراسة:

استعمل الباحث في دراسته الاستبانة وهي اداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب (ملحم، ٢٠٠٢ : ٢٨٧)، أذ يرى الباحث أن الاستبانة هي الأداة الرئيسة لتحقيق هدف بحثه في الحصول على المعلومات من عينة البحث، وبعد اطلاع الباحث عن الدراسات والبحوث ذات الصلة تبني اداة

(تقويم البرامج التدريبية) (الفرا، ٢٠١٣) وتم عرضها على الخبراء والمحكمين وقد نالت هذه الاداة موافقتهم لمدى ملائمتها للبيئة العراقية وللعينة المستهدفة وتحقيق هدف البحث بدون اجراء أي تعديل عليها ، واشتملت هذه الاستبانة على (٧٥) فقرة موزعة على سبعة مجالات، وهي: (المجال الاول اهداف البرنامج التدريبي (١١) فقرة، المجال الثاني تخطيط البرامج (١٢) فقرة، المجال الثالث بيئة التدريب (٨) فقرات، المجال الرابع محتوى البرامج التدريبية (١٣) فقرة، المجال الخامس المدربون (١٢) فقرة، المجال السادس أساليب وانشطة التدريب (٩) فقرات، المجال السابع التقويم (١٠) فقرات ، كما في (ملحق/١) ، وتتم الاستجابة على فقرات المقياس وفقاً لتدرج ثلاثي على طريقة ليكرت تتدرج من: (متحققة ، متحققة نوعاً ما ، غير متحققة) ، وحدد وزن (٣-٢-١) لكل بديل على التوالي.

خامساً: طريقة تصحيح الاستبانة:

اعتمد الباحث مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي المتدرج في إعداد البدائل للاستبانة ، وبما أن عدد البدائل (٣) هي (متحققة ، نوعاً ما ، غير متحققة) ، فعند تصحيح المقياس تعطى الدرجات (٣، ٢، ١) .

سادساً: إعداد تعليمات الاستبانة:

تعدّ تعليمات الاستبانة بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب عند إجابته على فقرات الاستبانة، لذا راعى الباحث في إعدادها أن تكون بسيطة وواضحة، وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى المفحوصين التي تضمنت فيه كيفية الإجابة عن فقرات الاستبانة والإجابة على جميع الفقرات بدقة وأمانة كما في (ملحق / ١) .

سابعاً: مفتاح تصحيح الاستبانة:

للإجابة عن هدف البحث تم اعتماد معيار الحكم على متوسط هذا البحث كما هو واضح في جدول (٢) ؛ اذ تم حساب المدى او طول الفئة على النحو الاتي :

- يتم حساب المدى بطرح اكبر قيمة في الاستبانة من اصغر قيمة $3-1=2$
- حساب طول الفئة بتقسيم المدى على اكبر قيمة في الاستبانة وهي (٣) $3/2 = 1.5$ وهي طول الفئة.
- اضافة طول الفئة الى اصغر قيمة في الاستبانة وهي (١) فكانت الفئة الاولى من (١- ٦٧,١) ومن ثم اضافة (٠,٦٧) الى الحد الاعلى من الفئة للحصول على الفئة الثانية وهكذا للوصول الى الفئة الاخيرة و جدول (٣) يوضح قيم المتوسط الحسابي والقيم المرافقة لها.

جدول (٢)

فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم المرافقة لها

فئات قيم المتوسط الحسابي	التقدير في الاداء
٣-٢,٣٤	متحققة
٢,٣٤-١,٦٧	متحققة نوعاً ما
١,٦٧-١	غير متحققة

ثامناً: تطبيق الأداة:

طبق الباحث الأداة ملحق (١)، على أفراد عينة البحث التي بلغت (٧٠) معلم ومعلمة تربية فنية في مركز مدينة العمارة الا ان ما تم استلامه فعلياً (٦٤) استبانة، وقد حرص الباحث عند توزيع الاستبانة ان يجب عن أسئلتهم واستفساراتهم، ومن ثم فرغ إجابات أفراد العينة في استمارات خاصة أعدت لهذا الغرض، وأجرى عليها العمليات الإحصائية المناسبة.

تاسعاً: الوسائل الإحصائية

استعمل الباحث البرنامج الاحصائي (spss) في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث من اجل تفسير النتائج .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

النتائج المتعلقة بهدف البحث : تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة من وجهة نظرهم، نعرضها كالآتي:

اولاً: لمعرفة النتائج المتعلقة بمحاور الاستبانة ككل تم حساب المتوسطات الحسابية لكل محور فجاءت كما هو موضح في جدول (٣)

جدول (٣)
المتوسطات الحسابية لجميع محاور للاستبانة

الرقم	محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	درجة التوافر
1	اهداف البرامج التدريبية	2.38	متحققة
2	تخطيط البرامج التدريبية	2.17	متحققة نوعا ما
3	بيئة التدريب	2.01	متحققة نوعا ما
4	محتوى البرامج التدريبية	2.26	متحققة نوعا ما
5	المدربون	2.47	متحققة
6	اساليب وانشطة التدريب	2.26	متحققة نوعا ما
7	التقويم	2.30	متحققة نوعا ما
	الكلي	2.26	متحققة نوعا ما

نلاحظ من خلال جدول(٣) ان المتوسط الحسابي الكلي لمجلات (اهداف البرامج التدريبية ، تخطيط البرامج التدريبية – بيئة التدريب- محتوى البرامج التدريبية – المدربون - اساليب وانشطة التدريب - التقويم) بلغ (٢.٢٦) وقع ضمن درجة (متحققة نوعا ما) ، أي أن هناك تحقق لبعض الجوانب الإيجابية في بذل جهود في تنفيذ البرامج التدريبية، لكنها تعاني من قصور في بعض الجوانب الأساسية لتصل الى المستوى المطلوب ، ونلاحظ في الجدول ان محور اهداف البرامج التدريبية جاءت بمتوسط (٢,٣٨) بدرجة (متحقق) وفق معيار التصحيح وهذا يدل على ان اهداف البرامج وضحة وذات مقاصد عامة، كما ان محور المدربون جاء بمتوسط (٢,٣٨) وهذا يعكس كفاءة المدربون وادائهم الجيد وهو اعلى المحاور، بينما اخذت باقي المحاور درجة (متحقق نوعا ما).

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الاول ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لأهداف البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الاول حول اهداف البرامج التدريبية كما مبين في جدول (٤).

جدول (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور الاول

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
1	إجرائية وقابلة للتحقيق .	2.34	.59678	78.12	متحققة
2	محددة وقابلة للقياس .	2.26	.54167	75.52	متحققة نوعا ما
3	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية .	2.43	.66368	81.25	متحققة
4	اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي	2.34	.71755	78.12	متحققة
5	تنبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .	2.20	.67093	73.43	متحققة نوعا ما
6	تلبي الحاجات المهنية للمتدربين .	2.39	.55255	79.68	متحققة
7	شاملة للمجالات المعرفية و المهارية والوجدانية	2.45	.56145	81.77	متحققة
8	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين	2.46	.56256	82.29	متحققة
9	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	2.62	.57735	87.5	متحققة
10	يتحقق مفهوم المرونة والإبداع في أهداف التدريب .	2.32	.64377	77.60	متحققة نوعا ما
11	تراعي الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب	2.39	.65749	79.68	متحققة
	الكلي	2.38			متحققة

ومن خلال مراجعة جدول (٤) يتضح الاتي:

١- **المستوى العام:** يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور اهداف البرنامج التدريبي قد بلغ (٢,٣٨) وهو يقع في الدرجة (متحقق) وفق مفتاح التصحيح، أي أن صياغتها وتطبيقها جاءت بدرجة جيدة. لكنها ليست مثالية وتحتاج لبعض التطوير ، وهذا يعكس أن الأهداف وواقعية إلى حد كبير، وتسهم في نجاح البرامج التدريبية.

٢- **اعلى الفقرات تحقفا:**

• **الفقرة (٩):** "تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم" حصلت على اعلى متوسط (٢,٦٢) وبوزن مؤوي (٨٧,٥) ، وهذا يدل مما يدل أن البرامج تتضمن أهدافاً تسعى لمواكبة التطورات والمعارف الحديثة.

• **الفقرة (٨):** "ملزمة للفئة المستهدفة من المتدربين" حصلت على متوسط (٢,٤٦) وبوزن مؤوي (٨٢,٢٩) أي ان الاهداف موضوعية بشكل يتناسب مع خصائص المتدربين

• **الفقرة (٣):** "واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية" حصلت على متوسط (٢,٤٣) وبوزن مؤوي (٨١,٢٥) وهذا يدل ان المتدرب يعرف بوضوح ما سيكتسبه من البرنامج.

٣- **الفقرات الاقل تحقفا:**

• **الفقرة (٥):** "تنبثق الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين" حصل على متوسط (٢,٠٢) وبوزن مؤوي (٧٣,٤٣)، وهذا يشير الى ان الأهداف لم تُبن دائماً على دراسات دقيقة لاحتياجات المتدربين.

• **الفقرة (٢):** "محددة وقابلة للقياس" حصلت على متوسط (٢,٢٦) وبوزن مؤوي (٧٥,٥٢) يدل الى وجود ضعف في الجانب الإجرائي والتقويمي، حيث لا يمكن قياس كل الأهداف بسهولة.

• **الفقرة (١٠):** "يتحقق مفهوما المرونة والإبداع في أهداف التدريب" حصلت على متوسط (٢,٣٢) وبوزن مؤوي (٧٧,٦٠)، اذ يتضح ان الأهداف ما زالت تقليدية في بعض جوانبها ولا تتيح قدراً كافياً من الابتكار والتجديد.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لتخطيط وتنظيم البرامج التدريبية التي تقدم لهم في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الاول حول تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها كما مبين في جدول (٥).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور الثاني

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المؤوي	درجة التوافر
12	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة .	2.46	.59010	82.29	متحققة
13	يشارك في التخطيط خبراء متخصصون في التخطيط .	2.37	.74536	79.16	متحققة
14	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.	2.17	.70271	72.39	متحققة نوعا ما
15	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج .	2.18	.66368	72.91	متحققة نوعا ما
16	تتأثر خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط .	2.40	.68357	80.21	متحققة
17	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر .	2.23	.61055	74.48	متحققة نوعا ما
18	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب .	2.078	.69704	69.27	متحققة نوعا ما

19	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين .	1.98	70130	66.14	متحققة نوعا ما
20	يُشارك المعلمين في عملية التخطيط .	2.00	69007	66.66	متحققة نوعا ما
21	يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب .	2.34	78110	78.12	متحققة
22	يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .	1.87	78680	62.5	متحققة نوعا ما
23	يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .	1.96	77600	65.62	متحققة نوعا ما
الكلية		2.17	متحققة نوعا ما		

ومن خلال مراجعة جدول (٥) يتضح الاتي:

١- **المستوى العام:** يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها قد بلغ (٢,١٧) وهو يقع في الدرجة (متحقق نوعا ما) وفق مفتاح التصحيح، مما يشير إلى أن تخطيط البرامج التدريبية موجود ولكنه ضعيف نسبياً وغير متكامل، ويظهر أن هناك جوانب جيدة في عملية التخطيط، لكن الكثير من العناصر تعاني من قصور، خصوصاً تلك المرتبطة بمشاركة المتدربين وتوفير المستلزمات.

٢- **اعلى الفقرات تحققت:**

- **الفقرة (١٢):** "يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة " حصلت على أعلى متوسط (٢,٤٦) وبوزن مؤوي (٨٢,٩٢) ، وهذا يدل مما يدل وهذا يوضح أن التخطيط له أساس تربوي منظم.
- **القرة (١٦):** " تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط " حصلت على متوسط (٢,٤٠) وبوزن مؤوي (٨٠,٢١) أي ان التخطيط يحاول الاستفادة من خبرات المعلمين وعدم تجاهلها.
- **الفقرة (١٣):** "يشارك خبراء متخصصون في التخطيط " حصلت على متوسط (٢,٣٧) وبوزن مؤوي (٧٩,١٦) وهذا يدل على وجود خبراء يرفع من جودة التخطيط.
- **الفقرة (٢١):** " يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت كافٍ " حصلت على متوسط (٢,٣٤) وبوزن مؤوي (١٢,٧٨) وهذا يتيح نوعاً من الاستعداد المسبق للمعلمين

٣- **الفقرات الاقل تحققت:**

- **الفقرة (٢٢):** " استشارة المتدرب في اختيار وقت التدريب " حصلت على متوسط (١,٨٧) ووزن مؤوي (٦٢,٥)، وهذا يشير أن التخطيط لا يراعي ظروف المعلمين.
- **الفقرة (١٩):** " توفير مستلزمات التدريب " حصلت على متوسط (١,٩٨) ووزن مؤوي (٦٦,١٤) يدل الى وجود نقص في الجوانب اللوجستية والمادية الداعمة للتدريب.
- **الفقرة (٢٣):** " إعلان الحوافز التشجيعية " حصلت على متوسط (٩٦,١) ووزن مؤوي (٦٥,٦٢)، اذ يتضح وجود ضعف الحوافز بعد التدريب، مما قد يقلل من دافعية المعلمين.
- **الفقرة (٢٠):** " إشراك المعلمين في عملية التخطيط " حصلت على متوسط (٢,٠٠) ووزن مؤوي (٦٦,٦٦)، اذ يتضح التخطيط ما زال مركزياً أكثر من كونه تشاركياً.
- **الفقرة (١٨):** " توافر المواد التدريبية مسبقاً " حصلت على متوسط (٢,٠٧) ووزن مؤوي (٦٩,٢٧)، اذ يشير إلى قصور في التنظيم المسبق للمواد.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لبيئة البرامج التدريبية التي تقدم لهم في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة .

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الثاني حول بيئة البرامج التدريبية كما مبين في جدول (٦)

جدول (٦)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور الثالث

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
24	يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين	2.04	.74386	68.23	متحققة نوعا ما
25	سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية .	2.15	.71755	71.87	متحققة نوعا ما
26	تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب	2.01	.74519	67.18	متحققة نوعا ما
27	تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب	2.04	.72220	68.23	متحققة نوعا ما
28	يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .	2.14	.75313	71.35	متحققة نوعا ما
29	مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .	2.03	.68935	67.71	متحققة نوعا ما
30	تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .	1.82	.70271	60.93	متحققة نوعا ما
31	تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب	1.85	.73176	61.98	متحققة نوعا ما
	الكلية	2.01			متحققة نوعا ما

ومن خلال مراجعة جدول (٦) يتضح الآتي:

١- المستوى العام: يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور بيئة البرامج التدريبية قد بلغ (٢,٠١) وهو يقع في الدرجة (متحقق نوعا ما) وفق مفتاح التصحيح، مما يشير إلى أن بيئة البرامج التدريبية غير مهيأة بشكل كافٍ، وأن المتدربين يواجهون صعوبات على مستوى الراحة، التجهيزات، والظروف المادية في مكان التدريب.

٢- أعلى الفقرات تحققاً:

• الفقرة (٢٥): " سهولة الوصول إلى مكان التدريب " حصلت على أعلى متوسط (٢,١٥) ووزن مئوي (٧١,٨٧)

، تعد أفضل الفقرات نسبياً، مما يعني أن اختيار أماكن التدريب مناسب من حيث الموقع.

• الفقرة (٢٨): " وجود تكييف في مكان التدريب " حصلت على متوسط (٢,١٤) ووزن مئوي (٧١,٣٥)، توضح

بعض الاهتمام بالراحة المناخية، لكن بدرجة ليست عالية.

٣- الفقرات الأقل تحققاً:

• الفقرة (٣٠): " توافر الطاقة الكهربائية البديلة " حصلت على متوسط (١,٨٢) ووزن مئوي (٦٠,٩٣)، وهذا يشير

إلى أنها أضعف الفقرات، ما يعكس ضعفاً في الاستعداد لمشاكل البنية التحتية (انقطاع الكهرباء)

• الفقرة (٢٦): " التهوية والإضاءة " حصلت على متوسط (٢,٠١) ووزن مئوي (٦٧,١٨) والفقرة (٢٩)، " اتساع

المكان " حصلت على متوسط (٠,٣٢) ووزن مئوي (٦٧,٧١)، والفقرة (٢٧)، " توفر الأثاث " حصلت على

متوسط (٢,٠٤) ووزن مئوي (٦٨,٢٣)، جميعها متوسطة إلى ضعيفة، وتشير إلى أن القاعات التدريبية غير مؤهلة

بشكل مثالي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم لهم في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة .

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الرابع حول محتوى البرامج التدريبية كما مبين في جدول (٧)

جدول (٧)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور الرابع

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
32	المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .	1.85	.68700	61.98	متحققة نوعا ما
33	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي .	2.28	.65390	76.043	متحققة نوعا ما
34	يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحدثة .	2.18	.63932	72.91	متحققة نوعا ما
35	محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .	2.34	.64780	78.12	متحققة
36	يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين .	2.34	.64780	78.12	متحققة
37	تناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .	2.26	.57022	75.52	متحققة نوعا ما
38	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات البشرية المتوفرة	2.25	.61721	75	متحققة نوعا ما
39	المواد التدريبية ملائمة للإمكانيات المادية المتوفرة	2.20	.59574	73.43	متحققة نوعا ما
40	تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب .	2.45	.56145	81.77	متحققة
41	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .	2.34	.59678	78.12	متحققة
42	محتوى المواد التدريبية يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات .	2.28	.57649	76.043	متحققة نوعا ما
43	المواد التدريبية متنوعة وشاملة .	2.26	.67241	75.52	متحققة نوعا ما
44	محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .	2.40	.63543	80.21	متحققة
	الكلية	2.26			متحققة نوعا ما

ومن خلال مراجعة جدول (٧) يتضح الاتي:

١- **المستوى العام:** يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور محتوى البرامج التدريبية قد بلغ (٢,٢٦) وهو يقع في الدرجة (متحقق نوعا ما) وفق مفتاح التصحيح، مما يشير إلى أن محتوى البرامج التدريبية يتسم بالشمولية والتنوع والارتباط بالجانب المهني والأكاديمي للمعلم، وهو جانب إيجابي مهم ، وفي المقابل، هناك قصور في مواكبة التطور التكنولوجي والتربوي الحديث، إذ لم تحقق المواد التدريبية مستوى عالٍ من التجديد والحدثة

٢- **اعلى الفقرات تحققت:**

- **الفقرة (٣٥):** "ارتباط المحتوى بمهارات التدريس " حصلت على اعلى متوسط (٢,٣٤) وبوزن مئوي (١٢,٨٧) ، مما يدل على أن محتوى البرامج التدريبية تم إعداده بشكل يتماشى مع متطلبات التدريس الفعلية، حيث ساعدت المتدربين في امتلاك مهارات عملية يمكن توظيفها في الصف، مثل إدارة الصف، استخدام الوسائل التعليمية، وتخطيط الدروس.
- **الفقرة (٣٦):** " مراعاة الخبرات السابقة " حصلت على متوسط (٢,٣٤) وبوزن مئوي (٧٨,١٢) يشير إلى أن محتوى البرامج التدريبية أخذت بعين الاعتبار ما لدى المتدربين من خبرات عملية سابقة، واعتمدت عليها كأساس لبناء خبرات جديدة، مما جعل عملية التعلم أكثر فاعلية وسهولة
- **الفقرة (٤١):** " تحسين المستوى المهني للمتدرب " حصلت على متوسط (٢,٣٤) وبوزن مئوي (٧٨,١٢) يعني أن التدريب أسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين، من خلال تزويدهم بمهارات وأساليب جديدة تساعدهم على تحسين ممارساتهم التربوية داخل الصف وخارجه.
- **الفقرة (٤٠):** " رفع المستوى الأكاديمي " حصلت على متوسط (٢,٤٥) وبوزن مئوي (٨١,٧٧) يشير إلى أن البرامج التدريبية لم تقتصر على الجوانب العملية فقط، بل دعمت أيضاً الجانب الأكاديمي للمتدربين من خلال تعزيز معارفهم النظرية وربطها بالتطبيق.
- **الفقرة (٤٤):** " التحفيز على الإبداع والابتكار " حصلت على متوسط (٢,٤٠) وبوزن مئوي (٨٠,٢١) يعكس قدرة البرامج على إثارة الدافعية لدى المتدربين، وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة في الممارسات التعليمية

٣- الفقرات الأقل تحقّقاً:

- **الفقرة (٣٤):** "حادثة المواد التدريبية " حصلت على متوسط (٢,١٨) ووزن مؤوي (٧٢,٩١)، وهذا يشير الى ان المواد التدريبية لا تُعد حديثة بما يكفي، فهي قد تفتقر إلى إدماج المستجدات التربوية أو التكنولوجية التي تتطلبها البيئة التعليمية المعاصرة
- **الفقرة (٣٢):** " ملاءمتها للتطورات الحديثة " حصلت على متوسط (١,٨٥) ووزن مؤوي (٦١,٩٨) هذه النتيجة منخفضة بوضوح، وتُظهر قصوراً في ربط المواد التدريبية بالاتجاهات العالمية والتقنيات الحديثة مثل التعليم الرقمي، التعليم المدمج، والذكاء الاصطناعي.
- **الفقرة (٣٨):** " ملاءمتها للإمكانيات البشرية " حصلت على متوسط (٢٥.٢) ووزن مؤوي (٧٥)، اذ تشير إلى مستوى مقبول نسبياً، إذ إن المواد التدريبية راعت بشكل جزئي الإمكانيات البشرية المتاحة لدى المعلمين والمتدربين، مثل مؤهلاتهم أو خبراتهم. ومع ذلك،

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لمدرّبي البرامج التدريبية التي تقدم لهم في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة .

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور الخامس حول مدرّبي البرامج التدريبية كما مبين في جدول (٨)

جدول (٨)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور الخامس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المؤوي	درجة التوافر
45	يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .	2.50	.59094	83.33	متحققة نوعاً ما
46	يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي .	2.39	.65749	79.68	متحققة
47	يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .	2.43	.58757	81.25	متحققة
48	يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .	2.56	.55990	85.41	متحققة
49	يمتلك المُدرب مهارات وأساليب تعليم الكبار .	2.48	.59073	82.81	متحققة
50	ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .	2.35	.54532	78.64	متحققة
51	يحترم المتدربين ويقدر إمكانياتهم .	2.54	.61540	84.89	متحققة
52	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .	2.29	.60892	76.56	متحققة نوعاً ما
53	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .	2.57	.58567	85.93	متحققة
54	يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .	2.56	.55990	85.41	متحققة
55	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .	2.43	.58757	81.25	متحققة
56	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبيه .	2.51	.61701	83.85	متحققة
	الكلية	2.47			متحققة

ومن خلال مراجعة جدول (8) يتضح الاتي:

١- **المستوى العام:** يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور المدربين قد بلغ (٢,٤٧) وهو يقع في الدرجة (متحقق) وفق مفتاح التصحيح، مما يشير إلى أن أداء المدرب قد جاء بمستوى جيد، وحقق درجة أعلى من المحاور السابقة .

٢- اعلى الفقرات تحقفا:

- **الفقرة (٥٣) "** سعي المدربين لتحقيق أهداف البرنامج " حصلت على اعلى متوسط (٢,٥٧) وبوزن مؤوي (٨٥,٩٣) ، مما يدل على أن النسبة المرتفعة هنا تعكس التزام المدربين الواضح بتحقيق الأهداف الموضوعة للتدريب، مما يدل على وعيهم بمسؤولياتهم ورغبتهم في ضمان الاستفادة القصوى للمتدربين. وهذا يشير إلى مهنية عالية وانضباط تنظيمي.
- **الفقرة (٤٨) "** مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة " حصلت على متوسط (٢,٥٦) وبوزن مؤوي (٨٥,٤١) يشير إلى امتلاك المدربين لمهارات تفاعلية قوية، حيث يُعد النقاش وطرح الأسئلة من أهم أدوات تنمية التفكير النقدي لدى المتدربين. ارتفاع النسبة يعكس بيئة تدريبية نشطة تشجع المشاركة والحوار.
- **الفقرة (٥٤): "** إجابة التساؤلات المطروحة " حصلت على متوسط (٢,٥٦) وبوزن مؤوي (٨٥,٤١) هذه النتيجة تدل على قدرة المدربين على التفاعل الفوري والفعال مع استفسارات المتدربين، مما يزيد من وضوح المادة التدريبية ويعزز ثقة المتدربين بقدرات المدرب. هذه السمة تؤكد كفاءة عالية من حيث الجانب المعرفي والمهني.
- **الفقرة (٥١): "** احترام المتدربين وتقدير إمكانياتهم " حصلت على متوسط (٢,٥٤) وبوزن مؤوي (٨٤,٨٩) النتيجة تُظهر وعياً إنسانياً وتربوياً لدى المدربين، حيث يعاملون المتدربين كأفراد فاعلين، الأمر الذي يرفع دافعيتهم ويُشعرهم بقيمة مشاركتهم. وهذا يمثل ركناً أساسياً في فلسفة التعليم المتمركز حول المتعلم.
- **الفقرة (٥٦): "** انعكاس المؤهل العلمي على التدريب " حصلت على متوسط (٢,٥١) وبوزن مؤوي (٨٣,٨٥) هذا يعكس أن الخلفية العلمية والأكاديمية للمدربين تسهم بشكل مباشر في جودة التدريب، سواء من خلال الأسلوب، عمق الطرح، أو توظيف المفاهيم النظرية بشكل علمي.

٣- الفقرات الأقل تحقفا:

- **الفقرة (٥٢): "** توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة " حصلت على متوسط (٢,٢٩) ووزن مؤوي (76.56)، وهذا يشير إلى أن المدربين يوظفون التكنولوجيا التعليمية بدرجة متوسطة، لكنها ليست بالمستوى المطلوب الذي يواكب التطورات الحديثة. قد يكون السبب ضعف تدريب بعض المدربين على التقنيات الرقمية، أو محدودية الإمكانيات التقنية المتاحة في مراكز التدريب.
- **الفقرة (٥٠): "** توزيع فرص المشاركة " حصلت على متوسط (٢,٣٥) ووزن مؤوي (٧٨,٦٤) رغم أن النسبة لا تُعد منخفضة بشكل كبير، إلا أنها تكشف عن ميل بعض المدربين لإتاحة المجال لمجموعة محددة من المتدربين أكثر من غيرهم، مما يخلق فجوة في مستوى التفاعل. قد يكون ذلك ناتجاً عن ضيق الوقت، أو الاعتماد على المتدربين الأكثر نشاطاً فقط.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لأساليب وأنشطة التدريب التي تقدم لهم في أثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور السادس حول اساليب وأنشطة التدريب كما مبين في جدول (٩).

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور السادس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المؤوي	درجة التوافر
57	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .	2.17	.63132	72.39	متحققة نوعا ما
58	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتمامهم .	2.43	.66368	81.25	متحققة
59	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات	2.26	.67241	75.52	متحققة نوعا ما

تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة

م.د كاظم جاسم خطاب الشويلي

الترجيبة .				
60	ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .	2.34	64780	78.12
61	تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .	2.32	64377	77.60
62	تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب .	2.39	65749	79.68
63	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .	2.12	67847	70.83
64	تتلي الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .	2.18	63932	72.91
65	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .	2.17	76749	72.39
	الكلية	2.26		متحققة نوعاً ما

ومن خلال مراجعة جدول (٩) يتضح الآتي:

١- المستوى العام: يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور اساليب وانشطة التدريب قد بلغ (٢,٢٦) وهو يقع في الدرجة (متحقق نوعاً ما) وفق مفتاح التصحيح، وهذا يشير إلى أن أساليب التدريب المستخدمة جيدة جزئياً لكنها بحاجة لتحسين لتكون أكثر فعالية وجاذبية للمتدربين.

٢- اعلى الفقرات تحققت:

- الفقرة (٥٨): " إثارة تفكير المتدربين واهتماماتهم " حصلت على اعلى متوسط (٢,٤٣) وبوزن مؤوي (٨١,٢٥) ، مما يدل على أنها أفضل فقرة، تشير إلى أن بعض الأساليب التدريبية تحفز العقل وتثير الفضول.
- الفقرة (٦٠): " ارتباط الأنشطة بالأهداف مباشرة " حصلت على متوسط (٢,٣٤) (وبوزن مؤوي (٧٨,١٢) يشير إلى ان بعض الأنشطة ترتبط بشكل واضح بالغايات التعليمية للبرنامج.
- الفقرة (٦٢): " تنمية أساليب التدريب في المواقف الصفية " حصلت على متوسط (٢,٣٩) وبوزن مؤوي (٧٩,٦٨) هذه النتيجة تدل على ان الأساليب تساهم في تحسين المهارات العملية للمتدربين.

٣- الفقرات الأقل تحققت:

- الفقرة (٦٣): " التنوع بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة " حصلت على متوسط (٢,١٢) ووزن مؤوي (٧٠,٨٣)، وهذا يشير الى ضعف في دمج الوسائل الحديثة والتكنولوجيا في التدريب.
- الفقرة (٥٧): " توظيف الأساليب العملية التطبيقية " حصلت على متوسط (٢,١٧) ووزن مؤوي (٧٢,٣٩)، تدل على ان التطبيقات العملية محدودة نسبياً، ما قد يقلل من فعالية التعلم.
- الفقرة (٦١): " تنمية التعلم الذاتي والشغف بالبحث " حصلت على متوسط (٢,١٧) ووزن مؤوي (٧٢,٣٩)، تعكس هذه النتيجة بان الأساليب الحالية لا تركز بشكل كافٍ على الاستقلالية والتعلم الذاتي.
- الفقرة (٦٤): " الوسائل التعليمية لمعالجة مشكلات المتدربين " حصلت على متوسط (٢,١٨) ووزن مؤوي (٧٢,٩١)، تدل على وجود نقص في استخدام الوسائل لتلبية الحاجات الفردية وحل المشكلات.

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع ما درجة تقويم معلمي التربية الفنية لتقويم البرامج التدريبية التي تقدم لهم اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة.

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي التربية الفنية والانحرافات عن كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمرور السابع حول تقويم البرامج التدريبية كما مبين في جدول (١٠)

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من المحور السابع

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المؤوي	درجة التوافر
66	يوظف التقويم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .	2.17	.57885	72.39	متحققة نوعاً ما

67	يشارك خبراء تربويون في تقييم المتدربين	2.39	.63289	79.68	متحققة
68	يشارك المتدربون في تقييم التدريب .	2.29	.68266	76.56	متحققة نوعا ما
69	يقيس التقييم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .	2.46	.61641	82.29	متحققة
70	يشتمل التقييم على جميع عناصر البرنامج التدريبي .	2.31	.63932	77.083	متحققة نوعا ما
71	يتم التقييم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .	2.28	.67774	76.043	متحققة نوعا ما
72	يوظف التقييم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفوية والمقالية .	2.28	.57649	76.043	متحققة نوعا ما
73	يتم متابعة وتقييم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .	2.14	.63913	71.35	متحققة نوعا ما
74	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج التدريبي .	2.39	.60729	79.68	متحققة
75	يتم اعتماد نتائج التقييم كأحد أدوات التقييم السنوي للمعلم .	2.28	.70076	76.043	متحققة نوعا ما
	الكلية	2.30			متحققة نوعا ما

ومن خلال مراجعة جدول (١٠) يتضح الآتي:

١- **المستوى العام:** يتضح من المتوسط الحسابي عن فقرات محور تقييم البرامج التدريبية قد بلغ (٢,٣٠) وهو يقع في الدرجة (متحقق نوعا ما) وفق مفتاح التصحيح، وهذا يشير إلى أن عملية التقييم مفعلة لكنها لم تصل إلى المستوى الأمثل من الشمولية والدقة.

٢- **اعلى الفقرات تحققاً:**

- **الفقرة (٦٩):** " قياس مدى تحقيق الأهداف " حصلت على اعلى متوسط (٢,٤٦) وبوزن مؤوي (٨٢,٢٩) ، مما يدل على أنها أبرز نقاط القوة، ويشير إلى أن البرامج تقيم نجاح تحقيق أهدافها بشكل واضح.
- **الفقرة (٦٧):** " مشاركة خبراء تربويين في التقييم " حصلت على متوسط (٢,٣٩) وبوزن مؤوي (٧٩,٦٨) يشير إلى تعزيز الجانب المهني والموضوعي لعملية التقييم.
- **الفقرة (٧٤):** " توافق الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج " حصلت على متوسط (٢,٣٩) وبوزن مؤوي (٧٩,٦٨) هذه النتيجة تدل على وجود توازن بين الأهداف والأساليب المستخدمة، مما يزيد من فعالية التقييم.

٣- **الفقرات الأقل تحققاً:**

- **الفقرة (٧٣):** " متابعة أثر التدريب في مكان عمل المتدرب " حصلت على متوسط (٢,١٤) ووزن مؤوي (٧١,٣٥)، وهذا يشير الى ضعف في رصد تأثير التدريب على الأداء الفعلي بعد انتهاء البرنامج.
- **الفقرة (٦٦):** " استخدام التقييم القبلي قبل بدء التدريب " حصلت على متوسط (٢,١٧) ووزن مؤوي (٧٢,٣٩) تدل على بداية البرنامج لا تستند بالقدر الكافي على معرفة مستوى المتدربين قبل التدريب.
- **الفقرة (٧١):** " التقييم الدوري والشامل " حصلت على متوسط (٢,٢٨) ووزن مؤوي (٧٦,٠٤)، والفقرة (٧٢) " والأساليب المتنوعة " حصلت على متوسط (٢,٢٨) ووزن مؤوي (٧٦,٠٤)، تدلان على ان التقييم مستمر لكنه غير شامل كلياً أو متنوع بالشكل الكافي لتغطية جميع العناصر.

الاستنتاجات:

- بعد إكمال الباحث إجراءات دراسته ، وعرض النتائج التي توصلت إليها ، وتفسيرها، يستنتج الباحث ما يأتي
١. وجود وضوح في صياغة الأهداف وارتباطها بحاجات المتدربين، مع الحاجة لتعزيز عنصر الابتكار والمرونة في بعض الأهداف.
 ٢. يظهر أن التخطيط للبرامج التدريبية متحقق جزئياً، مع ضعف في بعض عناصر المشاركة للمتدربين والاستفادة من الخبرات السابقة، كما أن الالتزام بالتخطيط أثناء التنفيذ يحتاج لتعزيز لضمان تكامل العملية التدريبية.
 ٣. يتضح وجود نقاط ضعف واضحة في توفر الإمكانيات المادية والبنية التحتية مثل الكهرباء البديلة والمرافق المريحة، ما يؤثر على فعالية التعلم.

٤. امتاز محتوى المواد التدريبية بالقوة في الربط بين الجانب المهني والأكاديمي للمتدربين، لكنه يفتقر إلى التجديد والحدثة، ويحتاج إلى مزيد من التطوير لمواكبة المستجدات التربوية والتقنية.
٥. أداء المدرب حقق مستوى عالٍ في مهارات التواصل وإدارة النقاش وتحفيز المتدربين، لكن توظيف التكنولوجيا التعليمية وتوزيع فرص المشاركة يحتاج لتعزيز.
٦. أظهرت أساليب وأنشطة التدريب قدرة على تحفيز التفكير والارتباط بالأهداف، إلا أن دمج التطبيقات العملية والتعلم الذاتي والتقنيات الحديثة ما يزال ضعيفاً.
٧. التركيز في عملية التقويم على قياس مدى تحقيق الأهداف ومشاركة الخبراء، بينما ضعف التقويم القبلي ومتابعة أثر التدريب بعد البرنامج يشير إلى الحاجة لتطوير نظام تقويم أكثر شمولية واستمرارية.

التوصيات:

- في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج فإنه يوصي بما يأتي:
١. إنشاء لجنة متابعة تدريبية لتقييم البرامج بشكل دوري وتقديم توصيات التحسين.
 ٢. تطوير مكتبة رقمية للمواد التدريبية تحتوي على موارد حديثة ومطورة تدعم التعلم الذاتي للمتدربين.
 ٣. تنظيم ورش تدريبية للمدربين حول استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنيات التعلم النشط.
 ٤. اعتماد استبيانات تقييم مستمرة للمتدربين قبل وأثناء وبعد البرنامج لتحسين جودة التدريب بشكل مستمر.
 ٥. العمل على توفير بيئة تدريبية مثالية تشمل جميع المرافق والخدمات لضمان فعالية التعلم وتحفيز المتدربين.

المقترحات:

- استكمالاً لهذه الدراسة يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :
١. دراسة مقارنة بين بيانات التدريب التقليدية والرقمية وأثرها في تنمية الكفايات المهنية للمعلمين.
 ٢. تحليل العلاقة بين حداثة المواد التدريبية وتحفيز الإبداع لدى المعلمين المتدربين.
 ٣. مدى إسهام التخطيط التربوي المسبق للبرامج التدريبية في تحقيق الأهداف التعليمية.
 ٤. العلاقة بين ملائمة المواد التدريبية للإمكانيات البشرية والمادية وبين نجاح تطبيق البرامج التدريبية.
 ٥. أثر تضمين استراتيجيات التقويم المستمر والمتنوع في البرامج التدريبية على تحسين الأداء التدريسي.

المصادر

١. الاحمد ، خالد (٢٠٠٥) :تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب ، دار الكتاب الجامعي ، العين.
٢. احمد ، زياد عبد الغني (٢٠٠٧) : تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات، مجلة التربية والعلم المجلد (١٤) العدد ٢.
٣. الأزرق، عبد الرحمن صالح (٢٠٠٠): علم النفس التربوي للمعلمين، الطبعة الاولى، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس.
٤. بركات ،زياد (٢٠١٠):الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، المؤتمر العلمي الثالث ،جامعة جرش الاهلية تربية المعلم العربي وتأهيلة رؤى معاصرة ، فلسطين.
٥. التي مرجيريت ، (١٩٩٨) :تكوين معلمين مهنيين : الاستراتيجيات والكفايات ، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر ، دمشق.
٦. الجابري ، كاظم كريم رضا(٢٠١١) :مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط١، دار الكتب والوثائق ، بغداد.
٧. حمود، رفيقة (٢٠٠٢) :الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين في البلدان العربية، أعمال مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت.
٨. سعادة ، يوسف جعفر(١٩٩٣):"التدريب أهميته والحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامجه والتقويم المناسب له"، الدار الشرقية ، الطبعة الاولى، القاهرة.
٩. سعد ، راند نعمان (٢٠١٧) : تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق، مجلة جامعة البعث ، المجلد ، ٣٥ العدد ٥٤.
١٠. شبر، خليل ابراهيم وآخرون (٢٠٠١) : اساسيات التدريس ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان.

١١. الطعاني ، حسن احمد (٢٠٠٢): التدريب (مفهومه ، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها) الطبعة الاولى ، دار الشروق ، عمان .
 ١٢. العاجز ، فؤاد علي (٢٠٠٤) : تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة، بحث مقدم ، المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.
 ١٣. العزاوي، رحيم يونس كرو (٢٠٠٨) : المنهل في العلوم التربوية (القياس والتقويم في العملية التدريسية)، الطبعة الاولى، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان.
 ١٤. عماد الدين حسن إبراهيم (١٩٨٥) : "دراسة مقارنة لبعض مشكلات مؤسسات تدريب القيادات الإدارية في مصر والولايات المتحدة الأمريكية" (رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس.
 ١٥. غباري ، ثائر احمد ، وآخرون (٢٠١١) : البحث النوعي في التربية وعلم النفس، ط١ ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
 ١٦. الفراء، غادة رفيق حمدي (٢٠١٣) "تقويم برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في التعليم بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس الغوث الدولية"، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الازهر.
 ١٧. الفقي ،عبد المؤمن فرج (١٩٩٤) : "الإدارة المدرسية المعاصرة"، جامعة قاديونس، ط١ بنغازي، ليبيا.
 ١٨. مرعي، توفيق، (٢٠٠٣) : شرح الكفايات التعليمية، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.
 ١٩. ملحم ، سامي محمد (٢٠١٢) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، الطبعة الخامسة ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
 ٢٠. ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
 ٢١. ملحم، سامي (٢٠٠٠) : "مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
 ٢٢. الناصر ، علاء حاكم والمالكي، رجاء قاسم (٢٠١٢): واقع التدريب لدورات الاشراف التربوي في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المتدربين، مجلة كلية التربية الاساسية ، العدد (٧٣).
 ٢٣. الناقة ، صلاح احمد و ابو ورد ، ايهاب محمد (٢٠٠٩) : إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، اعمال مؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني – الواقع والمأمول .
 ٢٤. النجار ، نبيل جمعة صالح ، (٢٠١٠) : القياس والتقويم منظور تطبيقي مع تطبيقات برمجية SPSS ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان.
25. Broq, W (1981) Appling Education Research a Practical Guide for Teacher, New York.
26. Monday. R. Wayne & Robert .M. Noe (2005)."Human Resource Management". Ninth Edition, Prentice Hall, USA.

الملاحق

ملحق (١)

استبانة وتعليمات تقويم تدريب معلمي التربية الفنية

تعليمات تطبيق الاستبانة التقويمية للتدريب:

الاخ المعلم الاخت المعلمة

أمامك عدد من العبارات حول الدورات التدريبية في التربية الفنية ، حدد مدى تطابق كل عبارة مع الدورات التي تلقيتها ، الهدف من هذا التطبيق لأغراض البحث العلمي يرجى إتباع ما يلي عند التطبيق:

- ١- قراءة عبارات الاستبانة بدقة وعناية قبل الاجابة .
- ٢- وضع علامة (✓) امام العبارة في اي حقل من الحقول التقدير الثلاثي (متحققة ، متحققة نوعا ما ، غير متحققة) لمدى تطابق كل عبارة مع خبراتك الشخصية كما في المثال :

ت	الفقرات	متحققة	متحققة نوعا ما	غير متحققة
1	إجرائية وقابلة للتحقيق .	✓		

تقويم اعداد وتدريب معلمي التربية الفنية في اثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة

م.د كاظم جاسم خطاب الشويلي

٣- عدم وضع اكثر من علامة امام العبارة اي اختيار احد الحقول التقدير الثلاثي.

٤- عدم ترك اي عبارة بدون التأشير امامها.

استبانة تقويم البرامج التدريبية

المجال	ت	الفقرات	متحققة	متحققة نوعا ما	غير متحققة
اهداف البرنامج التدريبي	1	إجرائية وقابلة للتحقيق .			
	2	محددة وقابلة للقياس .			
	3	واضحة المحتوى للمتدربين منذ البداية .			
	4	اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي .			
	5	تتبقى الأهداف من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين .			
	6	تتلى الحاجات المهنية للمتدربين .			
	7	شاملة للمجالات المعرفية و المهارية والوجدانية			
	8	ملائمة للفئة المستهدفة من المتدربين			
	9	تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم			
	10	يتحقق مفهومي المرونة والإبداع في أهداف التدريب .			
	11	تراعى الأهداف الجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب			
تخطيط البرامج	12	يعتمد تخطيط البرامج على أسس تربوية واضحة ومحددة .			
	13	يشارك في التخطيط خبراء متخصصون في التخطيط .			
	14	يتم تحديد الأولويات من خلال ورش وأوراق عمل ونشاطات أخرى.			
	15	يتم الالتزام بالتخطيط عند تنفيذ البرنامج .			
	16	تراعى خبرات المعلم السابقة في عملية التخطيط .			
	17	التخطيط للتدريب تكاملي ومستمر .			
	18	تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب .			
	19	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين .			
	20	يشارك المعلمين في عملية التخطيط .			
	21	يتم الإعلان المسبق للتدريب بوقت يكفي لجاهزية المتدرب .			
	22	يُستشار المتدرب في اختيار وقت التدريب المناسب له ولعمله .			
بيئة التدريب	23	يُعلن عن حوافز تشجيعه للمعلم الفعال المبدع بعد التدريب .			
	24	يحرص على توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المتدربين			
	25	سهولة الوصول إلى مكان انعقاد الدورات التدريبية .			
	26	تتوافر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعة التدريب .			
	27	تتوافر المعدات والأثاث اللازم في قاعة التدريب .			
	28	يراعى وجود تكييف في مكان التدريب .			
	29	مكان التدريب واسع ومريح للمتدربين .			
	30	تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر للكهرباء .			
	31	تتوافر الأماكن الضرورية لراحة للمتدربين في مكان التدريب			
	32	المواد التدريبية جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة .			
	33	تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والتطبيقي .			
محتوى البرامج التدريبي	34	يتميز المحتوى التدريبي بالتجديد والحداثة .			
	35	محتوى التدريب مرتبط بمهارات التدريس .			
	36	يراعى المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين .			
	37	تناسب المواد التدريبية مع طبيعة عمل المتدرب .			
	38	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات البشرية المتوفرة .			

39	المواد التدريبية ملائمة للإمكانات المادية المتوفرة .		
40	تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب .		
41	تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب .		
42	محتوى المواد التدريبية يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات .		
43	المواد التدريبية متنوعة وشاملة .		
44	محتوى التدريب يحفز على الإبداع والابتكار .		
45	يُبدى المدرب سعة صدر وتقبلاً أثناء التدريب .		
46	يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي .		
47	يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم .		
48	يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال .		
49	يمتلك المُدرب مهارات وأساليب تعليم الكبار .		
50	ينوع في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين .		
51	يحترم المتدربين ويقدّر إمكانياتهم .		
52	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة .		
53	يسعى المدربون لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .		
54	يجيب المدرب عن جميع التساؤلات المطروحة .		
55	يحرص المدرب على كسر الجليد مع المتدربين وإزالة الحواجز النفسية أثناء التدريب .		
56	المؤهل العلمي للمدرب ينعكس بشكل واضح على تدريبه .		
57	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي .		
58	تثير الأساليب المستخدمة تفكير المتدربين واهتماماتهم .		
59	يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية .		
60	ترتبط الأنشطة ارتباطاً مباشراً بالأهداف .		
61	تنمي أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب .		
62	تنمي أساليب التدريب أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب .		
63	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم والتقنيات الحديثة .		
64	تتلى الوسائل التعليمية المفعلة حاجات المتدربين وتعالج مشكلاتهم .		
65	تنمي الأساليب المتبعة الشغف بالمطالعة وتصفح الإنترنت والبحث المستمر .		
66	يوظف التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي .		
67	يشارك خبراء تربويون في تقييم المتدربين .		
68	يشارك المتدربون في تقييم التدريب .		
69	يقيس التقييم مدى تحقيق الأهداف بشكل جيد .		
70	يشتمل التقييم على جميع عناصر البرنامج التدريبي .		
71	يتم التقييم بشكل دوري ومستمر وشامل طوال فترة التدريب .		
72	يوظف التقييم أساليب متنوعة كالاختبارات الموضوعية والعملية والشفوية والمقالية .		
73	يتم متابعة وتقييم أثر التدريب في مكان عمل المتدرب .		
74	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف البرنامج التدريبي .		
75	يتم اعتماد نتائج التقييم كأحد أدوات التقييم السنوي للمعلم .		