



مركز بحوث كلية العلوم الإدارية

٢٧

واقع برامج التدريب من وجهة نظر المعلمين والمشرفين دارسة ميدانية للمدارس في محافظة المهدي

إعداد

حزام ماطر المطيري

استاذ الإدارة العامة / كلية العلوم الإدارية / قسم الإدارة العامة

سلطان ثوييت المهلكي

مدير إدارة التدريب التربوي والابتعاث / إدارة التربية والتعليم بمحافظة المهدي

راشد حضيض المطيري

مدير تعليم وحدة الكبار / إدارة التربية والتعليم بمحافظة المهدي





المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الملك سعود

عمادة البحث العلمي

مركز بحوث كلية العلوم الادارية

واقع برامج التدريب التربوي

من وجهة نظر المعلمين والمشرفين :

(دراسة ميدانية للمدارس في محافظة المهدي)

إعداد

أ.سلطان بن ثوييت المهلكي

أ.د/ حزام بن ماطر المطيري

مدير إدارة التدريب التربوي والابتعاث، إدارة

استاذ الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة

التربية والتعليم، محافظة المهدي

أ.راشد بن حضيض المطيري

مدير تعليم وحدة الكبار، إدارة التربية والتعليم محافظة المهدي

ح) جامعة الملك سعود، ١٤٢٦هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

المطيري، حزام ماطر

واقع برامج التدريب التربوي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين دراسة ميدانية
للمدارس في محافظة المهدي/حزام ماطر المطيري؛ سلطان ثوييت المهلكي؛ راشد
حضيض المطيري - الرياض ١٤٢٦هـ.

....ص، ١٧ × ٢٤ سم

ردمك : ٦ - ٩٢٥ - ٣٧ - ٩٩٦٠

١- المدرسون السعوديون - تدريب أ- المهلكي، سلطان ثوييت

(مؤلف مشارك) ب- المطيري، راشد حضيض (مؤلف مشارك)

ج - العنوان

١٤٢٦/٥٧٦٠

ديوي ٧١، ٣٧٠

رقم الإيداع : ١٤٢٦/٥٧٦٠

ردمك : ٦ - ٩٢٥ - ٣٧ - ٩٩٦٠

النشر العلمي والمطابع ١٤٢٦هـ



شكر وتقدير

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد:

يتقدم الباحثون بالشكر والتقدير لكل من ساهم في دعم وتشجيع هذا البحث في المقدمة جامعة الملك سعود متمثلة في مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية ، ثم شكر موصول لسعادة مدير التعليم بمحافظة المهدي الأستاذ/ محمود محمد عمر السالك الذي يدعم البحث العلمي دائما ، ولمساعد مدير التعليم الأستاذ/ دخيل الله عاتق فخربي الذي شجع وساعد على اتمام هذا البحث . ويأمل الباحثون أن يكون هذا بحث إضافة جديدة تفيد وتساهم في تطوير العملية التدريسية في الميدان الترنوي الذي يسعى إليه وزارة التربية والتعليم ممثلة في الإدارة العامة للتدريب التربوي والإبتعاث ، وزارة التعليم العالي والجامعات السعودية وفي مقدمتها جامعة الملك سعود ممثلة في مادة البحث العلمي ومراكز البحوث التابعة لها .

لله ولي التوفيق ، ،

الباحثون

قائمة المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
المقدمة	١
الفصل الاول: مشكلة الدراسة ومنهجيتها العلمية	٢
مشكلة الدراسة	٢
تساؤلات الدراسة	٢
أهداف الدراسة	٣
أهمية الدراسة	٣
منهجية الدراسة العلمية:	٤
مجتمع البحث	٥
حدود البحث	٥
تعريفات اجرائيه	٦
الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقه	٦
أهمية التدريب	٧
خصائص التدريب الفعال (١٣)	٩

٩	تدريب في المنظور الاسلامي
١٠	تدريب التربوي
١١	مؤداه
١٢	تدريب التربوي في سياسة التعليم في المملكة
١٤	دراسات السابقه
١٨	فصل الثالث: الجانب الميداني (العملي) في الدراسه
١٨	ليليل بيانات الدراسه:
١٨	ملوب جمع البيانات والمعلومات وكيفية معالجتها
١٩	لا: بالنسبة للمدرين
٣١	يا: بالنسبة للمتدرين
٤٩	صل الرابع: النتائج والتوصيات
٤٩	ئج الدراسه
٥٠	وصيات
٥٢	امش الدراسه
٥٥	اجع

الملاحق:

٥٨..... (١) استبانة المدرسين

٦٠..... (٢) استبانة المتدربين

٦٣..... (٣) اسماء المدارس التي تشكل مجتمع البحث

قائمة الجداول

رقم الصفحة	قم الجدول
١٩.....	١. مدى المام المدرسين بأهداف سياسة التعليم بالمملكة
٢٠.....	٢. مدى كفاية خبرة المدرب في مجال التدريب أثناء خدمه
٢٠.....	٣. مدى تقرير مادة التدريب أثناء دراسته الجامعيه
٢١.....	٤. مدى الانعكاس الايجابي للتدريب على الاداء المهني للمعلمين
٢٢.....	٥. مدى تحديد الاحتياجات التدريبيه من قبل المدرسين
٢٢.....	٦. مدى عدم اقبال المعلمين نحو المادة التدريبيه لدى المدرب
٢٣.....	٧. مدى متابعة المدرب للاثر التدريبي على المعلمين بعد انتهاء البرنامج
٢٤.....	٨. مدى مناسبة مدة البرامج التدريبيه
٢٤.....	٩. مدى كفاية الوسائل التعليميه في مركز التدريب بمحافظه المهدي
٢٥.....	١٠. مدى المام المدرب بأساليب وطرق التدريب الحديثه
٢٦.....	١١. درجة التباين في اجابات المدرسين حول الاسئله السابقه
٣٠.....	١٢. الأوقات المقترحه لتنفيذ البرامج التدريبيه من وجهة نظر المدرسين
٣١.....	١٣. مدى المام المدرسين بطرق واساليب التدريب الحديثه

- ١٤ . مدى كفاية زمن البرامج التدريبيه ٣١
- ١٥ م. ناسبة وقت صدور التعاميم المنظمه للبرامج التدريبيه ٣٢
- ١٦ . مناسبة اجراءات الاستقبال للمتدربين ٣٣
- ١٧ . مناسبة مقر التنفيذ للبرامج التدريبيه ٣٣
- ١٨ . مدى فائدة مواضيع البرامج التدريبيه ٣٤
- ١٩ . مدى توفر الحوافز التشجيعيه في البرامج التدريبيه ٣٥
- ٢٠ . مدى وضوح أهداف البرامج التدريبيه ٣٥
- ٢١ . مدى التنظيم والترتيب لضمان حضور المشاركين للبرامج التدريبيه ٣٦
- ٢٢ . مدى مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبيه ٣٧
- ٢٣ . مدى مناسبة الوسائل المستخدمه للتدريب ٣٧
- ٢٤ . اثر التدريب في تطوير التنمية المهنيه والمعرفيه للمعلم ٣٨
- ٢٥ . مدى متابعة المدرب للاثر التدريبي على المتدرب ٣٩
- ٢٦ . مدى استعداد المدرب لتنفيذ البرامج التدريبيه ٣٩
- ٢٧ . حداثة المديرين وقلة خبرتهم في التدريب ٤٠
- ٢٨ . مدى اقتصار المديرين على اسلوب المحاضره وعدم التنوع في التدريب ٤١

٢٩. اثر بعد السكن وعدم استقرار المعلم(المتدرب) على عدم اقباله على البرنامج ٤١
٣٠. مدى كفاية فرص الحوار والنقاش المتاحة للمعلمين أثناء التدريب ٤٢
٣١. مدى التوضيحه والاحتساب لدى المعلمين(المتدربين) ٤٣
٣٢. درجة التباين في اجابات المتدربين حول الاسئله السابقه ٤٤

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة:

تعد مساعدة الأفراد على تنمية قدراتهم أسمى مصالح الفرد والمؤسسة ،

ينبغي على المؤسسة تدريب وتشجيع وتوفير الفرص للأفراد الراغبين في العطاء.(١)
للتدريب - كأحد أنشطة الإدارة - يجمع بين العلم والفن فهو علمٌ لأنه يخضع
لمجموعة من المبادئ التي يجب الالتزام بها في جميع مراحل العمل التدريبي تخطيطاً
تنفيذاً ومتابعة وتقييماً .

لأن تنفيذها ينبغي أن يتم بطرق وأساليب شيقة وجذابة ، تبعد الملل والسئام
من نفوس المتدربين مما يمكنهم من تحقيق الفوائد المستهدفة للإرتقاء بمعلوماتهم
بمهاراتهم وسلوكياتهم .

في هذا العصر الموصوف بعصر السرعة حتى في الأفكار والرؤى ، تتبين أهمية
التدريب في كافة العلوم والمعارف بشكل عام ، وفي المجال التربوي والتعليمي بشكل
خاص ، حيث تتجدد المعلومات في كل يوم بل في كل ساعة بل في كل دقيقة ، مما يجعل
التدريب ضرورة حتمية لكل منتسب للتربية والتعليم لمواكبة ذلك التطور ولكن في ظل
مجتمع ومعتقداته وثوابته الشرعية ، وبناء عليه يمكن تقسيم هذه الدراسة إلى عدة
أقسام :

- الفصل الأول : ويتناول مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها وأهميتها
والمنهجية العلمية المتبعة في دراستها والتعريفات الإجرائية وحدود
الدراسة .

- الفصل الثاني : ويتناول الإطار النظري والدراسات السابقة بحيث يشمل التعريف بالتدريب بشكل عام وأهميته ، فالتعريف بالتدريب التربوي وفقا لسياسة التعليم بالمملكة ثم الدراسات السابقة في هذا الموضوع .
- الفصل الثالث : ويتناول الجانب الميداني (العملي) للدراسة وذلك بتحليل بياناته ومناقشتها .
- الفصل الرابع : ويتناول نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها والتوصيات
- الهوامش
- المراجع والملاحق .

الفصل الأول: مشكلة الدراسة ومنهجيتها العلمية:

إن العملية التعليمية والتربوية التي تضطلع بها إدارات التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم (المعارف سابقاً) والجامعات التابعة لوزارة التعليم العالي ، تعد مهمة شاقة كما أنها سلسلة من الحلقات المتصلة ببعض والتي تمر بالمراحل التعليمية المختلفة (الابتدائي والمتوسط والثانوي) والدراسات الجامعية . والتدريب عملية مهمة للمعلمين في هذه المراحل لمواكبة التطورات السريعة ولا يمكن لبرامج التدريب أن تؤدي دورها كاملاً إلا إذا أُقبل عليها المتدربون من المعلمين برغبة وطواعية ، وقد لوحظ عدم الإقبال على تلك البرامج مما يوحي بوجود مشكلة تحتاج إلى دراسة وتشخيص .

تساؤلات الدراسة:

وهذه الدراسة تحاول التعرف على العوامل والأسباب المؤدية إلى عدم إقبال المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية عليها في محافظة المهدي وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الرئيسية التالية :

- ١- ما هي أسباب عدم إقبال المعلمين على البرامج التدريبية من وجهة نظر المعلمين (المدرسين) ؟
- ٢- ما هي أسباب عدم إقبال المعلمين على البرامج التدريبية من وجهة نظر المدرسين (المشرفين) ؟

أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على أسباب عدم إقبال المعلمين على الإلتحاق بالبرامج التدريبية في محافظة المهدي .
- ٢- التعرف على وجهة نظر كل من المعلمين والمدرسين نحو تلك الأسباب .
- ٣- التوصل لأهم المقترحات والحلول لهذه المشكلة وذلك لجعل المعلمين يلتحقون بالبرامج التدريبية برغبة لا بكرهية لتكون الفائدة منها أكبر .

أهمية الدراسة :

المساهمة في حل المشكلة في القطاع التعليمي بالجمع بين الجوانب النظرية العلمية لجانب العملي الميداني . وذلك من خلال الآتي :

- ١- التعرف على مدى معرفة المدرب بأهداف سياسة التعليم بالملكة .
- ٢- التعرف على مدى كفاية خبرة المدرب (المشرف) في مجال التدريب .
- ٣- معرفة ما إذا كانت مادة التدريب مقررة على المدرب أثناء دراسته الجامعية .
- ٤- معرفة أثر التدريب في تحسين أداء المعلمين المهني .
- ٥- التعرف على ضوابط اختيار موضوعات البرامج التدريبية ومناسبتها لاحتياج المعلمين
- ٦- معرفة مدى إقبال المعلمين على الإلتحاق بالبرامج التدريبية .

٧- التعرف على مايقوم به المدرب بعد انتهاء البرنامج التدريبي من قياس مدى نجاحه .

٨- التعرف على كفاية المدة وتجهيز مركز التدريب بمحافظه المهده بالوسائل التعليمية .

٩- المساهمه العلميه والنظريه في التعرف على عوامل عدم الاقبال على برامج التدريب أو الجديده في الاستفاده منها.

١٠- بيان أهمية القيم والمعتقدات في مجال أخلاقيات الاداره وأثره في الترغيب في التعلم والتدريب لكسب مهارات جديده ومن ثم تحسن في الانتاجيه والاداء.

منهجية الدراسة العلميه :

إشتمل المنهج المتبع في هذه الدراسة على البحث المكتبي وذلك بالإطلاع على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة في الجانب النظري لبيان الخلفية العلمية للموضوع ، كما اشتمل في الجانب الميداني على تطوير استبانته تم إعدادها من قبل الباحثين وهم من أهل الاختصاص والخبرة في مجال الترييه والتعليم والاشراف التربوي مما يضيف عليها مصداقيه في تشخيص المشكله وإيجاد الحلول المناسبه لها. كما تم تحكيم هذه الاستبانات من قبل متخصصين في كلية العلوم الاداريه بجامعة الملك سعود وتطويرها على ضوء ملاحظاتهم لتلائم الموضوع المبحوث وتظهر بالشكل المطلوب ، ولتحقق الهدف من هذه الدراسة بالجمع بين الجانبين العلمي والميداني. وقد تم استخدام برنامج SPSS لتحليل ومعالجة البيانات ، وذلك من خلال الجداول التكرارية والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والوسيط والانحراف المعياري ومقياس ليكرت بالنسبة للأسئلة المغلقة ، أما بالنسبة للأسئلة المفتوحة فقد تم التعرف على آراء المبحوثين من خلال الإتجاه العام لهم وتعليقاتهم عليها. (انظر الملحق رقم ١ ، ٢)

مجتمع البحث:

يتكون من جميع معلمي قطاع المهـد الداخلي ويشمل ١٥ مدرسة (ابتدائي متوسط وثانوي) (انظر الملحق رقم ٣) وعددهم ٢٠٢ معلم ومدير ، ويشكل هؤلاء مجموع المتدربين ، أما المشرفون والمدرّبون فعددهم ٣٠ مشرفاً ومدرّباً . وقد تم توزيع استبانات على جميع مجتمع البحث ، إلا أن مجموع الإستبانات العائدة بعد التوزيع ما يتعلق بالمتدربين هو ١٤٤ استبانة أي مانسبته ٧١٪ تقريباً . أما فيما يتعلق بالمدرّبين لمشرفين فقد كان عدد العائد من الإستبانات بعد التوزيع هو ١٩ استبانة أي مانسبته ٦٠٪ تقريباً ، وهذه نسبة مقبولة إحصائياً للتحليل .

حدود البحث :

الحدود المكانية / تقتصر هذه الدراسة على المتدربين (المعلمين) والمدرّبين (مشرفين) الذين يعملون في مركز التدريب بمحافظة المهـد .
حدود الموضوعية / يقتصر موضوع البحث على معرفة العوامل التي تؤدي إلى عدم اقبال المعلمين على الإلتحاق بالبرامج التدريبية أثناء الخدمة محافظة المهـد ويمكن الاستفادة من النتائج وتعميمها على بقية محافظات ملكه المشابهة .

حدود الزمانيه / لقد تم توزيع الاستبانات في أواخر عام ١٤٢١ هـ بموجب التعميم صادر من ادارة التدريب التربوي بالمحافظة في ٢٢/١٢/١٤٢١ هـ الا ان التحليل تفرق فترة طويله لعدم التفرغ الكامل لذلك البحث وانشغال الباحثين ولكي يخرج بحث بالصورة اللائقه.

تعريفات إجرائية :

المدرِّب : هو (المشرف التربوي) الذي يقوم بعملية تدريب المعلمين في البرامج التدريبية أثناء الخدمة في مركز التدريب بالمهد .

المتدرب : هو (المعلم) الذي يتلقى البرامج التدريبية أثناء الخدمة في مركز التدريب بالمهد .

المعلِّم : ويشمل كل من المدير والوكيل والمرشد الطلابي .

التدريب : نشاط مخطط واهداف لاحداث تغييرات نحو الأفضل في معلومات واتجاهات وأداء وسلوك المتدربين.

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة:

ماهية التدريب : التدريب لغة مشتقة من " درب " فلانا بالشيء ، وعليه وفيه : اى عوده ومرنه. ويقال درب البعير: علمه السير على الدروب.(٢)

والتدريب اصطلاحاً " عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محده في الوضع الحاضر أو المستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء ، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم بها في المجتمع " (٣) ويرى صاحب دليل التدريب القيادي أن مصطلحات التدريب والتنمية تستخدمان بشكل تبادلي من قبل المهنيين والمهتمين بالتنمية البشرية للدلالة على تحسين قدرة الفرد في تحقيق ما يتوقع منه في مستوى الأداء والإنجاز. وقد عرف التدريب بأنه " مجموعة من البرامج المهتمه بالتعلم وتحسين المهاره الفنيه ليؤدي المتدرب إنجازاً أفضل " في حين أنه عرف التنمية بأنها " مجموعه من البرامج التي تتناول تطوير المهارات التحليلية والقيادية لتحسين القدرة على الإشراف والاداره " (٤)

ويعرف كاتب آخر التدريب بأنه "ارتقاء دائم وانتقال من طور الى طور وهو راكبة ومقاربه لما عليه الماهرون والأقوياء في مناهجهم القويمه وطرائقهم المستقيمه نشاطاتهم الفاعله" (٥) ويعرف التدريب ايضا بأنه " عباره عن نشاط مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندر بها ، تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم اتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية". (٦) وعليه فان تعريف المختار للتدريب في نظر الباحثين هو نشاط مخطط وهادف لأحداث تغييرات و الأفضل في معلومات واتجاهات واداء وسلوك المتدربين.

أهمية التدريب : تنبع أهمية التدريب والحاجة إليه من أنه يمكن الفرد من مقابلة التطور سريع المستمر الذي يتعرض له العمل ومن التكيف مع عمله الجديد في حالة انتقاله من عمل آخر ، كما أنه يبعث الثقة في نفوس الأفراد المتدربين وذلك بتطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم ، كما أن المؤهل الذي يحمله الفرد ربما لا يتلائم مع متطلبات العمل الفعلية لأن ظروف العمل ومواقفه تحتاج إلى تدريب بصورة مستمرة. والتدريب كما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته فإنه يستهدف زيادة العائد من رأس المال بشري وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أقصى إنتاج ممكن. (٧) ويمكن تصنيف الافراد لموظفين تجاه التدريب والتطوير الى احد ثلاث تصنيفات : ١ - كفو في أداء الوظيفة ناليه. ٢ - غير كفو بعد في أداء الوظيفة الحاليه. ٣ - أكثر من كفو في أداء الوظيفة ناليه. (٨) وهناك اشكاليات متعددة تتعلق بالمدرين والمتدربين والماده التدريبيه والبيئه تدريبيه ينبغي الامام بها وتلافيها حتى تؤتي العمليه التدريبيه ثمارها. (٩)

كما تتجلى أهمية التدريب في القطاعات المختلفه ، ففي المجال العسكري نجد التدريب خطوة أساسية للنجاح في القتال ، ويشمل التدريب العسكري تدريب

الأفراد وتدريب الطواقم وتدريب الكوادر وتدريب الوحدات والقطاعات وتدريب مختلف الصفوف معا ، لذلك نجد أن الموسوعه العسكريه تعرف التدريب العسكري بأنه " إعداد الأفراد للقيام بالأعمال القتاليه الفرديه والأعمال القتاليه ضمن الوحدة وإعداد القوات للقيام بمهامها القتاليه كقوه متماسكه تتعاون فيها مختلف الصفوف ومختلف القوات (بريه وجويه وبحريه) لتحقيق الحد الأقصى من النتائج الإيجابية في المعركه". (١٠)

وفي قطاع المعاهد التدريبيه نجد أن برا مج معهد الإدارة العامه التدريبيه في سنواته الأولى تعليمية أكثر منها تطبيقيه وتتسم بطول المدة التي تتراوح بين ستة أشهر وسنه ، وفي عام ١٤٠٥هـ حدث تطوير لبرامج المعهد التدريبيه والإعدادية حيث تم تحويل البرامج التدريبيه الى مهارات محده وتم تقليص مدد البرامج الى أربعة أسابيع في الغالب مع ضرورة تصميم نظام قياس دقيق لأنشطة التدريب بعناصرها المختلفه من مدرب ومدرب وماده علميه وتجهيزات. وفي عام ١٤٢١هـ تم عقد ندوه في المعهد لبحث موضوع التحول من البرامج التدريبيه المركبة الى البرامج القصيره ذات المهارة الواحده من خلال تقليص مدة البرامج التدريبيه لمواكبة ما هو متبع في مراكز التدريب العالميه كالجمعية الأمريكية للإدارة ، والجمعية الأمريكية للجوده ، والمعهد الوطني للتدريب وذلك لما يحققه من فعالية ومردود أكبر على المتدربين.(١١) وإذا كان التدريب بهذه الأهميه في القطاعات والمهن المختلفه فإنه في مهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد خطورة لأن هذا العصر يحفل بتطورات مستمره وهناك مشكلات عديده تعترض العمل التعليمي و تستدعي بالضرورة تدريب أعضاء الهيئات التعليميه على طبيعة التطور الذي تمر به مفاهيم الترييه وتنوع أساليب التدريب والوسائل التعليميه

ذلك ليتسنى للمتدرب سواء كان مديراً أو معلماً أن يواكب تلك التطورات المختلفة
يكتسب المعارف والخبرات الجديدة. (١٢)

التدريب فرصة تتاح للمتدربين لتحسين مستواهم شريطة أن يتوفر لديهم المقدرة
الرغبة. وبناء عليه فإن التدريب الناجح يتطلب عدة خصائص ينبغي على المنظمة
فيرها وتهيئتها.

خصائص التدريب الفعال: (١٣)

- أن يكون الهدف منه واضحاً وواقعياً.
- أن يكون المدرب ماهراً ومؤهلاً علمياً وعملياً.
- أن يكون لدى المتدرب الرغبة في تنمية قدراته.
- أن يكون المنهج التدريبي سليماً.
- أن يكون المكان التدريبي مناسباً.
- أن يكون التوقيت للتدريب ملائماً.
- أن تكون وسائل التدريب مناسبة.

التدريب في المنظور الإسلامي:

العلم والتدريب والتربية وفقاً للمفهوم الإسلامي تشكل نسيجاً متكاملماً
، فالمنظور الإسلامي يضيف أبعاداً أخرى للتدريب الفعال تتجلى في ان مفهوم
العلم في الإسلام مفهوم واسع يشمل كافة المعارف النظرية والعملية النافعة في
جميع النشاطات حيث جاءت التوجيهات القرآنية والنبوية تحث على طلب
العلم والمعرفة واستخدام كافة الوسائل كالقراءة والسؤال والتدريب

الميداني... الخ، وذلك على النحو التالي: (١٤)

على ضوء التوجيهات القرآنية:

يقول تعالى: فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ١١٤

وقال تعالى: الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ ١٨

وقال تعالى عن موسى عليه السلام مع العبد الصالح قال له موسى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَني مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا ٦٦

وقال تعالى: قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَني مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا ٦٦

وقال تعالى: اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ : خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ٦ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم ٥

أما على ضوء التوجيهات النبويه:

فيقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " طلب العلم فريضة على كل مسلم "

وقال ايضا: " انما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق "

وقال: " الحكمة ضالة المؤمن فحيث وجدها فهو أحق بها "

وقال: " ان الله يحب اذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه "

وقال: " استعينوا على كل صنعه بصالحى أهلها "

التدريب التربوي:

هو "كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل مامن شأنه أن يرفع من العمليه التربويه ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجيه" (١٥) والتدريب أثناء الخدمه يعني "تدريب العاملين في أحد قطاعات الخدمات أو القطاعات الإنتاجيه بغرض تنمية القدرات الذهنيه والمهارات العمليه" (١٦)

أهداف التدريب التربوي:

يهدف التدريب التربوي بشكل عام الى تحقيق التنمية المهنية المستمر لشاغلي الوظائف التعليمية ورفع مستوى أدائهم في العملية التعليمية وزيادة الطاقه الإنتاجيه لدى جميع العاملين وإعداد الكوادر الوطنيه المدرسيه في شتى التخصصات. الا أن لائحة التدريب التربوي بوزارة المعارف (التربيه والتعليم حاليا) قد حصرت تلك الأهداف في الآتي :

- (١) تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يساعد ذلك في رفع الروح المعنويه لديه.
- (٢) تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانيه بين العاملين.
- (٣) تزويد المتدربين بالمعلومات التربويه والمهارات والمستحدثات العلميه والتقنيه والنظريات التربويه التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.
- (٤) إكساب المتدربين القدره على تطبيق الأفكار والآراء والحلول النابعه من نتائج الدراسات بما يؤدي الى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.
- (٥) زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع اعمالهم الحاليه ، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية.
- (٦) تهيئة الموظفين لاتباع اسلوب جديد في العمل أو استعمال أجهزه حديثه.
- (٧) تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم أو الإقلال منها والحفاظ على الوقت والجهد والمال.

- (٨) إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال التعلم الذاتي المستمر أو إيجاد اتجاهات إيجابية للاستمرار بالالتحاق بالبرامج التدريبية.
- (٩) سد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجالات التعليم والقيادات التربوية عن طريق التدريب في الداخل بواسطة مراكز التدريب التربوي وكليات المعلمين والجامعات السعودية وغيرها من مؤسسات التدريب.
- (١٠) تعريف المتدربين بكيفية القيام بواجبات رسالتهم ووظائفها.
- (١١) سد الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجال التعليم والقيادات التربوية عن طريق التدريب في الخارج في الجامعات والمؤسسات التعليمية و التدريبية المتميزه.
- (١٢) رفع كفاية القائمين بمهام التدريب عن طريق برامج تدريبية متخصصة.
- (١٣) رفع مستوى شاغلي الوظائف التعليمية بالمجالات الإدارية المسانده على مستوى الجهاز وإدارات التعليم.(١٧)

التدريب التربوي في سياسة التعليم بالمملكة:

تولي سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية التدريب التربوي أهمية بالغة باعتباره وسيلة التطوير التربوي المستمر لمواكبة كل جديد ومفيد في مجال التربيه وذلك بالنهوض بالمستوى العلمي والمسلكي للعاملين فيه من خلال إكسابهم الخبرات الجديدة وترسيخها. وقد تضمن العديد من المواد على الآتي : (١٨)

١. أن تولي الجهات المنوط بها اعداد المعلمين كالجامعات المتخصصة وكليات المعلمين عنايتها باعداد المعلم المؤهل علميا ومسلكيا لكافة مراحل التعليم.

٢. ضرورة انشاء مركز مستقل لتدريب المعلمين في كل ادارة تعليم والدعم المستمر ماديا ومعنويا وذلك لرفع مستوى المعلمين وتجديد معلوماتهم وخبراتهم.

٣. افساح المجال أمام المعلم لمتابعة دراسته التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه حيث قامت الوزارة بتفريغ أعداد كبيرة سنويا لإكمال دراستهم من المعلمين الذين يحملون دبلومات سواء من معاهد المعلمين أو من الكليات المتوسطة وكذلك فتح باب القبول لدرجتي الماجستير والدكتوراه.

٤. العناية با لدورات التدريبية والتجديديه ودورات التوعيه لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديده كالتي تقدم للمشرفين التربويين ، ولمديري المدارس ورواد النشاط ، وكذلك منح دبلوم التوجيه والإرشاد ودبلوم التربه الخاصه ودبلوم القياس والتقويم ، بالاضافه الى الدورات التي تنفذ في معهد الاداره العامه كل في مجال اختصاصه.

ان يتناول التدريب كافة جوانب العمليه التعليميه والأجهزه العامله فيها لدورات التدريبيه التي يقوم بتنفيذها المشرفون التربويون في مراكز التدريب التربوي ارات التعليم كل في مجال تخصصه.

ان تجرى بعد اقرار أي منهج دورة توعويه وورش عمل يقوم بها المشرفون التربويون بالاشتراك مع المعلمين للاطلاع على المناهج ونقدها النقد البناء ورفع مرئياتهم الى الوزاره.

الدراسات السابقة :

أولاً: دراسة استطلاعيه لمشكلات مديري المدارس الإبتدائيه بالمناطق القرويه في

المملكة العربية السعوديه.د/محمد عيد ديراني (١٩)

هدفت هذه الدراسه الى التعرف على المشكلات الفنيه والإدارية التي يواجهها مديرو المدارس الإبتدائيه بالمناطق القرويه في المملكة ووضع مقترحات للإسهام في حل تلك المشكلات أو الحد منها. وقد اقتصرت الدراسه على مديري المدارس الإبتدائيه الذين شاركوا في البرامج التدريبيه لمديري المدارس الإبتدائيه في كلية التربيه بجامعة الملك سعود في العامين الدراسيين ١٤٠٤/١٤٠٥ و١٤٠٥/١٤٠٦. وقد كشفت تلك الدراسه عن وجود بعض المشكلات الفنيه والإدارية وأوصت بعدة توصيات منها:

أ- ما يتعلق بالمعلمين ، ضرورة عقد دورات تدريبيه لتأهيل المعلمين مسلكيا نحو المفاهيم الحديثه في تدريس بعض المواد الدراسيه ، وعلى استخدام الوسائل والأجهزه الحديثه في التعليم ولتنفيذ ذلك ينبغي على وزارة المعارف أن تقوم بوضع شروط ومعايير لاحتساب هذه الدورات والندوات في ترقية المشاركين فيها ، وتشجيع الجهات المتخصصه على عقد مثل هذه الدورات والندوات في المناطق النائيه.

ب- ما يتعلق بالتوجيه والإشراف التربوي ، أهمية عقد دورات تدريبيه لمديري المدارس لتعريفهم بأساليب التوجيه التربوي الحديث وتوفير برامج لتدريبهم

أثناء الخدمة ولتنميتهم مهنيا بشكل منتظم حتى يستطيعوا توجيه المعلمين العاملين معهم . والعمل على تعزيز الثقة بين المعلمين وبين الموجهين وتعميق العلاقة بينهم.

يا: أولويات الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية. د/صالح محمد العيوني(٢٠)

بينت هذه الدراسة أن التدريب يعد أمراً في غاية الأهمية بالنسبة للمعلمين ، نظراً لما يتصف به هذا العصر من تطورات علمية وتربوية لا بد للمعلم من مواكبتها . لذا فقد أصبح لزاماً على مؤسسات إعداد المعلمين الإهتمام بتدريب هؤلاء المعلمين أثناء الخدمة . إلا أنه قبل البدء بتصميم وإعداد تلك البرامج التدريبية لا بد من تحديد حاجات هؤلاء المعلمين المستهدفين في التدريب وذلك لعدة أسباب منها :

- أنها تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- أنها تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب الى الإتجاه الصحيح.
- أن عدم القيام بذلك سيؤدي الى ضياع الجهد والوقت والمال المبذول في التدريب.

أوضحت الدراسة الأسس والمبادئ التي تبنى عليها البرامج التدريبية للمعلمين في

- إجراء دراسة مسح شامله لمعرفة ظروف ومستوى المعلمين المراد تدريبهم.
- ضرورة اشمال برامج التدريب على أنماط كثيره من الفرص التي تحقق الخبرة المهنية للمعلمين المتدربين.
- يجب أن يتم إعداد برامج التدريب وتنفيذها ثم تقويمها بشكل تعاوني.

ثالثاً: التعليم والتعلم في "رسالة ترغيب المعلمين" لمحرم بن محمد القسطموني - د/
طارق عبدالله حجار(٢١) وظهرت هذه الدراسة ضرورة الاطلاع على جهود
المسلمين السابقين في مجال التربية والتعليم لما في ذلك من بيان لاهمية الاحتساب في
التعليم والتدريب وضرورة الاخلاص والتضحية في طلب العلم وتعليمه والصبر
على ذلك.

رابعاً: برنامج مقترح لتدريب معلمي محو الأمية وتعليم الكبار بالملكة العربية
السعودية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. د/محمد عبد الرحمن الدخيل(٢٢)
بينت الدراسة أن التخطيط لبناء برنامج تدريبي متكامل يحتاج الى مجموعة من
الخطوات أهمها:

- ١) تحديد احتياجات الأفراد.
- ٢) تحديد الأهداف سلوكياً.
- ٣) تحديد محتوى البرنامج بحيث يتضمن :
 - ا- ثقافة عامه.
 - ب- ثقافة علميه تخصصيه.
 - ج- ثقافة تربويه مهنيه.
- ٤) تحديد الأساليب المستخدمه في البرنامج.
- ٥) تحديد إجراءات تنفيذ البرنامج بحيث تشمل :
 - ا- تحديد توقيت البرنامج.
 - ب- تحديد الإمكانيات المادية.
 - ج- تحديد الإمكانيات البشرية.
- ٦) تقويم البرنامج.

وضح من استعراض الدراسات السابقة أعلاه ارتباطها بموضوع الدراسة الحالي ،
للدراسة الأولى بينت واقع البرامج التدريبية وأهميتها منذ عشرين عاما حيث
خصت مشكلات المعلمين والموجهين (المشرفين التربويين) خصوصا في المناطق النائية
حيث حثت على أقامتها هناك واحتساب الالتحاق بها في الترقية من باب التشجيع
هذا له أهميته في الإقبال على برامج التدريب. ويبدو ان هذا ينطبق حاليا على
مدارس النائية التابعة لمحافظة المهدي وهذا ما يهدف اليه الباحثون في هذه الدراسة. اما
دراسة الثانية فقد تمت قبل سبع سنوات وكان تركيزها على تحديد الاحتياجات
تدريبية والظروف والإمكانيات المتاحة لكي تساعد على نجاح التصميم والإعداد
لدورات التدريبية ومن ثم ضرورة تقييم ذلك لمعرفة أوجه القصور وتلافيها مستقبلا
هذا له أهمية في الإقبال على الدورات من عدمه. اما الدراسة الثالثة فهي احدث من
سابقتيها وقد اكدت أهمية الاحتساب والتضحية في سبيل التعلم والتدريب وهذا
دلت عليه التوجيهات القرآنية والنبوية التي سبق استعراضها في الكلام عن التدريب
من منظور إسلامي وأهميته في الوقت الحاضر حيث تكاد تخلو منه الأنظمة التعليمية
لتدريبية العلمانية المعاصرة. أما الدراسة الرابعة فهي احدث الدراسات التي تم
تعرضها حيث تمت قبل عامين وقدمت نموذجا متكاملًا لبرنامج تدريب تربوي
لافي كثير من المشاكل والنقص الذي كان يحدث في السابق وهذه الدراسة تعكس
وانب كثيرة من هذا البرنامج.

الفصل الثالث: الجانب الميداني (العملي) في الدراسة

تحليل بيانات الدراسة:

لقد تم في الجانب النظري من الدراسة استعراض الأسس النظرية المتعلقة بموضوع البحث حيث تم التعريف بموضوع التدريب وأهميته للإدارات المختلفة ، وخصائص التدريب الفعال ونماذج من الاحتياجات التدريبية في القطاعات المختلفة ثم تم توضيح التدريب التربوي وأهدافه وكذلك بيان التدريب التربوي في سياسة التعليم في المملكة . كما تم استعراض بعض الدراسات السابقة التي تدل على وجود مشكلات إدارية وفنية تؤكد أهمية عقد الدورات التدريبية والأسس العلمية التي تقوم عليها لكي تؤتي ثمارها في التغلب على تلك المشكلات كما تم التطرق الى مساهمة الفكر الاسلامي من خلال التوجيهات القرآنية والنبوية وكتابات بعض السلف في معالجة القضايا التربوية المتعلقة بالتربية والتعليم . وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لتلك الدراسات لبيان مشكلة تتعلق بعدم الإقبال على البرامج التدريبية من قبل المعلمين في القطاع التعليمي التربوي ومحاولة التعرف على أسباب ذلك من قبل كل من المدرسين والمتدربين وكيفية علاج تلك الأسباب.

أسلوب جمع البيانات والمعلومات وكيفية معالجتها:

لقد اعتمد الباحثون بشكل أساسي على المسح الميداني وذلك من خلال تصميم استبانتين أعدت لهذا الغرض أحدها موجهه للمدرسين احتوت على عشرة أسئلة ، والآخرى موجهه للمتدربين واحتوت على تسعة عشر عبارة كلها من النوع المغلق وفقاً لمقياس ليكرت ذي الخمس درجات في التدرج لمعرفة اتجاهات الباحثين حول اسئلة الاستبانة. كما أن كلاً من الاستبانتين اشتملت على اسئلة مفتوحة لكي يعبر الباحثون

من آرائهم حول أسباب عدم الاقبال والمقترحات التطويرية لبرامج التدريب وتحفيز
تدريين والوقت الأنسب لعقدها. ويادخال البيانات في الحاسب الآلي جاءت النتائج
إحصائية وفقا للجداول التكرارية والنسب المئوية كما يلي :

أولا : بالنسبة للمدربين) أ- فيما يتعلق بالأسئلة المغلقة:

سؤال (١) هل لدى المدرب إمام كاف بأهداف سياسة التعليم في المملكة العربية
السعودية؟

جدول رقم (١)

مدى المام المدربين بأهداف سياسة التعليم بالمملكة

درجة الموافقة	موافق بشده	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشده	الاجمالي
عدد المستجيبين	٥	١٠	١	٣	٠	١٩
نسبه المئويه	٢٦'٣	٥٢'٦	٥'٣	١٥'٨	٠	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٦٪ وأن نسبة
وافقين حوالي ٥٣٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ١٦٪ أي ان الغالبية العظمى من
مدربين لديهم إمام بأهداف سياسة التعليم في المملكة ، وهذا مؤشر ايجابي يفيد بأن
شرفين والمدربين لديهم ادراك ووعي والمام بسياسة التعليم في المملكة والتي تهدف
فنايه بالتعليم والتدريب معا.

سؤال (٢) هل لدى المدرب خبره كافية في مجال التدريب أثناء الخدمة؟

جدول رقم (٢)

مدى خبرة المدرب الكافية في مجال التدريب أثناء الخدمة

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	١	٤	٠	١٣	١	عدد المستجيبين
%١٠٠	٥'٣	٢١'١	٠	٦٨'٤	٥'٣	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٢) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ٥٪ وأن نسبة الموافقين حوالي ٦٨٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ٢١٪ وان نسبة غير الموافقين بشده حوالي ٥٪ أي ان الغالبية من المدربين لديهم خبره كافيه في مجال التدريب أثناء الخدمه كما ان هناك نسبة لا بأس بها ليس لديها خبره كافيه. وهذه النتيجة مؤشرايجابي على ان النسبة الكبيره من هؤلاء المدربين لديهم الخبرة الكبيره في مجال التدريب وبالتالي يمكن ان يحققوا اهداف البرامج التربويه بسهولة ويسر كما ان ذلك يزيد من نسبة مصداقيه اجاباتهم حول تساؤلات هذه الدراسه ، الا ان نسبة غير الموافقين وهي اكثر من الربع تعتبر مؤشر سلبي في ان بعض المدربين حديثين في هذا المجال وبالتالي قد يكون تأثيرهم سلبي على المتدربين.

سؤال (٣) هل مادة التدريب أثناء الخدمه كانت مقرره على المدرب (المشرف) أثناء الدراسة الجامعيه؟

جدول رقم (٣)

مدى تقرير مادة التدريب أثناء الدراسة الجامعيه

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٨	١	٥	٢	٤	٦	عدد المستجيبين
%٩٤'٧	٥'٣	٢٦'٣	١٠'٥	٢١'١	٣١'٦	النسبه المئويه

❖ لم يجب احد افراد العينة على هذا السؤال.

يتضح من الجدول رقم (٣) ان عدد الموافقين بشده على تقرير مادة التدريب
 ناء الدراسة الجامعية يشكلون حوالي ٣٢٪ وان نسبة الموافقين حوالي ٢١٪ بينما نسبة
 غير الموافقين على ذلك حوالي ٢٦٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٥٪ ، أي ان الغالبية
 من المدربين ترى تقريرها كما ان نسبة لا باس بها ترى عدم ذلك. وهذا مؤشر مزدوج
 هو ايجابي في النسبة التي زادت على النصف من العينة حيث بينت اهمية الخلفيه
 تدريبيه في المرحله الدراسيه بالجامعه ، وهو مؤشر سلبي في النسبة التي زادت على
 ثلث من العينه والتي افتقدت تلك الخلفيه.

سؤال (٤) هل لتدريب المعلمين أثناء الخدمه انعكاسات ايجابية على الأداء المهني لهم؟

جدول رقم (٤)

مدى الانعكاس الايجابي للتدريب على الأداء المهني للمعلمين

درجة الموافقه	موافق بشده	موافق	لاأدري	غير موافق	غير موافق بشده	الاجمالي
عدد المستجيبين	١٤	٥	٠	٠	٠	١٩
النسبه المئويه	٧٣٪	٢٦٪	٠	٠	٠	١٠٠٪

يتضح من الجدول رقم (٤) ان حوالي ٧٤٪ من المبحوثين موافقين بشده وان حوالي
 ٢٦٪ موافقين أي ان كل المستجيبين انحصرت إجاباتهم في الموافقة على الانعكاس
 ايجابي للتدريب على الأداء المهني للمدربين. وهذا مؤشر ايجابي في ادراك اهمية
 تدريب من قبل افراد العينه.

سؤال (٥) هل يقوم المدرب بتحديد الاحتياجات التدريبيه لكل المعلمين الذين

ضرون البرامج التدريبيه؟

جدول رقم (٥)

مدى تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل المدرسين

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	١	١	٠	١٤	٣	عدد المستجيبين
%١٠٠	٥'٣	٥'٣	٠	٧٣'٧	١٥'٨	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٥) ان حوالي ١٦% يوافقون بشده وحوالي ٧٤% يوافقون على تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل المدرسين بينما الذين لا يوافقون او لا يوافقون بشده لا يتجاوزون ١٠% من المستجيبين. وهذا مؤشر ايجابي في ادراك أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية قبل البدء بعمل البرنامج التدريبي.

سؤال (٦) هل يوجد عدم اقبال من المعلمين نحو الالتحاق بالبرامج التدريبية في المادة التي يشرف عليها المدرب؟

جدول رقم (٦)

مدى عدم اقبال المعلمين نحو المادة التدريبية لدى المدرب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	٣	٧	١	٦	٢	عدد المستجيبين
%١٠٠	١٥'٨	٣٦'٨	٥'٣	٣١'٦	١٠'٥	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٦) ان حوالي ١١% موافقون بشده وحوالي ٣٢% موافقون على عدم اقبال المعلمين بينما حوالي ٣٧% غير موافقين وحوالي ١٦% غير موافقين بشده.

ووافقين بشده على عدم الاقبال أي ان نسبة غير الموافقين على هذا السؤال تفوق نسبة الموافقين. وهذا مؤشر يدل على خلاف الانطباع الموجود لدى الباحثين في عدم الاقبال على البرامج التدريبيه الا ان فيه اشارة الى وجود هذه المشكله لان نسبة ووافقين على ذلك مرتفعه فهي تزيد على ٤٠٪ من العينه.

سؤال (٧) هل يقوم المدرب بمتابعة الأثر التدريبي على المعلمين بعد الانتهاء من برنامج؟

جدول رقم (٧)

مدى متابعة المدرب للأثر التدريبي على المعلمين بعد انتهاء البرنامج

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	١	٢	١	١٤	١	عدد المستجيبين
٪١٠٠	٥'٣	١٠'٥	٥'٣	٧٣'٧	٥'٣	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٧) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٥٪ ونسبة الموافقين والي ٧٤٪ في حين ان نسبة غير الموافقين حوالي ١١٪ وغير الموافقين بشده حوالي ١٠٪ أي ان النسبة الغالبة من المستجيبين ترى قيام المدرب بمتابعة الأثر التدريبي على المعلمين. وهذا مؤشر ايجابي لاهمية المتابعه بعد انتهاء البرنامج التدريبي وبالتالي ينبغي ث المدرسين الذين يتهاونون في ذلك على ضرورة القيام به.

سؤال (٨) هل مدة البرامج التدريبيه مناسبة ؟

جدول رقم (٨)

مدى مناسبة مدة البرامج التدريبية

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	٠	٤	١	١٤	٠	عدد المستجيبين
%١٠٠	٠	٢١'١	٥'٣	٧٣'٧	٠	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٨) انه لا يوجد موافقين بشده ولا غير موافقين بشده وان نسبة الموافقين على مناسبة مدة البرامج التدريبية حوالي ٧٤٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ٢١٪ أي ان الغالبية ترى مناسبة مدة البرامج التدريبية. وهذا مؤشر ايجابي الا انه ينبغي التعرف على اسباب عدم مناسبه لدى النسبة الباقية من العينه.

سؤال (٩) هل توجد وسائل تعليميه كافيه في مركز التدريب بمحافظة المهدي؟

جدول رقم (٩)

مدى كفاية الوسائل التعليمية في مركز التدريب بمحافظة المهدي

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٩	١	٤	١	١١	٢	عدد المستجيبين
%١٠٠	٥'٣	٢١'١	٥'٣	٥٧'٩	١٠'٥	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٩) ان الموافقين بشده حوالي ١١٪ اما الموافقين فنسبتهم حوالي ٥٨٪ في حين أن غير الموافقين نسبتهم حوالي ٢١٪ وغير الموافقين

شده حوالي ٥٪ أي أن الغالبية من المدربين ترى كفاية الوسائل التعليمية بمركز تدريب بمحافظة المهدي. وهذا مؤشر ايجابي على توفر الوسائل الا انه ينبغي الاستمرار ذلك واستكمال النقص الذي تراه النسبة المتبقية من افراد العينة.

ؤال (١٠) هل لدى المدرب إلمام كاف بأساليب وطرق التدريب الحديثة؟

جدول رقم (١٠)

مدى إلمام المدرب بأساليب وطرق التدريب الحديثة

درجة الموافقه	موافق بشده	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشده	الاجمالي
عدد المستجيبين	٢	٩	٢	٥	١	١٩
النسبة المئوية	١٠'٥	٤٧'٤	١٠'٥	٢٦'٣	٥'٣	١٠٠٪

يتضح من الجدول رقم (١٠) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ١١٪ في حين أن نسبة الموافقين حوالي ٤٧٪ أما نسبة غير الموافقين فهي ٢٦٪ تقريباً وغير الموافقين بشده حوالي ٥٪ أي أن الغالبية توافق على إلمام المدرب بأساليب وطرق التدريب الحديثة في ربح المستجيبين يرون عدم ذلك. وهذا ايضا فيه مؤشر ايجابي من ناحيه حيث ان حوالي الثلثين من افراد العينة تؤكد ذلك في حين ان فيه مؤشر سلبي فالنسبة المتبقية عدم اللمام فينبغي استكمال ذلك النقص لدى المدربين.

استخدام مقاييس النزعه المركزيه كالتوسط الحسابي والوسيط واستخدام مقاييس شتت كالانحراف المعياري (٢٣) يمكن معرفة درجة التباين في اجابات المبحوثين (مدربين) حول الاسئلة السابقه وذلك من خلال النظر الى الجدول التالي :

جدول رقم (١١)

درجة التباين في اجابات المدرين حول الاسئله السابقه

رقم السؤال	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
عدد التجميع	١٩	١٩	*١٨	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩	١٩
الوسط الحسابي	٢'١٠	٢'٥٢	٢'٥٠	١'٢٦	٢'١١	٣'١٥	٢'٣٦	٢'٤٧	٢'٥٢	٢'٦٨
الوسيط	٢	٢	٢	١	٢	٤	٢	٢	٢	٢
الانحراف المعياري	١'٥٤٠	١'٧٣٣	١'٣٦٢٧	٤٥٢٤	١'٩٣٦٦	١'٣٤٤٣	١'٩٥٥١	١'٨٤١٢	١'١٢٣٩	١'١٥٧٢
تتمه الصغرى	١	١	١	١	١	١	١	٢	١	١
تتمه الكبرى	٤	٥	٥	٢	٥	٥	٥	٤	٥	٥

❖ أحد افراد العينه لم يجب على السؤال رقم (٣)

بالنظر الى الجدول رقم (١١) أعلاه يتضح إجمالاً أن إجابات المدرين متجانسه حول التساؤلات العشره السابقه وتؤكد نتائج الجداول التكراريه وذلك من خلال انخفاض درجة الانحراف المعياري حيث تبلغ اعلى نسبة ١'٣ كما في السؤال السادس واقلها ٠,٩٩ كما في السؤال الأول. فالوسط الحسابي بالنسبة للسؤال الاول والخامس والسابع والثامن اقرب لدرجة الموافقة ويؤكد ذلك الوسيط بالنسبة للسؤال الاول والخامس والسابع والثامن .

اما بالنسبه للسؤال الرابع فدرجة الوسط الحسابي والوسيط تقتربان من الموافقة بشده لأن إجابات المبحوثين من خلال القيمة الصغرى والكبرى اقتصرت على الموافقين والموافقين بشده. أما بالنسبة للسؤال الثاني والثالث والسادس والتاسع

والعاشر فدرجة الوسط الحسابي اقرب لدرجة لا ادري إلا أن الوسيط يبين أنها اقرب الى درجة الموافقة ما عدا السؤال السادس حيث يبين أن الإجابة اقرب الى عدم الموافقة. وهذا مالفت انتباه الباحثين حيث كان الانطباع لديهم خلاف ذلك وهو عدم الاقبال على البرامج التدريبية وقد تم التعليق على ذلك في حينه.

ت- فيما يتعلق بالأسئلة المفتوحة:

- بالنسبة للسؤال الأول عن اهم أسباب عدم اقبال المعلمين على التدريب من وجهة نظر المدرب ، فقد تم حصرها في الأسباب الآتية:
- (١) عدم وجود حوافز مادية ومعنوية للمتدرب.
- (٢) بعد مركز التدريب عن المواقع التي يعمل بها المعلمون.
- (٣) تكرار ونمطية البرامج التدريبية.
- (٤) عدم التدرج في البرامج التدريبية وقلة المتابعة لمعرفة آثارها.
- (٥) عدم الاهتمام أو القناعة من قبل المعلمين بأهمية وفائدة البرامج التدريبية.
- (٦) قلة خبرة المشرفين التربويين وعدم وجود المدربين المتخصصين.
- (٧) تأخر المدرب عن حضور الدورة التدريبية في موعدها المحدد.
- (٨) ضياع وقت المحاضرة التدريبية في حديث عام وطرح مواضيع علاقتها ضعيفه بالتخصص.
- (٩) عدم مناسبة الوقت المسائي لتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين.
- (١٠) اشتراك المعلم في أكثر من برنامج تدريبي.
- (١١) عدم الاهتمام بالبرامج التدريبية من قبل مديري المدارس وذلك حرصاً على عدم تأخر المعلمين عن واجباتهم خلال الدوام الرسمي.
- (١٢) عدم حث وتوعية المعلمين بأهمية البرامج التدريبية من قبل مكتب التدريب والمشرفين التربويين.

- بالنسبة للسؤال الثاني عن مقترحات المدرب لتطوير البرامج التدريبية ، فقد تم حصرها في الآتي :

(١) توفير الحوافز التشجيعية مادية ومعنوية للمتدربين.

(٢) إيجاد آلية للتدريب للتغلب على بعد المسافات.

(٣) إعداد برنامج تدريبي شامل وتحديد موضوعاته ثم عرضها على المعلمين وترك الحرية لكل فرد في اختيار ما يرغب في حضوره والتنسيق طبقاً لتلك الرغبات.

(٤) إشراك المعلمين المتميزين عند إعداد البرامج التدريبية.

(٥) عدم إشراك المدرب في أكثر من برنامج تدريبي خلال العام الدراسي.

(٦) استقطاب الكفاءات الإدارية والتربوية من خارج المحافظة للتدريب.

(٧) تأهيل المدربين من داخل المحافظة بأساليب التدريب والتقنية الحديثة.

(٨) اختيار الوقت المناسب لإقامة البرامج التدريبية وتحديد بساعة واحدة للمحاضرة.

(٩) توعية المعلمين بأهمية التدريب وتشجيعهم على حضوره من قبل مراكز التدريب والإشراف ومديري المدارس.

- بالنسبة للسؤال الثالث عن مقترحات المدرب لتحفيز المتدرب للالتحاق بالبرامج التدريبية ، فقد تم حصرها فيما يلي :

- تصنيف البرامج التدريبية إلى فئات مثل برامج أساسية ثم متوسطة

ثم متقدمه على ان يلتحق المتدرب بها جميعاً.

- إعطاء حوافز مادية لمن يكمل تلك المراحل الثلاث.

- إعطاء حوافز معنوية للمتدرب المواظب كشهادات شكر وتقدير
- وإشراكه في إعداد برامج التدريب وإلحاقه في برامج تدريبية خارج المحافظة.
- نشر مراكز التدريب في المناطق النائية.
- جعل وقت تنفيذ البرامج التدريبية أثناء الدوام الرسمي.
- زيادة وعي المعلم بأهمية التدريب أثناء الخدمه.
- استخدام أساليب حديثة ومتطورة في تنفيذ البرامج التدريبية.
- إشراك مدير التدريب في حركة النقل الداخلي أو الخارجي ، وجعل حضور البرامج التدريبية شرطا لتحقيق النقل للمعلم.
- اما بالنسبة للسؤال الرابع عن الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية فقد جاءت آراء المدربين وفقا للجدول التالي :

جدول رقم (١٢)

الأوقات المقترحة لتنفيذ البرامج التدريبية من وجهة نظر المدرسين

المبررات	النسبة المئوية	عدد المدرسين	وقت البرنامج
—	—	—	من الساعة ٤ عصرا الى الساعة ٧ مساء
١- ان المعلم قد أخذ قسطا من الراحة بعد يوم دراسي واستعداده للبرامج التدريبية ذهنيا ونفسيا. ٢- عدم تعارض الوقت مع دوامه الرسمي ولعدم ارتباطه او انشغاله في هذا الوقت.	%٢١	٤	من الساعة ٦ مساء الى الساعة ٩ مساء
١- لضمان حضور المعلمين بما في ذلك معلمي المدارس النائية. ٢- لكي يتمكن المعلم من الاستعداد والإطلاع على موضوعات البرنامج التدريبي خلال الفتره المسائيه.	%٧٩	١٥	من الساعة ٨ صباحا الى الساعة ١٢ ظهرا
—	%١٠٠	١٩	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٢) ان حوالي ٢١٪ من المدرسين يقترحون ان يكون وقت تنفيذ البرامج التدريبية من الساعة ٦ الى الساعة ٩ مساء ، بينما الغالبية ونسبتهم ٧٩٪ يقترحون ان يكون وقت تنفيذ البرنامج التدريبي في الفترة الصباحية من الساعة ٨ الى الساعة ١٢ ظهرا. ومن خلال الاطلاع على التبريرات يمكن القول بعقد برنامج تدريبي في الفتره الصباحيه لكي يلائم الذين يأتون من المناطق النائية وآخر في الفتره المسائيه وهذا قد يناسب المقيمين في داخل المحافظة.

نيا : بالنسبة للمدرين :

أ- فيما يتعلق بالعبارات المغلقة:

(١) أرى ان المدرين لديهم إمام كاف بطرق وأساليب التدريب الحديثه.

جدول رقم (١٣)

مدى إمام المدرين بطرق وأساليب التدريب الحديثه

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٢	١٢	٥٣	٢١	٤٩	٧	عدد المستجيبين
% ٩٨'٦	٨'٣	٣٦'٨	١٤'٦	٣٤	٤'٩	النسبه المئويه

• لم يجب اثنان من أفراد العينه على هذه العبارة.

يتضح من الجدول رقم (١٣) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٥% ونسبة الموافقين ٣٤% بينما غير الموافقين يشكلون حوالي ٣٧% ونسبة ٨% تقريبا غير موافقين بشده ، أي ان نسبة غير الموافقين تفوق قليلا نسبة الموافقين. وهذا مؤشر سلبي حيث يبين ان الاغلبه اليسيره ترى عدم الامام المدرين بطرق واساليب التدريب الحديثه ويتفق مع وجهة نظر ثلث المدرين في الاجابة على نفس السؤال (انظر جدول ١٠).

(٢) أرى إن اغلب زمن البرامج التي شاركت فيها كانت كافيه

جدول رقم (١٤)

مدى كفاية زمن البرامج التدريبيه

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٣	١٢	٣٥	١١	٦٥	٢٠	عدد المستجيبين
% ٩٩'٣	٨'٣	٢٤'٣	٧'٦	٤٥'١	١٣'٩	نسبة المئويه

❖ لم يجب احد افراد هذه العينه على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن حوالي ١٤٪ يوافقون بشده وان حوالي ٤٥٪ يوافقون على ان المده كافيه بينما حوالي ٢٤٪ غير موافقين وحوالي ٨٪ غير موافقين بشده أي ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين. وهذا مؤشر ايجابي ويتفق بدرجة كبيره مع وجهة نظر المدرسين (انظر جدول رقم ٨).
٣) ارى ان التعاميم المنظمه للبرامج التدريبيه تصدر في وقت مناسب

جدول رقم (١٥)

مناسبة وقت صدور التعاميم المنظمه للبرامج التدريبيه

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٣	١٤	٦١	٢٢	٤٢	٤	عدد المستجيبين
٩٩,٣٪	٩,٧	٤٢,٤	١٥,٣	٢٩,٢	٢,٨	النسبه المئويه

❖ لم يجب احد افراد العينه على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ٣٪ فقط وان نسبة الموافقين حوالي ٢٩٪ بينما غير الموافقين يشكلون ٤٢٪ وحوالي ١٠٪ غير موافقين بشده أي ان نسبة غير الموافقين على مناسبة وقت صدور التعاميم المنظمه للبرامج التدريبيه تفوق نسبة الموافقين. وهذا مؤشر سلبي ينبغي على ادارة التعليم مراعاته مستقبلا حتى لا يكون سببا في عدم الإقبال على البرامج التدريبيه.

٤) ارى أن إجراءات الاستقبال مناسبة

جدول رقم (١٦)

مناسبة إجراءات الاستقبال للمتدربين

الإجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا يدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقة
١٤٤	١٢	٢٤	٢١	٦٦	٢١	عدد المستجيبين
%١٠٠	٨'٣	١٦'٧	١٤'٦	٤٥'٨	١٤'٦	النسبة المئوية

وضح من الجدول رقم (١٦) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ١٥% وان نسبة الموافقين والي ٤٦% في حين أن نسبة غير الموافقين حوالي ١٧% وغير الموافقين بشده حوالي ٨% ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين. وهذا مؤشر ايجابي في أن الاغلبية ترى ذلك ولكن النسبة الباقية لها دلالة سلبية في بيان عدم رضاها عن الكيفية وضرورة في ذلك مستقبلا.

(٥) أرى أن مقر التنفيذ مناسب

جدول رقم (١٧)

مناسبة مقر التنفيذ للبرامج التدريبية

الإجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا يدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقة
١٤٤	٤	١٥	١٣	٧٩	٣٣	عدد المستجيبين
%١٠٠	٢'٨	١٠'٤	٩	٥٤'٩	٢٢'٩	النسبة المئوية

وضح من الجدول رقم (١٧) ان نسبة الموافقين بشده بلغت ٢٣% تقريبا وان نسبة وافقين حوالي ٥٥% بينما بلغت نسبة غير الموافقين حوالي ١٠% وغير الموافقين بشده

حوالي ٣٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين ، في ان مقر تنفيذ البرامج التدريبية مناسبه للاغلبيه في حين ان نسبة قليله ترى عدم ملائمة المكان وربما ان الفئه ممن يأتون من أماكن نائية فينبغي مراعاة ذلك مستقبلا.

(٦) أرى أن مواضيع البرامج التي نفذت مفيدة

جدول رقم (١٨)

مدى فائدة مواضيع البرامج التدريبية

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٣ ❖	١٢	٢٩	١٥	٧٠	١٧	عدد المستجيبين
٣'٩٩٪	٨'٣	٢٠'١	١٠'٤	٤٨'٦	١١'٨	النسبه المئويه

❖ لم يجب احد افراد العينه على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (١٨) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ١٢٪ وان الموافقين نسبتهم ٤٩٪ بينما غير الموافقين نسبتهم ٢٠٪ تقريبا وغير الموافقين بشده حوالي ٨٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين. وهذا مؤشر ايجابي في ان حوالي الثلثين يقرون بتحقق الفائده من تلك البرامج في حين ان الثلث الباقي لايرى تحقق ذلك فينبغي مراجعة محتوى تلك البرامج بين فترة واخرى لتلافي السلبيات.

(٧) أرى انه لم تكن هناك حوافز تشجيعية تساعد على حضور البرامج

جدول رقم (١٩)

مدى توفر الحوافز التشجيعية في البرامج التدريبية

الإجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا يدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٤	١٥	١٠	٢	٣٣	٨٤	عدد المستجيبين
%١٠٠	١٠'٤	٦'٩	١'٤	٢٢'٩	٥٨'٣	النسبه المئوية

وضح من الجدول رقم (١٩) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٥٨% وان نسبة الموافقين
والتي ٢٣% بينما نسبة غير الموافقين حوالي ٧% ونسبة غير الموافقين بشده حوالي ١٠%
ان نسبة الموافقين تفوق كثيرا نسبة غير الموافقين من حيث عدم توفر الحوافز
تشجيعية. وهذا في حقيقة الامر مؤشر سلبي لان ذلك له اثر بالغ على عدم الاقبال
على البرامج التدريبية.

(٨) أرى أن أهداف البرامج واضحة

جدول رقم (٢٠)

مدى وضوح أهداف البرامج التدريبية

الإجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لا يدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقة
١٤٤	٦	٣٤	٢١	٧١	١٢	عدد المستجيبين
%١٠٠	٤'٢	٢٣'٦	١٤'٦	٤٩'٣	٨'٣	النسبه المئوية

يتضح من الجدول رقم (٢٠) ان نسبة الموافقين يشده حوالي ٨٪ وان نسبة الموافقين حوا لي ٤٩٪ بينما نسبة غير الموافقين ٢٤٪ تقريبا ونسبة غير الموافقين بشده حوالي ٤٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين بمقدار الضعف وهذا مؤشر ايجابي الا ان نسبة غير الموافقين توحى بغموض بعض الاهداف مما يستدعي المراجعة لتلك الاهداف والعناية والاهتمام بتوضيحها بشكل اكبر في المستقبل.

(٩) لم توضع تنظيمات وترتيبات لضمان حضور المشاركين للبرامج التدريبية

جدول رقم (٢١)

مدى التنظيم والترتيب لضمان حضور المشاركين للبرامج التدريبية

الاجمالي	غير موفق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٤	٦	٣٣	٢٩	٤٣	٣٣	عدد المستجيبين
٪١٠٠	٤'٢	٢٢'٩	٢٠'١	٢٩'٩	٢٢'٩	النسبه المئوية

يتضح من الجدول رقم (٢١) ان نسبة الموافقين بشده هي ٢٣٪ تقريبا بينما نسبة الموافقين حوالي ٣٠٪ اما نسبة غير الموافقين فهي ٣٠٪ تقريبا في حين ان غير الموافقين بشده نسبتهم حوالي ٤٪ أي ان نسبة الموافقين على التنظيم والترتيب اجمالا تفوق نسبة غير الموافقين بمقدار الضعف تقريبا الا ان الملفت للنظر هو ان نسبة من لايدري عاليه مما يدل على عدم فهم السؤال.

(١٠) لم يتح للمدربين فرصة لمشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية .

جدول رقم (٢٢)

مدى مشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤١	٥	٢٤	١٣	٥٩	٤٠	عدد المستجيبين
%٩٧'٩	٣'٥	١٦'٧	٩	٤١	٢٧'٨	نسبه المتويه

❖ لم يجب ٣ من أفراد العينة على هذه العبارة

وضح من الجدول رقم (٢٢) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٨٪ ونسبة الموافقين ٤١٪ ما نسبة غير الموافقين حوالي ١٧٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٤٪ أي ان نسبة وافقين على عدم اتاحة الفرصه للمتدربين للمشاركة تفوق نسبة غير الموافقين ، وهذا شر سلبي ينبغي تلافيه مستقبلا حتى يحقق البرنامج التدريبي الفائدة منه.

(١١) أرى بأن الوسائل المستخدمة للتدريب مناسبة

جدول رقم (٢٣)

مدى مناسبة الوسائل المستخدمة للتدريب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٣	١١	٤١	٢٤	٦٤	٣	عدد المستجيبين
%٩٩'٣	٧'٦	٢٨'٥	١٦'٧	٤٤'٤	٢'١	نسبه المتويه

❖ لم يجب احد افراد العينة على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (٢٣) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٪ وان نسبة الموافقين حوالي ٤٤٪ بينما بلغت نسبة غير الموافقين ٢٩٪ تقريبا ونسبة غير الموافقين بشده حوالي ٨٪ أي أن نسبة الموافقين تفوق قليلا نسبة غير الموافقين. وهذا مؤشر ايجابي نسبيا ويتفق مع اجابة المدرسين حول التساؤل نفسه (انظر جدول رقم ٩) لكنه يتطلب المزيد من تحديث الوسائل التدريبيه المستخدمه في التدريب.

(١٢) أرى أن التدريب له اثر في تطوير التنميه المهنيه والمعرفيه للمعلم في الميدان

جدول رقم (٢٤)

اثر التدريب في تطوير التنميه المهنيه والمعرفيه للمعلم

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٣*	١٠	١٢	١١	٥٤	٥٦	عدد المستجيبين
٥٩٩'٣%	٦'٩	٨'٣	٧'٦	٣٧'٥	٣٨'٩	النسبه المئويه

❖ لم يجب احد افراد العينه على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (٢٤) ان نسبة الموافقين بشده بلغت ٣٩٪ تقريبا وان نسبة الموافقين هي قريبه من ذلك حوالي ٣٨٪ ينما غير الموافقين نسبتهم ٨٪ ونسبة غير الموافقين بشده حوالي ٧٪ أي ان نسبة الموافقين على الاقرار باثر التدريب على التطوير المهني والمعرفي للمتدرب تفوق كثيرا نسبة غير الموافقين. وهذا مؤشر ايجابي يدل على الوعي باهميته.

١٣) أرى ان السبب هو عدم متابعة المدرب للآثر التدريبي على المدرب

جدول رقم (٢٥)

مدى متابعة المدرب للآثر التدريبي على المدرب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٣	٨	٢٥	٢٧	٥٢	٣١	عدد المستجيبين
%٩٩'٣	٥'٦	١٧'٤	١٨'٨	٣٦'١	٢١'٥	نسبة المتويه

❖ لم يجب احد أفراد العينة على هذه العبارة

وضح من الجدول رقم (٢٥) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٢٪ ونسبة الموافقين
والي ٣٦٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ١٧٪ وغير الموافقين بشده نسبتهم حوالي
أي ان نسبة الموافقين بالإقرار بعدم المتابعه من قبل المدرب تفوق نسبة غير الموافقين.
هذا مؤشر سلبي ولكنه يتناقض مع وجهة نظر المدرسين (انظر جدول رقم ٧) حول
س التساؤل الا انه ربما يكون غير واضح بالنسبة للمدرسين ويؤكد ذلك ارتفاع نسبة
اجاب بلا ادري كما ان ٣ متدرين لم يجيبوا على السؤال.

١٤) أرى أن من الأسباب عدم استعداد المدرب استعداداً جيداً لتنفيذ البرامج التدريبية

جدول رقم (٢٦)

مدى استعداد المدرب لتنفيذ البرامج التدريبية

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤١	٥	٢٨	٢١	٥٣	٣٤	عدد المستجيبين
%٩٧'٩	٣'٥	١٩'٤	١٤'٦	٣٦'٨	٢٣'٦	نسبة المتويه

❖ لم يجب ٣ من أفراد العينة على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (٢٦) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٤٪ ونسبة الموافقين حوالي ٣٧٪ في حين ان نسبة غير الموافقين حوالي ١٩٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٤٪ أي ان نسبة الموافقين على عدم استعداد المدرب لتنفيذ البرامج التدريبيه تفوق نسبة غير الموافقين بحوالي ثلاث مرات وهذا مؤشر سلبي يشير الى ضرورة تأهيل واعداد المدرب من جانب وضرورة ان يستعد جيدا في تحضير الماده التدريبيه حتى يستطيع تنفيذها بشكل افضل .

(١٥) أرى أن حداثة المدربين وقلة خبرتهم هي احد الأسباب

جدول رقم (٢٧)

حداثة المدربين وقلة خبرتهم في التدريب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٤	٥	٢٣	١٣	٦١	٤٢	عدد المستجيبين
٪١٠٠	٣'٥	١٦	٩	٤٢'٤	٢٩'٢	النسبه المئويه

يتضح من الجدول رقم (٢٧) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٢٩٪ ونسبة الموافقين حوالي ٤٢٪ في حين ان نسبة غير الموافقين ١٦٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٤٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق كثيراً نسبة غير الموافقين وهذا مؤشر سلبي ايضا ويتفق مع النتيجة السابقة ويؤكددها .

(١٦) أرى أن من الأسباب اقتصار المدربين على أسلوب المحاضرة وعدم

التنوع

جدول رقم (٢٨)

مدى اقتصار المدربين على أسلوب المحاضرة وعدم التنوع في التدريب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٣	٣	٢١	١٠	٦٣	٤٦	عدد المستجيبين
%٩٩'٣	٢'١	١٤'٦	٦'٩	٤٣'٨	٣١'٩	النسبه المئوية

❖ لم يجب احد افراد العينه على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (٢٨) ان نسبة الموافقين بشده حوالي ٣٢٪ ونسبة الموافقين حوالي ٤٤٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ١٥٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٢٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق كثيرا نسبة غير الموافقين على اتباع اسلوب المحاضره في التدريب وهذا مؤشر سلبي يتفق مع النتيجة السابقتين في الجدولين (٢٧ - ٢٨) رغم توفر الامكانيات ومناسبتها كما دل على ذلك جدول رقم (٢٣) بالنسبة للمتدربين و جدول رقم (٩) بالنسبة للمدربين.

(١٧) أرى أن عدم استقرار المعلم وبعد سكنه في المحافظة هي احد الأسباب

جدول رقم (٢٩)

اثر بعد السكن وعدم استقرار المعلم (المتدرب) على عدم اقباله على

البرنامج التدريبي

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
١٤٤	٦	٩	٧	٣١	٩١	عدد المستجيبين
%١٠٠	٤'٢	٦'٣	٤'٩	٢١'٥	٦٣'٢	نسبه المئوية

يتضح من الجدول رقم (٢٩) أن نسبة الموافقين بشده حوالي ٦٣٪ ونسبة الموافقين حوالي ٢٢٪. بينما نسبة غير الموافقين حوالي ٦٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٤٪ أي ان نسبة الموافقين هي النسبة الساحقة في أثر بعد السكن و عدم استقرار المتدرب على عدم اقباله على البرنامج التدريبي. وهذا مؤشر سلبي يتطلب ضرورة مراعاة قرب السكن واستقرار المتدرب حتى يلتحق بالبرامج التدريبية برغبة منه وتحقق الفائدة المرجوه من تلك البرامج.

١٨) أرى أن عدم كفاية فرص الحوار والنقاش للمعلمين من الأسباب

جدول رقم (٣٠)

مدى كفاية فرص الحوار والنقاش المتاحة للمعلمين أثناء التدريب

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤٣	٤	٢٧	٢٢	٥٨	٣٢	عدد المستجيبين
٣'٩٩٪	٢'٨	١٨'٨	١٥'٣	٤٠'٣	٢٢'٢	النسبه المئويه

❖ لم يجب احد أفراد العينة على هذه العبارة

يتضح من الجدول رقم (٣٠) ان نسبة الموافقين بشده هي حوالي ٢٢٪ والموافقين حوالي ٤٠٪. بينما نسبة غير الموافقين حوالي ١٩٪ وغير الموافقين بشده حوالي ٣٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق كثيرا نسبة غير الموافقين بأن فرص الحوار والنقاش غير كافيته للمتدربين. وهذا مؤشر سلبي يتطلب الانتباه لذلك ومراعاته مستقبلا من قبل المدرسين.

٦) أرى أن من الأسباب قلة التوضيحية وضعف الاحتساب

جدول رقم (٣١)

مدى التوضيحية والاحتساب لدى المعلمين (المتدربين)

الاجمالي	غير موافق بشده	غير موافق	لايدري	موافق	موافق بشده	درجة الموافقه
❖ ١٤١	١٥	٢٨	٣٢	٤٣	٢٣	عدد المتحيين
٩٧'٩%	١٠'٤	١٩'٤	٢٢'٢	٢٩'٩	١٦	نسبه المتويه

❖ لم يجب ٣ افراد من العينه على هذه العبارة

سح من الجدول رقم (٣١) ان نسبة الموافقين بشده هي ١٦٪ ونسبة الموافقين حوالي ١٠٪ بينما نسبة غير الموافقين حوالي ١٩٪ وغير الموافقين بشده حوالي ١٠٪ أي ان نسبة الموافقين تفوق نسبة غير الموافقين بحيث ترى ان قلة التوضيحية وضعف الاحتساب أسباب عدم الإقبال على البرامج التدريبية. وهذا مؤشر سلبي يتطلب تدارك هذا من ضرورة إقناع المتدربين بأهمية التوضيحية والاحتساب عند التعلم والتدريب وفقا لفهوم الإسلامي حيث تم بيان ذلك في الجانب النظري والتدليل عليه من القران ريم والسنة النبويه. الا ان النسبة الاخرى والتي تصل الثلث تقريبا لها دلالة ايجابية ان بعض المتدربين يدرك اهمية ذلك ويطبقه.

وباستخدام مقاييس النزعه المركزية كالتوسط الحسابي والوسيط واستخدام مقاييس التشتت كالانحراف المعياري (٢٣) كما حدث سابقا في جدول (١١) بخصوص المدرسين ، يمكن معرفة درجة التباين في إجابات المبحوثين (المتدربين) حول الاسئلة السابقه من خلال النظر الى الجدول التالي :

جدول رقم (٣٢)

درجة التباين في اجابات المتدربين حول العبارات السابقة

رقم السؤال	عدد المستجيبين	الوسط الحسابي	الوسط	الانحراف المعياري	القيمة الصغرى	القيمة الكبرى
١	*١٤٢	٣'٠٩٨	٣	١'١١٩	١	٥
٢	**١٤٣	٢'٦٧٨	٢	١'٢٢٥	١	٥
٣	**١٤٣	٣'٢٧٢	٤	١'٠٧٥	١	٥
٤	١٤٤	٢'٥٨٣	٢	١'١٧٣	١	٥
٥	١٤٤	٢'١٥٢	٢	١'٩٨٤	١	٥
٦	*١٤٣	٢'٦٤٣	٢	١'١٧٧	١	٥
٧	١٤٤	١'٨٨١	١	١'٣٤٥	١	٥
٨	١٤٤	٢'٦٥٩	٢	١'٠٥٨	١	٥
٩	١٤٤	٢'٥٥٥	٢	١'١٩٣	١	٥
١٠	***١٤١	٢'٥٥٥	٢	١'١٤٨	١	٥
١١	**١٤٣	٢'٩٥١	٣	١'٠٦٣	١	٥
١٢	**١٤٣	٢'٠٦٢	٢	١'١٩٩	١	٥
١٣	**١٤٣	٢'٤٨٩	٢	١'١٧٤	١	٥
١٤	***١٤١	٢'٤١١	٢	١'١٥٩	١	٥
١٥	١٤٤	٢'٢٢٢	٢	١'١٣٧	١	٥
١٦	**١٤٣	٢'١٠٤	٢	١'٠٧٩	١	٥
١٧	١٤٤	١'٦٦٦	١	١'٠٩٨	١	٥
١٨	**١٤٣	٢'٣٩١	٢	١'١١٣	١	٥
١٩	***١٤١	٢'٧٨٠	٣	١'٢٤٢	١	٥

❖ لم يجب اثنان من افراد العينه

❖❖ لم يجب واحد من افراد العينه

❖❖❖ لم يجب ثلاثة من افراد العينه

نظر الى الجدول رقم (٣٢) أعلاه يتضح إجمالاً ان إجابات (المتدربين) متجانسة حول عبارات التسعة عشر السابقة وتؤكد نتائج الجداول التكرارية وذلك من خلال انخفاض نسبة الانحراف المعياري حيث تبلغ أعلى نسبة ١٣% كما في العبارة السابعة والتي ترى ليس هناك حوافز تشجيعية تساعد على حضور البرامج التدريبيه والتي سبق التعليق بها في جدول رقم (١٩) وأقلها ٩٨% كما في العبارة الخامسة والتي ترى مناسبة مقر فيذ للبرامج التدريبيه كما في الجدول رقم (١٧). فالوسط الحسابي للعبارة الأولى ثمانية والثالثة والرابعة والسادسة والثامنة والتاسعة والحادية عشر والتاسعة عشر اقرب درجة (لا أدري) إلا أن الوسيط يؤكد ذلك بالنسبة للعبارة الأولى والحادية عشر والتاسعة عشر ولكنه يبين انها اقرب الى درجة الموافقة بالنسبة للعبارات الباقية ما عدا ساره الثالثه حيث يبين انها اقرب لعدم الموافقة. والتي ترى عدم صدور التعاميم لظمة للبرامج التدريبيه في الوقت المناسب والتي سبق التعليق عليها في جدول رقم (١٥).

بالنسبة للعبارات الخامسة والسابعة والعاشره والثانية عشر والثالثة عشر والرابعة عشر والخامسة عشر والسادسة عشر والسابعة عشر والثامنة عشر فالوسط الحسابي يبين اجابات المتدربين اقرب الى درجة الموافقة ويؤكد ذلك الوسيط فيما عدا العبارتين ابعه والسابعة عشر حيث يبين أنهما اقرب لدرجة الموافقة بشده. وذلك فيما يتعلق م توفر الحوافز التشجيعيه للبرامج التدريبيه ، وعدم استقرار المعلم (المتدرب) وبعد نه على التوالي والتأثير السلبي لهما على الاقبال على البرامج التدريبيه.

ب- فيما يتعلق بالأسئلة المفتوحة:

- بالنسبة للسؤال الأول عن أهم أسباب عدم الاقبال على البرامج التدريبيه فقد تم حصرها في الاتي:

١. عدم وجود حوافز تشجيعية مادية ومعنوية.
٢. عدم الاستقبال او الترتيب الجيد للمتدربين.
٣. عدم الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المعلمين للتدريب وحصر الدورات على القطاع الداخلي.
٤. عدم مناسبة وقت التدريب مساء.
٥. تكرار الدورات التدريبية ونمطيتها وعدم تطورها أو شموليتها.
٦. عدم الاهتمام بالدورات من قبل المتدربين وعدم الاستفادة من يومي السبت والأربعاء.
٧. عدم استقرار المتدرب وحالته النفسية لبعده مسكنه.
٨. قلة خبرة المديرين وعدم التفاهم بين المديرين والمتدربين.
٩. كثرة الأنشطة داخل وخارج المدرسة وارتباط المعلمين بها.
١٠. مدة الدورات التدريبية غير كافية.
١١. ضيق قاعات التدريب وقلة الإمكانيات.
١٢. إهمال المتدرب غير الجاد لعمله.
١٣. طول زمن المحاضرة.
١٤. عدم الاستفادة من الدورات في النقل الداخلي او الخارجي.
١٥. كثرة المواد الدراسية التي يقوم بها بعض المعلمين.
١٦. تعيين بعض المعلمين على بند ١٠٥.

● بالنسبة للسؤال الثاني عن مقترحات المتدربين حول تطوير البرامج التدريبية فيمكن إجمالها في التالي:

١. إعطاء المديرين دورات تدريبية في مجال تخصصاتهم لتطوير قدراتهم وتحديث أساليب التدريب.
٢. توفير الحوافز التشجيعية ماديا ومعنويا للمتدربين.

٣. تحديد البرامج التدريبية الملائمة وإشراك المتدربين في وضعها.
٤. ان يكون تنفيذ البرامج التدريبية خلال ساعات الدوام الرسمي.
٥. الاستعانة بأساتذة أكفاء متخصصين من خارج المحافظة.
٦. تقليل المحاضرات النظرية والتركيز على النواحي العملية.
٧. ان يتم إعداد البرامج وتنفيذها قبل بداية الدراسة وان يتم الإعلان عنها مبكرا.
٨. توفير الإمكانيات وكيفية إنتاج واستعمال الوسائل التعليمية.
٩. التزام المدربين بموعد البرامج التدريبية.
١٠. زيادة وعي المعلمين بأهمية التدريب عن طريق حثهم وترغيبهم من قبل مدراء المدارس.

● بالنسبة لمقترحاتهم لتحفيز المدربين للالتحاق بالبرامج التدريبية فيمكن حصرها في الآتي:

١. توفير الحوافز التشجيعية كشهادات الحضور وإقامة حفل تكريم للمتميزين وان يخصص لها درجات في الأداء الوظيفي.
٢. تأكيد الاشتراك في البرامج من قبل المتدرب والتنسيق مع القائمين عليها.
٣. وصول تعميم البرامج التدريبية للمدارس بوقت مبكر.
٤. تنفيذ البرامج التدريبية في الفترة الصباحية.
٥. طرح البرامج التدريبية المفيدة والاستفادة منها في الميدان.
٦. الاستقبال والترحيب للمدربين من قبل المسؤولين في مراكز التدريب.
٧. الابتعاد عن اسلوب الإلقاء وعدم إطالة وقت المحاضرة.
٨. زيادة وعي المعلمين بأهمية التدريب من قبل كل من المشرفين ومدراء المدارس.

- بالنسبة للوقت المناسب لتنفيذ برامج التدريب فقد جاءت آراء المتدربين وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (٣٣)

الأوقات المقترحة لتنفيذ برامج التدريب من وجهة نظر المتدربين

المبررات	النسبة المتويه	عدد المتدربين	وقت البرنامج
١- عدم ارتباط المعلم بأعمال أخرى في هذا الوقت. ٢- يكون المتدرب مرتاحا نفسيا وعقليا حيث استعاد نشاطه.٣- انه خارج أوقات الدوام الرسمي.	٪١١	١٥	من الساعة ٤ عصرا الى الساعة ٧ مساء
بالإضافة الى المبررات أعلاه : ١- ليتمكن المعلم من تنظيم وقته.٢- إتاحة الفرصة للمتدربين من خارج المهدي للحضور والمشاركة.٣- حتى يستفيد من الفترة الصباحية في التدريس وعدم التأخر في المنهج.	٪٢٦	٣٨	من الساعة ٦ مساء الى الساعة ٩ مساء
١- ضمان التفرغ الكامل للتدريب وبالتالي حضور جميع المتدربين.٢- تخفيف الأعباء على المعلم.٣- تقدير لظروف المتدرب الخاصة خارج نطاق الدوام الرسمي.٤- انه مناسب لمعلمي القرى من خارج المهدي.٥- انه الأنسب للاستيعاب والفهم.٦- ان وضعه خارج وقت الدوام الرسمي مع قلة التضحية والاحتساب سيزيد من تهرب المعلمين عنه.	٪٦٢	٨٨	من الساعة ٨ صباحا الى الساعة ١٢ ظهرا
	٪٩٩	١٤١	المجموع

❖ لم يختار ثلاثة من المتدربين أي وقت.

يتضح من الجدول رقم (٣٣) ان حوالي ١١٪ فقط ترى ان الوقت من الساعة ٤ الى ٧ مساء هو الانسب للدورات بينما ٢٦٪ ترى ان الوقت المناسب هو من الساعة ٦ الى الساعة ٩ مساء . في حين ان الغالبية ونسبتها ٦٢٪ ترى ان انسب الاوقات لتنفيذ البرامج التدريبية هو من الساعة ٨ الى الساعة ١٢ ظهرا. وهذا يتطابق مع مرنثات المدربين ايضا والذي سبق الاشاره اليه .

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة:

اتضح من التحليل السابق لآراء مجتمع البحث من المدربين والمتدربين أن أهم أسباب عدم اقبال المعلمين على البرامج التدريبية يمكن إجماله في العوامل التالية :
أولاً: عوامل تختص بالتنظيمات والتعليمات الصادرة من الوزارة وهي:

١- عدم وجود حوافز تشجيعية للتدريب وهذا يؤثر سلبا على حضور المتدربين.

٢- عدم وجود تنظيمات وترتيبات تلزم المعلمين بحضور البرامج التدريبية.

٣- عدم ملائمة وقت انعقاد البرامج التدريبية حيث ان معظم البرامج التدريبية تنفذ في الفترة المسائية وتعتبر هذه الفترة خارج الدوام.

ثانيا: عوامل تختص بالمدرّب (المشرف) وهي:

١- عدم المام بعض المدربين بطرق واساليب التدريب الحديثه.

٢- عدم متابعة المدرّب في الغالب للأثر التدريبي على المتدرّب بعد

الانتهاء من البرنامج التدريبي.

٣- عدم استعداد المدرب استعدادا جيدا قبل تنفيذ البرنامج التدريبي.

٤- حداثة المدربين وقلة خبرتهم في مجال التدريب.

ثالثا: عوامل تختص بالمتدرب (المعلم):

١- عدم وجود الحوافز التشجيعية للمتدرب.

٢- عدم استقرار المتدرب في المحافظة وبعد سكنه عن مقر التدريب .

٣- قلة التضحية وضعف الاحتساب من قبل المعلم.

التوصيات:

على ضوء النتائج السابقة فقد أوصى الباحثون في هذه الدراسة بعدة توصيات يمكن ان تساهم في التقليل من الأسباب التي تؤدي إلى عدم اقبال المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية في محافظة المهدي التعليمية وذلك في الآتي :

١. أهمية تكثيف الدورات للمشرفين التربويين المتخصصين في المواد لاطلاعهم على احدث أساليب التدريب وكيفية جذب المتدربين (المعلمين) للانخراط في الدورات التدريبية.

٢. أهمية وضع الية واضحة من قبل وزاره ممثلة في الاداره العامه للتدريب لالزام (المدربين) من ناحيه، بعمل تعاميم تحدد الاحتياجات التدريبية للمعلمين قبل البدء في البرنامج التدريبي بوقت كاف ، ولالزام المتدربين (المعلمين) بحضور البرامج التدريبية من ناحية اخرى.

٣. ضرورة متابعة الأثر التدريبي على المعلم بعد انتهاء البرنامج

التدريبي وذلك عن طريق الزيارات الميدانية وقياس مدى استفادته منه.

٤. ضرورة إدراج أخلاقيات الإدارة والقيم الإسلامية في مناهج التعليم

وفي برامج التدريب وذلك عن طريق تشجيع التأليف وتأهيل المدربين لذلك لبيان أهمية التضحية والاحتساب في المجتمع المسلم نحو التعلم والتعليم والتدريب وعدم الاقتصار على الحوافز المادية كوسائل تشجيعيه للالتحاق بالبرامج التدريبيه.

٥. ضرورة تقنين البرامج التدريبية والتركيز على الكيف وليس الكم

وذلك بإصدار حقائق تدريبيه لكل تخصص وتوحيد جهود التدريب في كافة الإدارات التعليمية.

٦. أهمية التنسيق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي

لإدراج مادة التدريب أثناء الخدمة ضمن الخطة الدراسية للطلاب في المرحلة الجامعيه لتأهيلهم كي يكونوا معلمين يدركون أهمية ذلك لمواكبة المستجدات.

٧. أهمية تغيير وقت البرامج التدريبية ليكون في الفترة الصباحية وذلك

لتطابق آراء المدربين والمتدربين نحوها وذلك عن طريق تبني الوزارة لذلك وتكليف الاداره العامه للتدريب باصدار تعميم يؤكد هذا التبنّي.

هوامش الدراسة

١. سلسلة الإدارة المثلى ، إدارة الأفراد. مكتبة لبنان ناشرون ط ١ (٢٠٠١م) ، ص ٢٤ - ٢٦
٢. مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط . (درب) القاهرة: مجمع اللغة العربية. الجزء الاول ، الطبعة الثالثة (١٩٨٥م)، ص ٢٨٦
٣. عبد الكريم بكار ، حول التربية والتعليم . الرياض: دار المسلم للنشر والتوزيع ، ط ١ ١٤٢٠هـ ، ص ٣٩٨
٤. هشام الطالب ، دليل التدريب القيادي. المعهد العالمي للفكر الإسلامي ، هيرندن - فرجينيا . ط ٢ (١٩٩٥م)، ص ١١
٥. محمد موسى الشريف ، التدريب وأهميته في العمل الإسلامي. جدة: دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع ١٤٢١هـ ، ص ٢٦
٦. محمد مالك محمد سعيد محمود، معلم نحو الأمية في دول الخليج العربي. الرياض: مكتب التربية العربية لدول الخليج ، ط ١ ١٤١٤هـ ص ٤٥
٧. غانم سعيد شريف ، حنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية . الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر ، ط ١ ١٤٠٢هـ ص ١١ - ١٢
٨. روزمري ثومسون ، إدارة الافراد. ترجمة د/ حزام بن ماطر المطيري ، الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤٢٥هـ ، ص ص ١٩٩ - ٢٠٠
٩. عامر الكبيسي، سيكولوجية التدريب ، الرياض: مركز الدراسات والبحوث ، جامعة نايف العربية، ١٤٢٥هـ ، ص ص ٢٦١ - ٢٨٧

١٠. ابراهيم اسماعيل كاخيا، التدريب والإعداد القتالي للقوات المسلحة. مجلة كلية الملك عبد العزيز الحربية، الرياض: العدد ٤٣ عام ١٤٢٣هـ. ص ٧
١١. احمد صالح الحميدان، تطوير البرامج التدريبية في معهد الإدارة العامة. اللقاء الرابع لمسئولي التدريب، الرياض - معهد الإدارة العامة ١٤٢١/١٢/٢٥هـ. ص ٩-٣
١٢. غانم شريف وحنان سلطان، مرجع سابق، ص ص ١٢ - ١٣
١٣. مؤسسة القدرات البشرية (قدرات)، تنمية مهارات المدربين. (حقيقية تدريب) ٩ - ١٣/١٠/٩٩م الرياض: مؤسسة القدرات البشرية. ص ٢٢
١٤. حزام بن مطر المطيري، الاداره الاسلاميه : المنهج والممارسة. الرياض: مكتبة الرشد، الطبعة الثانية ١٤٢٤هـ ص ص ١١٦-١١٧، ١٦٨، ١٧٠، ١٧١
١٥. دليل المشرف التربوي، الإدارة العامة للإشراف التربوي. وزارة المعارف، الرياض، ١٤١٩هـ ط ١، ص ص ١٤٠ - ١٤١هـ
١٦. عبد الرحمن ابراهيم الشاعر، أسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية. الرياض: دار ثقيف للنشر والتوزيع، ط ١٤١٦هـ، ص ١٤
١٧. دليل التدريب التربوي والابتعاث، الادارة العامة للتعليم بجمده. مطابع المدينة المنورة ط ١٤٢٢هـ، ص ٨
١٨. وثيقة سياسة التعليم في المملكة، وزارة المعارف. الرياض: مطابع البيان ط ٤ ١٤١٦هـ، ص ص ٣٠، ٣١، ٣٦
١٩. محمد عيد ديراني، دراسه استطلاعيه لمشكلات مديري المدارس الابتدائية بالمناطق القروية في المملكة العربية السعودية. مركز البحوث التربوية كلية التربية - جامعة الملك سعود ١٤٠٧هـ، ص ٢، ص ص ٣٤ - ٣٥

٢٠. صالح محمد العيوني ، اولويات الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الابتدائية. مركز البحوث التربوية كلية التربية - جامعة الملك سعود ١٤١٨هـ، ص ص ١٠ - ١٢
٢١. طارق عبدالله حجار، التعليم والتعلم في "رسالة ترغيب المعلمين" لمحرم بن محمد القسطنوني. مركز البحوث التربويه كلية التربية - جامعة الملك سعود ١٤٢١هـ، ص ص ١٣ - ٣٥
٢٢. محمد عبد الرحمن الدخيل ، برنامج مقترح لتدريب معلمي محو الأمية وتعليم الكبار بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مركز البحوث التربوية كلية التربية - جامعة الملك سعود ١٤٢٤هـ، ص ص ٣٧ - ٤١
٢٣. أنظر : - عمر حلاق وأحمد السالم، الإحصاء في العلوم الإدارية. الرياض: مطابع الفرزدق ط ٢ ١٤٢٤هـ ، ص ٧١، ص - ١٦٢
- بدران عبد الرحمن العمر ، التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام spss 1425هـ ، الرياض : اصدارات معهد الدراسات الصحية ، ص ص ١١١ - ١٣٢
- سالم سعيد القحطاني وآخرون ، منهج البحث في العلوم السلوكية. الرياض: المطابع الوطنية الحديثة ط ١ ١٤٢١هـ، ص ص ٢٢٨ - ٢٣٣ ، ص ص ٣٢٨ - ٣٣٩ .

المراجع

لا : الكتب:

رسون، روزمري. ادارة الافراد. ترجمة د/ حزام بن مطر المطيري ، الرياض : النشر
علمي والمطابع. جامعة الملك سعود (١٤٢٥هـ).

كار، عبد الكريم . حول التربية والتعليم. الرياض : دارالمسلم للنشر والتوزيع. ط ١
(١٤٢٠هـ)

طالب، هشام. دليل التدريب القيادي. هيرندن/فرجينيا: المعهد العالمي للفكر
الاسلامي . ط ٢. (١٩٩٥).

مع اللغة العربية. المعجم الوسيط ، القاهرة: مجمع اللغة العربية، الجزء الاول ،
طبعه الثالثه(١٩٨٥).

شريف . محمد موسى. التدريب واهميته في العمل الاسلامي. جدة: دار الاندلس
للتضراء للنشر والتوزيع.(١٤٢١هـ).

مود ، محمد مالك محمد سعيد ، معلم محو الاميه في دول الخليج العربي. الرياض :
كتب التربية العربيه لدول الخليج العربي، ط ١(١٤١٤هـ)

ريف، غانم سعيدوسلطان، حنان عيسى. الاتجاهات المعاصره في التدريب اثناء
تقدمه التعليميه. الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر. ط ١(١٤٠٢).

طيري، حزام بن مطر. الاداره الاسلاميه : المنهج والممارسه. الرياض : مكتبة الرشد
ط ٢(١٤٢٤هـ).

شاعر، عبد الرحمن ابراهيم. اسس تصميم وتنفيذ البرامج التدريبيه. الرياض : دار
لنشر والتوزيع. ط ٢ (١٤١٦هـ).

حلاق، عمر والسالم، أحمد. الاحصاء في العلوم الاداريه. الرياض: مطابع الفرزدق ط٢ (١٤٢٤هـ).

العمر، بدران عبد الرحمن. التحليل الاحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام spss الرياض: اصدارات معهد الدراسات الصحيه.(١٤٢٥).

القحطاني، سالم سعيد واخرون. منهج البحث في العلوم السلوكيه. الرياض: المطابع الوطنيه الحديثه. ط١ (١٤٢١هـ).

الكبيسي، عامر خضير. سيكولوجية التدريب: الاستراتيجيات والتقنيات والاشكاليات. الرياض: مركز الدراسات والبحوث. جامعة نايف العربيه للعلوم الامنيه.(١٤٢٥).

سلساة الاداره المثلى. ادارة الافراد. بيروت: مكتبة لبنان ناشرون. ط١ (١٤٢٢هـ).
ثانيا: وثائق ومطبوعات رسميه:

دليل التدريب التربوي والابتعاث. الاداره العامه للتعليم بجده. مطابع المدينه المنوره. ط١ (١٤٢٢هـ).

دليل المشرف التربوي، الاداره العامه للاشراف التربوي. وزارة المعارف. الرياض: ط١ (١٤١٩هـ).

وثيقة سياسة التعليم في المملكه. وزارة المعارف. الرياض: مطابع البيان. ط٤ (١٤١٦هـ)
ثالثا: الدوريات:

كاخيا، ابراهيم اسماعيل. (التدريب والاعداد القتالي للقوات المسلحه). مجلة كلية الملك عبد العزيز الحريه. الرياض: العدد٤٣ (١٤٢٣هـ).

رابعا: الندوات والدورات التدريبيه:

الحميدان، احمد صالح. تطوير البرامج التدريبيه في معهد الاداره العامه. اللقاء الرابع لمستولي التدريب. الرياض: معهد الاداره العامه، ١٥/١٢/١٤٢١هـ.

مؤسسة القدرات البشرية (قدرات) تنمية مهارات المدربين (حقيية تدريب) ٩-
١٠/١٩٩٩م. الرياض : مؤسسة القدرات البشرية.

نامسا: بحوث ودراسات مركز البحوث التربويه- كلية التربية/ جامعة الملك سعود
بجاءر، طارق عبد الله. التعليم والتعلم في رسالة" ترغيب المعلمين" لمحرم بن محمد
قسطموني.(١٤٢١هـ).

براني، محمد عيد. دراسه استطلاعيه لمشكلات مديري المدارس الابتدائيه بالمناطق
قرويه في المملكة العربية السعوديه.(١٤٠٧).

عيوني، صالح محمد. اولويات الحاجات التدريبيه لمعلمي العلوم في المرحله
الابتدائيه.(١٤١٨هـ).

دخيل، محمد عبد الرحمن. برنامج مقترح لتدريب معلمي محو الاميه وتعليم الكبار
لمملكة العربية السعوديه في ضوء احتياجاتهم التدريبيه.(١٤٢٤هـ)

استبانة المدرسين

استمارة استبيان لأهم أسباب عزوف المعلمين عن الالتحاق بالبرامج التدريبية من وجهة نظر المشرفين التربويين (المدرسين)

رقم	ملاحظات الاستبيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أدرى	غير موافق	غير موافق
١	لدى إمام كافي في أهداف سياسة التطعيم فسي المملكة العربية السعودية					
٢	لدى خبرة كافية في مجال التدريب أثناء الخدمة					
٣	مدة التدريب أثناء الخدمة لم تكن مفرده على أثناء دراستي الجامعية					
٤	تدريب المعلمين أثناء الخدمة له انعكاسات إيجابية على الأداء المهني للمعلمين					
٥	أقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لكل المعلمين الذين يحضرون البرنامج التدريبي					
٦	أرى أنه يوجد عزوف من المعلمين عن الالتحاق بالبرامج التدريبية في المادة التي أعرف عليها					
٧	أقوم بمتابعة الأثر التدريبي على المعلمين بعد الانتهاء من البرنامج					
٨	مدة البرامج التدريبية مناسبة					
٩	توجد الوسائل التطعيمية الكافية في مركز التدريب					
١٠	لدى إمام كافي بأساليب وطرق التدريب الحديثة					

المشرف (الختبري) :
جمعة :
كلية :
التخصص :
المادة التي اشرف عليها :
مدة الخبرة في الإشراف :
ماهي اهم أسباب عزوف المعلمين عن التدريس من وجهة نظرك ؟

ماهي مقترحاتك لتطوير البرامج التدريبية ؟

ماهي مقترحاتك لتحفيز المدرس للاتحاق بالبرامج التدريبية ؟

اختر الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية ثم أذكر لماذا ؟

من الساعة ٤ مساءً إلى الساعة ٧ مساءً .

من الساعة ٦ مساءً إلى الساعة ٩ مساءً .

من الساعة ٨ صباحاً إلى الساعة ١٢ ظهراً .

استبانة المتدربين

استمارة استبيان لبحث أهم أسباب عزوف المعلمين عن برامج التدريب التربوي
بمحافظة المهدي (لمدارس القطاع الداخلي)

حيثيات الاستبيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أرى	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أرى أن المدرسين لديهم إلمام كافي بطرق وأمتياب التدريب الحديثة					
أرى أن أغلب زمن البرنامج التي شاركت فيها كانت كافية					
أرى أن التعاميم المنظمة للبرامج التدريبية تصدر في وقت مناسب					
أرى أن إجراءات الاستقبال مناسبة					
أرى أن مقر التنفيذ مناسب					
أرى أن مواضيع البرامج التي نفذت مفيدة					
أرى أنه لم تكن هناك حوافز تشجيعية تساعد على حضور البرامج					
أرى أن أهداف البرامج واضحة					
لم توضع تنظيمات وترتيبات لضمان المشاركين في الحضور					
لم يتح للمدرسين فرصة لمشاركة المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية					
أرى بأن الوسائل المستخدمة للتدريب مناسبة					
أرى أن التدريب له أثر في تطوير النمو المهني والمعرفي للمعلم في الميدان					

رقم	حيثيات الاستبيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أدرى	غير واثق	غير موافق بشدة
١٣	أرى أن السبب هو عدم متابعة المدرب للأثر التدريبي على المتدرب					
١٤	أرى أن من الأسباب عدم استعداد المدرب استعداداً جيداً لتنفيذ البرامج التدريبية					
١٥	أرى أن حداثة المدربين وقلة خبرتهم هي أحد الأسباب					
١٦	أرى أن من الأسباب يقتصر المدربين على أسلوب المحاضرة وعدم التنوع					
١٧	أرى أن عدم استقرار المعلم يعد سبباً في المحافظة هي أحد الأسباب					
١٨	أرى أن عدم كفاية فرص الحوار والنقاش للمتعلمين من الأسباب					
١٩	أرى أن من الأسباب قلة التوضيح وضعف الاحتمساب					

اسم المعلم (اختياري) :
المؤهل :
التخصص :
العمل الحالي :
المواد التي تدرسيها :
المدرسة :

ماهي اهم اسباب عزوف المعلمين عن التدريس من وجهة نظرك ؟

.....
.....
.....

ماهي مقترحاتك لتطوير البرامج التدريبية ؟

.....
.....
.....

ماهي مقترحاتك لتحفيز المتدرب للالتحاق بالبرامج التدريبية ؟

.....
.....
.....

اختر الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية ثم أذكر لماذا ؟
من الساعة 1 مساء إلى الساعة ٧ مساء .

.....
.....
.....

من الساعة ٦ مساء إلى الساعة ٩ مساء .

.....
.....
.....

من الساعة ٨ صباحا إلى الساعة ١٢ ظهرا .

.....
.....
.....

أسماء المدارس التي تشكل مجتمع البحث

17-MIN-2009 THE 10/63 MINISTRY OF EDUCATION KINGDOM OF SAUDI ARABIA

رقم:
 الموضوع:
 المرفقات:

الجمهورية العربية السعودية



وزارة المعارف
 وزارة التعليم بـمـكـة المـكـة

أ. ش. م. ب. ر. م. م.

بيان بعدد المدارس وسماؤها التي وزعت عليها امتحانات البحث

م	اسم المدرسة	المرحلة	ملاحظات
١	السعودية	ابتدائي	
٢	شبيبة بن عثمان	ابتدائي	
٣	البراء بن عازب	ابتدائي	
٤	الإمام نافع النعني	مشتركة (ب+م)	
٥	أبو بصير	ابتدائي	
٦	ابن سينا	ابتدائي	
٧	عبد الله بن حنيفة	ابتدائي	
٨	الحارث بن سواد	ابتدائي	
٩	طارق بن زياد	مشتركة (ب+م)	
١٠	سهل بن قيس	ابتدائي	
١١	الإمام مالك	مشتركة (ب+م)	
١٢	سعد بن جناد	مشتركة (ب+م)	
١٣	ابن القيم	متوسط	
١٤	أبي حنيفة النعمان	متوسط	
١٥	الحكم بن هشام	ثانوي	

تصنيف: ٧٠٠ - ٧٠١ - ٧٠٢ - ٧٠٣ - ٧٠٤ - ٧٠٥ - ٧٠٦ - ٧٠٧ - ٧٠٨ - ٧٠٩ - ٧١٠ - ٧١١ - ٧١٢ - ٧١٣ - ٧١٤ - ٧١٥ - ٧١٦ - ٧١٧ - ٧١٨ - ٧١٩ - ٧٢٠ - ٧٢١ - ٧٢٢ - ٧٢٣ - ٧٢٤ - ٧٢٥ - ٧٢٦ - ٧٢٧ - ٧٢٨ - ٧٢٩ - ٧٣٠ - ٧٣١ - ٧٣٢ - ٧٣٣ - ٧٣٤ - ٧٣٥ - ٧٣٦ - ٧٣٧ - ٧٣٨ - ٧٣٩ - ٧٤٠ - ٧٤١ - ٧٤٢ - ٧٤٣ - ٧٤٤ - ٧٤٥ - ٧٤٦ - ٧٤٧ - ٧٤٨ - ٧٤٩ - ٧٥٠ - ٧٥١ - ٧٥٢ - ٧٥٣ - ٧٥٤ - ٧٥٥ - ٧٥٦ - ٧٥٧ - ٧٥٨ - ٧٥٩ - ٧٦٠ - ٧٦١ - ٧٦٢ - ٧٦٣ - ٧٦٤ - ٧٦٥ - ٧٦٦ - ٧٦٧ - ٧٦٨ - ٧٦٩ - ٧٧٠ - ٧٧١ - ٧٧٢ - ٧٧٣ - ٧٧٤ - ٧٧٥ - ٧٧٦ - ٧٧٧ - ٧٧٨ - ٧٧٩ - ٧٨٠ - ٧٨١ - ٧٨٢ - ٧٨٣ - ٧٨٤ - ٧٨٥ - ٧٨٦ - ٧٨٧ - ٧٨٨ - ٧٨٩ - ٧٩٠ - ٧٩١ - ٧٩٢ - ٧٩٣ - ٧٩٤ - ٧٩٥ - ٧٩٦ - ٧٩٧ - ٧٩٨ - ٧٩٩ - ٨٠٠

