

فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين

في ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت

د/ محمد جمعان حمد المرزوق

معلم بوزارة التربية بدولة الكويت

المخلص

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التدريبي، فالتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً ذا معنى للمنشأة والمتدربين، ويجعله كذلك نشاطاً واقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات. وبذلك فالاحتياجات التدريبية هي المؤشر التي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح، بحيث يمكن تحقيق الكفاءة، وتحسين أداء المتدربين، والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم، وتوجيه تفكيرهم، وعقائدهم، بما يتفق واتجاهات المجتمع، وتطلعاته، وآماله أو احتياجاته التربوية. وهي بمثابة عقبة تفصل بين نوعيين من السلوك، سلوك حالي متوفر لديه وسلوك آخر ينبغي أن يؤديه حتى يمكنه الوصول إلى الأداء المطلوب والمرغوب.

Abstract:

The identification of the training needs of the key elements in the design of the training program, Valthdid exact training needs help to make the training activity meaningful purposeful activity of the facility and trainees, and made it so active and realistic and provides a great dead of effort and expense. Thus training Vaihajaj are index, which directs

training in the right direction, so that they can achieve efficiency, and improve the performance of the trainees, and upgrade their skills and their behavior, and guide their thinking, and their beliefs, consistent with trends in society, and their aspirations, their hopes or their educational needs. It serves as an obstacle between Noaaan of behavior, the behavior of current available for the display and behavior of another should be played so that it can reach the required and desired performance.

مقدمة:

إن المعلم يلعب دورًا كبيرًا في بناء الحضارات كأحد العوامل المؤثرة في العملية التربوية، إذ يتفاعل معه المتعلم ويكتسب عن طريق هذا التفاعل الخبرات والمعارف والاتجاهات والقيم.

ولقد شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل أهل التربية وذلك انطلاقًا من دوره المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التعليمية في جميع الفلسفات وعلى وجه الخصوص في الفكر التربوي، فيعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن نقلة حضارية هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديد للتعامل معها بنجاح، وهذه التحولات قد أُلقت بظلالها على بنية النظام التربوي، ومن ثم فنحن

في حاجة إلى تربية غير تقليدية كالتي عهدناها، وعليه فإن إعداد الإنسان القادر على التصدي لكل هذه التحولات والتغيرات يتطلب إعادة النظر في النظم التعليمية مفهومًا ومحتوىً وأسلوبًا، وذلك على أسس جديدة قائمة على استراتيجيات علمية فعالة تستوعب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة. ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها التعليمية بصورة شاملة أحيانًا وبصورة جزئية أحيانًا أخرى. وبدأ تشهد قضية التطوير والإصلاح المتعلقة بالمعلم قدرًا كبيرًا من الاهتمام في الدول المختلفة التي تشهد الارتقاء بنظمها التعليمية ومن ثم تجويد نواتجها.

ويذكر جريفن Griffin (1999م) أن هناك أربعة عوامل تقف وراء ضرورة التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، وهذه العوامل هي: التوسع في الأساس المعرفي للتدريس الفعّال، وزيادة مجالات البحوث المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، والتوقعات العالمية التي ينتظرها أفراد المجتمع من المعلمين، والاتفاق بين الجميع على ضرورة تغيير المدارس وتحسينها كمؤسسات اجتماعية. (Griffin, 1999, 71).

ويؤكد دياز Diaz (2003م) على أن الهدف الأساسي للنمو المهني هو ترقية التدريس الفعّال الذي يؤدي إلى مكاسب تعليمية لجميع المتعلمين.

(Diaz, 2003, 82)

ويشير كلاً من أحمد علي، محمد مصطفى (2000م) تحقيق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها: مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعليم وفي مجال التخصيص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد، ترسيخ مبدأ التعلم المستمر

والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفكير بها، الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية. (أحمد ومحمد، ٢٠٠٠م، ٣٣)

يشير خالد سعد (٢٠١١م) إلى أن برامج التدريب أثناء الخدمة بدولة الكويت هي تدريب العاملين بالدولة على الأعمال المنوطة بهم عن طريق تزويدهم بالمعارف والمعلومات وإكسابهم المهارات والقدرات اللازمة أو تنمية مهاراتهم وقدراتهم الحالية بهدف رفع مستوى أداء الأعمال وزيادة الإنتاجية. ويراعى في تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة عدة اعتبارات منها الواقعية والتفاعل والتقني ونتائج تقييم خطة العام المنصرم ومقترحات وتوصيات جهات العمل والمتدربين، كما يراعى في وضع الخطة الاستفادة من الإمكانيات التدريبية المتوفرة كل ذلك لكفالة تصميم متميز للبرامج. (خالد، ٢٠١١م، ٤٧)

وأكد عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٥م) على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بوصفه لها بأنها تمثل مرحلة التشخيص **Diagnosis Phase** بالنسبة للعملية التدريبية، فإنه من الصعب تحديد الموظفين الذين يشملهم التدريب وأهداف التدريب ومحتوى البرنامج والأسلوب الذي يمكن أن يقدم به التدريب، وأخيراً التقييم الموضوعي لنشاط التدريب بدون التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التدريبية. (عبد الرحمن، ٢٠٠٥م، ١٢)

وحدد نجم العزاوي (٢٠٠٦م) مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنه ما يحتاجه الموظفون من تدريب لتنمية شخصياتهم من المعارف والمهارات الإدارية والفكرية، المعارف والمهارات السلوكية، المعارف والمهارات الفنية. (نجم، ٢٠٠٦م، ص ٩٣)

ويذكر عيد بن شيب (٢٠٠٢م) أن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة ودائمة، وتتغير بتغير الموظفين والأهداف والظروف والصعوبات التي تواجه المنظمة. (عيد، ٢٠٠٢، ١٠١)

وتضيف رحمة بنت محمد (١٤٢٦هـ) اتفق العديد من المهتمين بالتدريب والتنمية الإدارية على وجود ثلاث طرق رئيسية لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي: تحليل التنظيم، تحليل الوظيفة/العمليات، تحليل الموظف. (رحمة، ١٤٢٦، ٦٥)

مشكلة البحث:

إن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تميلها تطورات الحياة، وبخاصة ونحن نعيش في عصر التحديات والتحويلات الهامة وذلك من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ولقد ترتبت على التغيرات الحديثة التي باتت تجتاح العالم في السنوات الأخيرة أن أخذت الدول جميعا في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام، ونظام إعداد وتدريب المعلم بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها، وذلك دعماً لمكانة هذه المهنة وتمكيناً للمعلم من القيام برسالته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع وذلك وفقاً للاحتياجات المهنية للمعلمين. والكويت في أشد الحاجة إلى وجود معلمين قادرين على إحداث التنمية البشرية والنهوض بالمجتمع، لذلك يتطلب الأمر مراجعة واقع إعداد وتدريب المعلم في ضوء مدى مناسبة هذا الواقع.

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية إعداد المعلم وتدريبه في ضوء احتياجات المعلمين المهنية، وفي ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومنتامي في المناهج التعليمية وما يتبع ذلك من اهتمام متزايد بإعداد المعلم في عالم متغير، جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات المهنية في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ورصدها وتحليلها وتصنيفها والإفادة منها في برامج إعداد المعلم وتدريبه في مراحل التعليم العالم.

إن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظرًا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد. ونظرًا صعوبة إعداد المعلم الصالح لكل زمان ومكان، في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العلمية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم وتدريبه عليها، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجات المعلمين المهنية بجانبها المعرفي والسلوكي (الأدائي) وتطلب عملية النمو المهني جهدًا كبيرًا ووقتًا كافيًا ومساعدة

مستمرة، في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت، الموجود عند المعلمين ومن خلاله يستطيع المعلمين أن يختاروا الأسلوب الملائم الذي يتطلبه الموقف التعليمي.

يذكر جودت عزت (٢٠٠١م) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تلعب دوراً أساسياً في نجاح عملية التدريب فلا يمكن تحديد الفئة المستهدفة من التدريب قبل تحديد الاحتياجات اللازمة وخاصة لشريحة المعلمين. (جودت، ٨٧، ٢٠٠١)

ورأت عفاف صلاح (٢٠٠٥م) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية، وسواء كانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع الأعمال، فالآلية واحدة ويمكن إتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل. (عفاف، ٢٠٠٥م، ١٣)

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التدريبي، فالتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساعد على جعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً ذا معنى للمنشأة والمتدربين، ويجعله كذلك نشاطاً واقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات.

وبذلك فالاحتياجات التدريبية هي المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح، بحيث يمكن تحقيق الكفاءة، وتحسين أداء المتدربين، والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم، وتوجيه تفكيرهم، وعقائدهم، بما يتفق واتجاهات المجتمع، وتطلعاته، وآماله أو احتياجاته التربوية. وهي بمثابة عقبة تفصل بين نوعيين من

السلوك، سلوك حالي متوفر لديه وسلوك آخر ينبغي أن يؤديه حتى يمكنه الوصول إلى الأداء المطلوب والمرغوب.

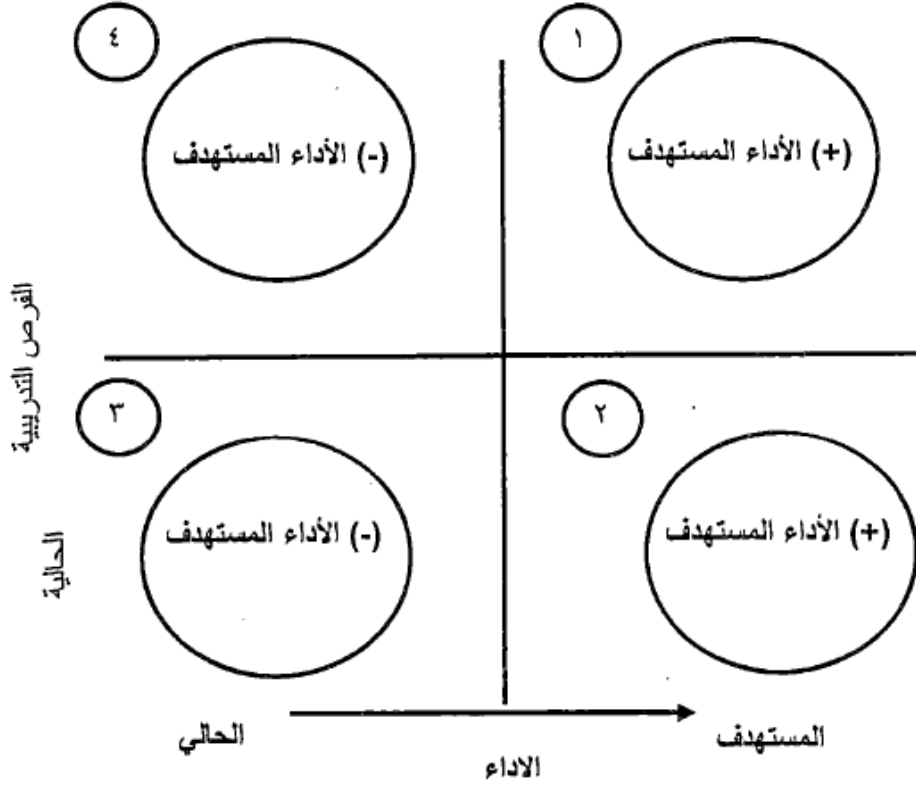
ويشير بيودين Beudoin (٢٠٠٤م) إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد المدخل العلمي لحل كثيرٍ من مشكلات تدريب المعلمين، من خلال الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج التدريبية الفعّالة والنابعة من احتياجاتهم.

(Beudoin,2004,622)

ويتساءل محمد عبد الغني (٢٠٠٣م) لماذا يُخَيَّر العاملون بطرح رغباتهم في البرامج التدريبية إذا كانت المنظمات غير قادرة على تحقيق ولو نسبة ضئيلة منها، وفي ضوء هذه التحفظات فإن الطريقة الأكثر واقعية وعملية هي أن يتم التركيز على المهام المناطة بالإدارات والأقسام من ثم على الوظائف والأعمال التي ينهض بها العاملون أو يكلفون بها صفة دائمة وحتى المؤقتة منها. (محمد، ٢٠٠٣م،

(١٠٢)

ويوضح عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٦م) مصفوفة تحديد الاحتياجات التدريبية في الشكل الآتي:



(عبد الرحمن، ٢٠٠٦م، ٩٥)

شكل (١)

مصفوفة تحديد الاحتياجات التدريبية

ويرى آيرس IRAS (٢٠٠٨م) أنه من المتوقع أن لا تكون الظروف والمستلزمات الضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للمناهج وللأساليب العلمية متوفرة لدى جميع المعاهد والمراكز التدريبية الإدارية. وأن تواجه بعضها عقبات وإشكالات تحول دون تطبيقها، وإنجاحها.

(Iras,2008,p.55)

ويضيف على السلمي (٢٠٠٣م) وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنه: "أنواع التغيرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأتمات أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب. (علي، ٢٠٠٣م، ص ٢٨٣)

كما يعرف عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٧م) "تحديد الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات، ومهارات، واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل، وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة من ناحية، ومسايرة التقدم وتحقيق التنمية على المدى الاستراتيجي للمنظمة من ناحية أخرى". (عبد الحميد، ٢٠٠٧م، ١٤٨)

وحدد علي محمد (٢٠٠٢م) مفهوم الاحتياجات التدريبية من جانبين: الجانب الأول معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة فنية أو سلوكية، يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها. الجانب الثاني نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية، واقعية أو محتملة، في قدرات العاملين أو معلوماتها أو اتجاهاتهم، أو مشكلات محددة يراد حلها. (علي، ٢٠٠٢م، ص ٦٦)

ويضيف نادر أحمد (٢٠٠٤م) أن العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبين فعالية وكفاءة النشاطات التدريبية تكمن في أنها عنصر مهم من عناصر التخطيط للتدريب باعتبارها عنصراً أساسياً في تحديد مخرجات النظام التدريبي كمؤشرات للأهداف المطلوب تحقيقها والتي تعتبر أيضاً عنصراً أساسياً في تقرير أنواع وحجم الفعاليات التدريبية ومن ثم تحديد المستلزمات المطلوبة كمدخلات في النظام التدريبي. (نادر، ٢٠٠٤م، ص ٢٦٧)

ويشير كلاً من رداح الخطيب وأحمد الخطيب (٢٠٠٦م) إلى أنه أيضاً تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية دائمة مستمرة كونها عنصراً أساسياً من عناصر العملية التدريبية فبدونها لا نضمن النجاح للبرنامج التدريبي، وتوضح أهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في الآتي: تعد عاملاً حقيقياً في رفع كفاءة العاملين لتأدية الأعمال المسندة إليهم، تعد الأساس الذي يقوم عليه النشاط التدريبي، تعد العامل المؤثر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة، تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب إلى الاتجاه الصحيح، عدم التعرف على الاحتياجات مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب، معرفة الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها. (رداح وأحمد، ٢٠٠٦م، ص ٣٢٠)

وقد حدد مهدي حسن (٢٠٠٣م) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية: أن تكاليف التدريب لا بد أن توجه إلى حاجات تدريبية ضرورية، أن انشغال بعض العاملين في دورات تدريبية لا حاجة لهم بما يؤدي إلى تعطيل الأعمال داخل المنظمة وبالتالي تقل إنتاجية المنظمة. (مهدي، ٢٠٠٣، ص ١١٧)

ويذكر وليم تريس (٢٠٠٤م) "لقد تم تصميم معظم البرامج التدريبية بدون تحديد للاحتياجات التدريبية، أو اشتراك رؤساء المتدربين في التأكيد من دقة الاحتياجات، ولقد أثبتت التجربة أن المنظمات التي تعد الدراسات المتقدمة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية قد نجحت في تحقيق أهدافها بعكس تلك المنظمات التي أغفلت أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية. (وليم، ٢٠٠٤م، ص ٨٢)

ويرى عامر الكبيسي (٢٠٠٤م) أن الاحتياجات التدريبية تصنف عادة إلى: "احتياجات فردية وتنظيمية ومجتمعية، كما تصنف إلى احتياجات آنية وعاجلة ذات مدى قصير واحتياجات متوسطة المدى وأخرى بعيدة المدى تبعاً للنطاق الزمني الذي سيظهر فيه الاحتياج، وقد تصنف الاحتياجات التدريبية تبعاً للغرض المباشر منها. فقد تكون الاحتياجات ذات طبيعة علاجية أو ذات طبيعة تحسينية وإصلاحية أو أنها ذات طبيعة ابتكارية وإبداعية". (عامر، ٢٠٠٤م، ص ٩٨)

كما أنه يوجد هناك تصنيف آخر لأنواع احتياجات التدريب جاء به وليم تريس (٢٠٠٤م) وهو: احتياجات المنظمة، احتياجات الجماعة، واحتياجات الوظيفة، احتياجات الموظف. (وليم، ٢٠٠٤م، ص ٨٣)

ويوضح عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٣م) يقصد بتحديد الاحتياجات التدريبية: "تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى". (عبد الرحمن، ٢٠٠٦م: ص ١٦)

ويشير خالد طه (٢٠٠٥م) إلى أنه ينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي المنظم لتحديد احتياج المتدرب كمًّا وكيفًا، والمعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث التغيير ورفع الكفاية، لأن إهمال قياس الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي أو عدم تحديدها بدقة ومهارة يؤدي إلى إهدار في الإمكانيات المادية والإنسانية، وإلى فشل البرنامج التدريبي جزئيًا أو كليًا ويصبح التدريب نشاطًا غير ذي جدوى. (خالد، ٢٠٠٥م، ص ٢٠٨ - ٢٠٩)

ويضيف أوكلاند Oakland (٢٠٠٥م) ينبغي الإجابة على هذه الأسئلة عند تحديد وتقييم احتياجات التدريب: من هو الذي يحتاج إلى التدريب، ما الكفايات المطلوبة لعملية التدريب، ما المدة المطلوبة من عملية التدريب، ما الفائدة المتوقعة من عملية التدريب، هل الحاجة للتدريب ضرورية، كم العدد المطلوب للتدريب.

(Okland,2000:p.35)

ويرى فضل أبو الروس (٢٠٠١م) أن هناك بعض الأسس الفنية الواجب توافرها في أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كما يلي: إمكانية توصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات والخبرات للفئات المراد تدريبها في الوقت والمكان المناسبين: أن تعكس الاحتياجات الحقيقية للمتدربين على اختلافها. أن تساعد على استمرارية التدريب، أن توضح كيفية الاستفادة من برامج التقييم التي تجري للدورات التدريبية، إتاحة الفرصة لمناقشة الاحتياجات التدريبية لكل الأطراف المعنية: (معلم- مدير- مشرف تربوي- محطط- مدرب). (فضل: ٢٠٠١، ص٤٧)

ويضيف جودت عزت (٢٠٠١م) الاحتياجات التدريبية وفقاً للمعايير التالية: الضيق والشمول، التوجيه والتركيز، المدى الزمني، الكم والكيف.

(جودت، ٢٠٠١م، ص٢١٢)

وأشار هاني محمد (٢٠٠٥م) إلى أن مراحل العملية التدريبية تمثل في المراحل الآتية: الإحساس بوجود حاجة للتدريب، تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها، التزام الإدارة العليا بالتدريب، تصميم

البرنامج التدريبي وتحديد محتواه، تنفيذ البرنامج التدريبي، وتحديد محتواه، تطبيق أثر التدريب، تقويم النتائج الفعلية، التعديل والانطلاق للبرامج التدريبي. (هاني، ٢٠٠٥م، ص ٦٣)

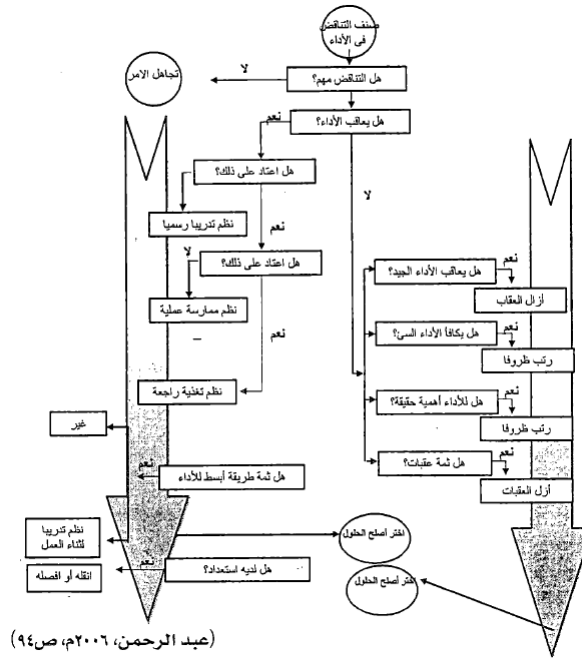
ويوضح عبد المعطي محمد (٢٠٠٠م) لقد تعدد تحديد الاحتياجات التدريبية ومن أهم هذه المدخل: المدخل التقليدية وتشكل أسلوبين هما (أسلوب التحليل والمسح الشامل، أسلوب التحديد والتحليل الجزئي)، المدخل الحديثة (المدخل التشخيصية) ويشمل هذا المدخل إلى عدة نماذج (نموذج روبرت ميجر Ropert Mager، تحليل المشكلات، نموذج دوجان ليرد Dugan Laird، نموذج ميلان كوبر Mila Kubr وجوزيف بروكوبنكو Joseph Prokopenko، المدخل المتكامل في تحديد الاحتياجات التدريبية. (عبد المعطي، ٢٠٠٠، ص ٨٩ - ٩٧)

يعد التدريب مصدرًا مهمًا من مصادر إعداد الكوادر البشرية من أجل تطوير كفاياتهم بما ينعكس إيجابيًا على تطوير أداء المؤسسة من جميع جوانبها المختلفة وزيادة الإنتاج والإنتاجية، لذا يعد التدريب إنفاقًا استثماريًا يحقق عائداً ملموسًا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي، والاجتماعي، فضلاً عن كونه، وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي.

وإذا كان للتدريب أثناء الخدمة أهمية، فإن أهميته تزداد وتتعاظم، إذ لا بد من توافر تدريب مهني متخصص يتمشى والمهارات المطلوبة وعلى مستوى يتفق والمسئوليات الجسم الملقاة على عاتق الموجهين. ويشير محمد عبد الغني (٢٠٠٣م) أن التدريب أثناء الخدمة يتطلب الالتزام باحتياجات المستهدفين في المضمون والمحتوى باستخدام الأسلوب المناسب معهم، والذي يجب أن يساير متطلباتهم

بحيث يؤدي إلى استكمال أن نقص لديهم التأثير وذلك يتطلب الموازنة بين اتجاهات المستهدفين، وما يقدم إليهم من معلومات، ومهارات، ومعارف جديدة. (محمد، ٢٠٠٣م، ص ٨٥)

ويذكر هاني محمود (٢٠٠٥م) تغطي مساهمة في هذا المجال ما يزيد على ثلاثين عامًا، حيث صمم نموذجًا لتحليل الأداء استخدمت على نطاق واسع منذ نشأتها في أوائل الثمانينات، ويقوم النموذج على مقدمة منطقية أساسية مفادها أن مشكلات الأداء وحلولها يمكن التعرف عليها عن طريق طرح مجموعة منهجية من الأسئلة الاستقصائية، وفق مجالات خمسة رئيسية هي: وصف المشكلة، دراسة الحلول السريعة، دراسة العواقب، تعظيم الكفاءة، إيجاد الحلول والشكل رقم (٢) يوضح هذا النموذج.

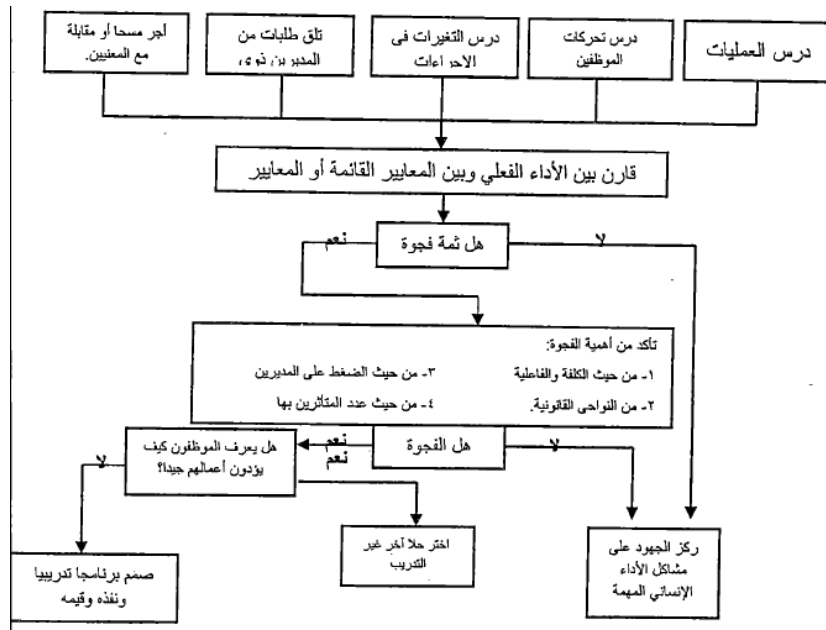


(عبد الرحمن، ٢٠٠٦م، ص ٩٤)

شكل (٢)

نموذج ميجرد وبايت في تحديد الاحتياجات التدريبية

ويذكر حسن أحمد (٢٠٠٧م) أن نموذج دوجان ليرد (DE) يركز على الفجوة بين مستويات الأداء والمعايير المحددة وتشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على الخطوات التالية: جمع المعلومات عن المشكلة في المنظمة، مقارنة الأداء بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون (الفجوة)، اكتشاف وجود أو عدم وجود فجوة في الأداء، تقدير أهمية الفجوة، تحديد التغيير وتعريف الموظفين بمستوى أدائهم، تحديد الاحتياجات التدريبية أو غير التدريبية، ويوضح الشكل رقم (٣) تفصيلات هذا النموذج.

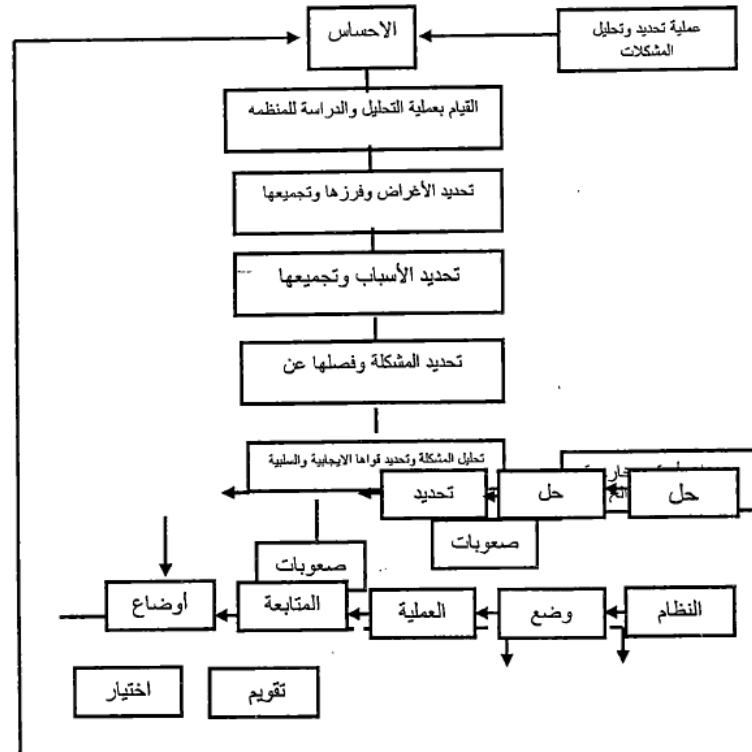


(حسن أحمد، ٢٠٠٧م، ص ١٨٤)

شكل (٣)

نموذج دوجان ليرد

ويشير أيضاً عبد المعطي محمد (٢٠٠٠م) إلى المدخل المتكامل لتحديد الاحتياجات يقوم هذا المدخل والذي يندرج في سياق المداخل الحديثة أو التشخيصية على الخطوات الأساسية التالية: تحليل المنظمة على المستوى الجزئي والكلّي بين وقت وآخر، اكتشاف جوانب ومظاهر ومؤشرات المشاكل التي قد تعاني منها المنظمة، جمع وتحليل هذه الأعراض والمؤشرات، لتحديد المشكلات وأسبابها، تحديد المستوى الذي تقع فيه المشكلات، فرز المشكلات وتحديد الاحتياجات التدريبية والشكل رقم (٤) يوضح خطوات هذا المدخل.



(عبد المعطي محمد، ٢٠٠٠م، ص ١٠٢)

شكل (٤)

المدخل المتكامل لتحديد الاحتياجات

أسئلة البحث:

- ما هو واقع تدريب معلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟
- ما هي الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟
- ما هي متطلبات التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟
- ما هو أثر البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف على تأثير برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية. "من خلال الآتي:
- التعرف على أثر التنمية المهنية للمعلمين.
 - التعرف على الاحتياجات المهنية للمعلمين.
 - التعرف على اثر البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية".

أهمية البحث والحاجة إليه:

أن إعداد المعلمين للتدريس هو أساس العملية التعليمية وهو ما تعمل من أجله وزارة التربية فالمعلم يخرج إلى المدارس ويواجه واقعا عمليا غير الذي تعلمه في كليات التربية.

ويرى الباحث أن للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية هو أسلوب تدريبي جيد يتماشى مع مهارات التدريس وتطبيقاتها ويضمن إكساب المعلم خبرة تدريسية جيدة.

ومن خلال خبرات الباحث الميدانية لكونه معلم بوزارة التربية وحاصل على الدكتوراه في الإدارة التعليمية، فإنه يرى بأنه يجب تقديم برامج للتنمية المهنية للمعلمين وذلك من خلال احتياجاتهم المهني، وذلك لإعداد جيل مؤهل من المعلمين والذي بدوره يصبح معلم الغد، وكان ذلك نقطة الانطلاق لظهور مشكلة هذا البحث للتعرف على "فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية".

مصطلحات البحث:

التنمية المهنية:

تعرفها كريستين بنجامين Christensen Benjamin (٢٠٠٣م) بأنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم.

(Christensenmm, Benjamin,200344)

الاحتياجات التدريبية للمعلمين:

تعرفها هتن HITEN (٢٠٠٣م) بأنها: "الفرق بين الأداء المتوقع والواقع الفعلي لدى المعلم، ويمكن تحديدها من خلال تعرف أوجه النقص، والقصور في أداء المعلمين، ومن ثم تحديد الفجوة بين ما هو كائن في الميدان، وما يجب أن يكون عليه المعلم في أداء مهنته وممارسة متطلباتها".

(Hiten,2003,77)

حدود البحث:

- حدود مكانية: سوف يقوم الباحث بتطبيق البحث في دولة الكويت على معلمي المرحلة المتوسطة من التعليم العام بوزارة التربية بدولة الكويت.
- حدود زمانية: سوف يقوم الباحث بتطبيق البحث أثناء العام الدراسي ٢٠٠١م/٢٠١٢م بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت.
- حدود موضوعية: سوف يقوم الباحث بتطبيق البحث على معلمي وزارة التربية بالمرحلة المتوسطة من التعليم العام بدولة الكويت للتعرف على تحديد الاحتياجات المهنية لمعلمين وكيفية تنميتهم وتطويرهم مهنيًا في ضوء تلك الاحتياجات.

الدراسات السابقة:**الدراسات السابقة العربية:**

- ١- دراسة علي عبد العظيم سلام (١٩٩٦): بعنوان "الحاجات التدريبية المهنية والأكاديمية لمعلمي اللغة العربية وأثر كلاً من المؤهل والخبرة والمرحلة التعليمية على احتياجاتهم لها" هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة الحاجات التدريبية (المهنية والأكاديمية) لمعلمي اللغة العربية، وأثر كل من المؤهل والخبرة والمرحلة التعليمية على احتياجاتهم إليها. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية مكونة من مجالين: الاحتياجات المهنية (٢٣) عبارة، والاحتياجات الأكاديمية (١٤) عبارة، تحويل قائمة الاحتياجات إلى استبانة لاستطلاع آراء معلمي اللغة العربية حول مدى احتياجاتهم للتدريب على تلك الحاجات التدريبية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن جميع أفراد عينة الدراسة - على اختلاف فئاتهم - يحتاجون إلى التدريب على ما تضمنته الاستبانة من حاجات مهنية وأكاديمية.

٢- دراسة هندي ويحيى (١٩٩٧): بعنوان "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلتين الإعدادية والثانوية لسلطنة عمان" هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين والموجهين. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، جعل القائمة في شكل استبانة، ثم عرضها على عينة من المعلمين، والموجهين؛ ليبدوا رأيهم فيما يحتاجونه من هذه القائمة، استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: اتفاق أفراد عينة الدراسة في تحديدهم للاحتياجات التدريبية المتضمنة في الاستبانة بمجالها: (المعرفة بالمنهاج، ومهارات تدريس المنهاج) التي يرون أولوية التدريب عليها، لا توجد فروق دالة إحصائية في تحديد الاحتياجات لدى أفراد عينة الدراسة ترجع إلى متغير الجنس، والمرحلة التعليمية، والخبرة.

٣- دراسة علي أحمد ردمان (٢٠٠٠): بعنوان "الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي" هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي، جعل القائمة في

شكل استبانة، طبقت الاستبانة على عينة من معلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن جميع الاحتياجات التدريبية المتضمنة في مجالات الاستبانة تمثل احتياجات تدريبية ضرورية لمعلمي اللغة العربية، أن الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية لدى أفراد عينة الدراسة هي الاحتياجات الخاصة بمجال تنفيذ التدريس والتقييم، ثم التخطيط، والنمو المهني والتخصصي.

٤- دراسة عبد الله علي الكوري (٢٠٠٦): بعنوان "الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي اللغة العربية المرحلة الثانوية". هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية وما إذا كانت هذه الاحتياجات التدريبية تختلف في درجة أهميتها باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل، والخبرة في التدريس. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن هناك اتفاقاً بين جميع معلمي اللغة العربية على أهمية الاحتياجات التدريبية المتضمنة في الاستبانة، وحاجاتهم الملحة إلى التدريب على تلك الاحتياجات، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي اللغة العربية في تحديدهم لاحتياجاتهم التدريبية تعزى إلى متغير الجنس المؤهل، وجدت فروق دالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية الخاصة بمجال المعرفة المهنية والتخطيط للتدريس والوسائل والتقنيات التعليمية بين المعلمين ذوي الخبرة القصيرة في التدريس والمعلمين ذوي الخبرة الطويلة لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

٥- دراسة سلطان صالح الشهري (٢٠٠٨): بعنوان "برنامج تدريبي مقترح في مجال مستحدثات تقنيات التعليم لمعلمي العلوم لمرحلتين الابتدائية والمتوسطة في ضوء احتياجاتهم التدريسية" هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد الاحتياجات التدريسية اللازمة لمعلمي العلوم بكل من المرحلتين الابتدائية والمتوسطة في مجال مستحدثات تقنيات التعليم. ومن ثم بناء برنامج تدريبي مقترح في ضوء احتياجاتهم التدريسية. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريسية لمعلمي العلوم بالمرحلتين المتوسطة والثانوية، جعل القائمة في شكل استبانة، تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي العلوم بالمرحلتين المتوسطة والثانوية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن هناك احتياجاً تدريبياً وبدرجة كبيرة لمعلمي العلوم بالمرحلتين الابتدائية، والمتوسطة لتوظيف برامج الحاسب الآلي التطبيقية في تدريس العلوم، حاجة معلمي العلوم للتدرّب على توظيف البريد الإلكتروني كوسيط بينهم، وبين طلابهم، للحصول على معلومات كبيرة عن تقنية الواقع الافتراضي ودورها في تدريس العلوم.

الدراسات السابقة الأجنبية:

١- دراسة جيبسون Gibson (١٩٩٤م): بعنوان "إعداد المعلمين في استراليا" هدفت هذه الدراسة إلى: تطوير برامج إعداد معلمي المدارس الريفية باستراليا، وسياسة مؤسسات الإعداد ونوعيتها، والتطبيقات الخاصة بهم. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بما يلي: تحليل محتوى السياسة الحالية والتدريب الخاص بإعداد، واختيار المعلمين بالمدارس الريفية في استراليا، التوصل إلى قائمة بالكفايات الثقافية للمعلمين في المناطق الريفية، إعداد بطاقة ملاحظة لأداء المعلمين، ملاحظة

معلمي المدارس الريفية بأستراليا في ضوء بطاقة الملاحظة التي تم التوصل إليها، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك تناقضاً بين واقع المعلمين وما هو مطلوب منهم من كفايات.

٢- دراسة إفرسون، وزملائه Iverson and others (١٩٩٧م): بعنوان "مقارنة بين احتياجات معلمي تعليم العام التعليمي الخاص في الولايات المتحدة" هدفت هذه الدراسة إلى: المقارنة بين حاجات معلمي التربية الخاصة بالحضر، وحاجات مدرسي التربية الخاصة بالريف، فيما يتعلق بالعمل مع الأطفال الذين لديهم اضطرابات سلوكية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثون بما يلي: إعداد قائمة بحاجات معلمي الأطفال الذين لديهم اضطرابات سلوكية، اختيار عينة من معلمي التربية الخاصة بالحضر، وعينة من معلمي التربية الخاصة بالريف، جعل القائمة في شكل استبانة، الوصفي التحليل والتجريبي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن كلاً من المعلمين الريفيين والحضرين شعروا بأنهم أكثر مهارة في إدارة بيئة التعليم والمحتوي التدريسي والتدريب والتنوع اللغوي والثقافي، لا توجد فرق ذات دلالة بين كفايات المعلمين الريفيين والحضرين.

٣- دراسة وانج Wang (١٩٩٨م): بعنوان "الاحتياجات التدريبية للمعلمين في التعليم المفتوح في تايوان" هدفت هذه الدراسة إلى: استقصاء الفروق في الحاجات التدريبية للمعلمين في بيئة مدرسة تقليدية وأولئك العاملين في إحدى مدارس التعليم المفتوح، وذلك من أجل تحسين مهارات التدريس وإمكانية تقوية المعلم لدى مدرسة المرحلة الابتدائية في تايوان، ولتحقيق هدف الدراسة

قام الباحث بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين في مهارات التدريس، اختيار عينة من معلمي المدرسة التقليدية، وعينة أخرى من معلمي مدارس التعليم المفتوح، جعل القائمة في شكل استبانة تضم ستة أبعاد رئيسة هي: صنع القرار، والنمو المهني، والحالة، والفاعلية الشخصية، والحكم الذاتي، والدافعية، عرض القائمة على عينة الدراسة؛ ليحدد كل منهم ما يحتاجه من مهارات التدريس، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود فروق واضحة بين المعلمين في المدارس التقليدية، وبين العاملين في مدارس التعليم المفتوح بالنسبة لكل المتغيرات المعتمدة في الأبعاد الستة لتقوية المعلمين واشتراكهم في الإدارة لصالح معلمي التعليم المفتوح.

٤ - دراسة أبي بكر، وتارمизи Abu Bakar & Tarmizi (١٩٩٥م): بعنوان "إعداد المعلمين في

المدارس الثانوية في ماليزيا" هدف هذه الدراسة إلى: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في ماليزيا لتساعد على تحسين برامج تدريب المعلمين قبل الخدمة، وفي أثنائها لتصبح أكثر فعالية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بما يلي: إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم، جعل القائمة في شكل استبانة، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك (٢٥) احتياجًا تدريبيًا جاءت في مقدمتها الاحتياجات المرتبطة بالنمو الشخصي للمعلم، وقد شملت البنود الخمسة التي جاءت في الصدارة: الإبداع في تدريس العلوم، والمعرفة المتجددة في تقويم فعالية تدريس العلوم، وفهم أهداف مخطط المنهج الدراسي، والمعرفة المتجددة في تطبيق العلوم، والتقنية في الحياة اليومية، والمعرفة المتجددة في مستحدثات تدريس

العلوم. كما أوصت الدراسة: بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية قبل عملية إعداد البرامج

التدريبية لمعلمي العلوم وتصميمها.

منهج البحث:

لكي يحقق البحث أهدافه المنشودة ولكي يجيب البحث على التساؤلات المطروحة والمتمثلة في

أهداف البحث وتساؤلات البحث، سوف يستخدم الباحث المنهج التجريبي لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

اختير مجتمع البحث بالطريقة العمدية من المعلمين من محافظة الأحمدية من التعليم العام بدولة

الكويت حيث بلغ عدد المدارس بها إلى عدد (١٨٩) مدرسة وهو ما يمثل نسبة (٢٥,٥%) من المدارس

بدولة الكويت وعدد المعلمين في المرحلة المتوسطة من التعليم العام إلى عدد (٨٥٠) معلم وذلك وفقاً لما

جاء بالمجموعة الإحصائية للتعليم الصادر عن وزارة التربية بدولة الكويت عام ٢٠١٠م/٢٠١١م.

عينة البحث:

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية من معلمي المرحلة المتوسطة من التعليم العام بمحافظة

الأحمدية بدولة الكويت حيث بلغ عددهم (٨٥٠) معلم وبلغ عدد عينة البحث الكلية (١٣٠) معلم

حيث انقسمت إلى عينة البحث الأساسية وعددها (٧٠) معلم وعينة البحث الاستطلاعية بالطريقة

عددها (٦٠) معلم من عينة البحث المحددة من مجتمع البحث كما هو موضح بجدول رقم (١).

جدول (١)

توصيف مجتمع البحث

م	مجتمع البحث		عينة البحث الكلية		عينة البحث الأساسية		عينة البحث الاستطلاعية	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	٦٠	٤٦,٢	٧٠	٥٣,٨	١٣٠	١٥,٣	٨٥٠	١٠٠

وانقسمت عينة البحث الأساسية وعددها (٧٠) معلم من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة

الكويت تم تقسيمها بالتساوي إلى مجموعتين أحدهما تجريبية والأخرى ضابطة واشتملت كل مجموعة

على عدد (٣٥) معلم المجموعة التجريبية تم تدريبهم بالبرنامج التدريبي المقترح والمجموعة الضابطة تم

تدريبهم باستخدام البرنامج المتبع (البرنامج الوزاري المتبع). كما هو موضح بجدول رقم (٢).

جدول (٢)

توصيف عينة البحث

م	المجموعة	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية	عينة البحث الكلية
١	المجموعة الضابطة	٣٥	٦٠	١٣٠
٢	المجموعة التجريبية	٣٥		
٣	المجموع	٧٠	٦٠	١٣٠

تجانس عينة البحث:

قام الباحث بإجراء التجانس على عينة البحث في متغيرات (السن، عدد سنوات العمل) كما

هو موضح في جدول رقم (٣).

جدول (٣)

تجانس أفراد البحث في القياس القبلي

لمتغيرات ضبط العينة (السن، عدد سنوات العمل)

العينة	المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
المجموعة	السن	سنة	٤٠,٥	٠,٥٩٩	٤٠	١,١٥٥ -
التجريبية	عدد سنوات العمل	سنة	١٨,٩	٦,٣١٩	١٩	٠,٧٣٠
ن=٣٥						
المجموعة	السن	سنة	٤٠	٠,٤٩٣	٤٠	٠,٤٦٧ -
الضابطة	عدد سنوات العمل	سنة	١٩	٥,٦٩١	١٩	٠,٣٦٤ -
ن=٣٥						
المجموعة	السن	سنة	٣٩,٧	١,١٥٩	١٨	٠,٥١٧
الاستطلاعية	عدد سنوات العمل	سنة	١٧,٨	٥,٨٢٠	١٨	٠,٣٠٩
ن=٦٠						
كل العينة	السن	سنة	٤٠,٦	٠,٨٤٠	٤١	٠,٢٩٧
ن=١٣٠	عدد سنوات العمل	سنة	٢٠	٦,١٣٤	٢٠	٠,٠٨١

العينة	المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
	العمل					

يتضح من جدول رقم (٢) أن معامل الالتواء يتراوح بين (-١,٩٣٣، ٠,٧٥١)، وهذا يدل على

تجانس أفراد عينة البحث في متغيرات ضبط العينة (السن، عدد سنوات العمل) حيث أن معامل الالتواء

يقع بين (٣) مما يدل على أن توزيع عينة البحث في متغيرات ضبط العينة توزيع متجانس.

تكافؤ مجموعتي البحث:

قام الباحث باستخدام اختبار (ت) للتأكد من تكافؤ مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في

المتغيرات قيد لبحث كما هو موضح بجدول رقم (٤).

جدول (٤)

تكافؤ المجموعة التجريبية والضابطة

في القياس القبلي للمتغيرات قيد البحث

ن = ٧٠

المتغيرات	وحدة القياس	المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		قيمة ت
		ع+	س	ع+	س	
متغيرات السن	سنة	٤٠,٥	٠,٥٩٩	٤٠	٠,٤٩٣	٠,٧١٥
ضبط العينة	عدد سنوات العمل	١٨,٩	١,٧٠٢	١٩	٢,٥٨٦	٠,٠٩٠

قيمة (ت) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٢,١٧٩.

يتضح من جدول رقم (٤) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة الضابطة والمجموعة

التجريبية في القياسات القبلي للمتغيرات قيد البحث مما يدل على تكافؤ المجموعتين في هذه المتغيرات.

أدوات جمع البيانات:

للتحقق من أسئلة الدراسة الحالية تم استخدام الأدوات الآتية:

- المسح المرجعي: تم الإطلاع على العديد من المراجع المتخصصة العربية والأجنبية في مجال التربية

عامة وفي مجال التربية والتنمية المهنية للمعلمين وفي حدود ما توصل إليه الباحث قام بإعداد برنامج

تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

استبان تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين. (من إعداد الباحث)

برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية. (من إعداد الباحث)

استبان تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين. (من إعداد الباحث)

١- صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري: استخراج الباحث الصدق الظاهري للمقياس عن طريق عرضه على عدد

عشرة محكمين (مرفق ١) مختصين في التربية حيث تم أخذ العبارات التي حازت على

(٧٠%) أو أكثر من آراء المحكمين.

ب. صدق المقياس: قام الباحث بحساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين

كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس كما هو موضح بجدول (٥).

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس ومعاملات الارتباط

بين كل عبارة والمقياس

ن = ٦٠

شدة العلاقة مع المقياس	رقم العبارة	شدة العلاقة مع المقياس	رقم العبارة	شدة العلاقة مع المقياس	رقم العبارة
❖ ٠,٧٥٦	١	❖ ٠,٧٥٥	١	❖ ٠,٧٥٢	١
❖ ٠,٨٦٥	٢	❖ ٠,٧٦٥	٢	❖ ٠,٩٣٥	٢
❖ ٠,٧٩٨	٣	❖ ٠,٧٨٩	٣	❖ ٠,٨٢٢	٣
❖ ٠,٨٦٩	٤	❖ ٠,٧٩٩	٤	❖ ٠,٧٣١	٤
❖ ٠,٨٢٤	٥	❖ ٠,٨٤٥	٥	❖ ٠,٨٠٧	٥
❖ ٧١٨	٦	❖ ٠,٧١٩	٦	❖ ٠,٧٧٣	٦
❖ ٠,٩٢١	٧	❖ ٠,٨٤٤	٧	❖ ٠,٨٦٠	٧
❖ ٠,٨٢٥	٨	❖ ٠,٦٦٤	٨	❖ ٠,٩٠٠	٨
❖ ٠,٨٦٤	٩	❖ ٠,٨٣١	٩	❖ ٠,٨٨٢	٩
❖ ٠,٨١٩	١٠	❖ ٠,٩٥٤	١٠	❖ ٠,٧٨٨	١٠

رقم العبارة	شدة العلاقة مع المقياس	رقم العبارة	شدة العلاقة مع المقياس	رقم العبارة	شدة العلاقة مع المقياس
١١	❖ ٠,٨٢٨	١١	❖ ٠,٧٥٥	١١	❖ ٠,٧٥٣
١٢	❖ ٠,٨١٤	١٢	❖ ٠,٧٧٧	١٢	❖ ٠,٨١٩
١٣	❖ ٠,٧٨٢	١٣	❖ ٠,٧٥٤٨	١٣	❖ ٠,٨٤٥
١٤	❖ ٠,٩٣٦	١٤	❖ ٠,٨٦٥	١٤	❖ ٠,٦٥٨
١٥	❖ ٠,٨٢١	١٥	❖ ٠,٨٢٤	١٥	❖ ٠,٨٥٤
١٦	❖ ٠,٩٠١	١٦	❖ ٠,٧٩١		
١٧	❖ ٠,٧٦٦	١٧	❖ ٠,٧٣٤		

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥ قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٧٣

٢- ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب الثبات للمقياس وذلك بطريقتين حساب معامل ألفا كرونباخ وحساب

الثبات عن طريق معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس.

أ- حساب معامل ألفا كرونباخ:

قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ الذي كانت قيمته (٠,٩٦١) مما يدل على ثبات

المقياس.

ب- حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس:

قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس كما هو موضح من الجدول (٦) حيث تم إجراء التطبيق الأول في الفترة من يوم السبت الموافق ٦/١٠/٢٠١٢م حتى يوم الخميس الموافق ١٨/١٠/٢٠١٢م وتم إجراء التطبيق الثاني في يوم السبت الموافق ٣/١٠/٢٠١٢م حتى يوم الخميس الموافق ١٥/١٠/٢٠١٢م بفواصل زمني قدرة (١٥) خمسة عشر يومًا بين التطبيقين.

جدول (٦)**حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس**

ن = ٦٠

م	المقياس	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		معامل الارتباط
		ع	س-	ع	س-	
١	استبيان تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين	٧,١٧	١,٦٤	٧,٢٥	١٢٢	❖ ٠,٩٦٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٧٣

❖ دال عند مستوى ٠,٠٥

التجربة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق البرنامج التدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية. على عينة مكونة من عدد (٧٠) معلم من معلمي التعليم العام بالمرحلة المتوسطة وتكونت المجموعة الضابطة من عدد (٣٥) معلم وتكونت المجموعة التجريبية من عدد (٣٥) معلم من معلمي التعليم العام بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الأحمدية بدولة الكويت في الفترة من يوم السبت الموافق ٢٤/١٠/٢٠١١م حتى يوم الخميس الموافق ٢٧/١٠/٢٠١٢م.

الأسلوب الإحصائي المستخدم:

بعد إجراء التجربة الأساسية وتسجيل البيانات قام الباحث بإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss) واستخدام الباحث المعالجات الآتية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- اختبار كاي^٢.
- معامل الالتواء.
- اختبارات.
- نسبة التحسن وقد استخدم الباحث الدلالة الإحصائية عند مستوى ٠,٠٥ نتائج البحث.

عرض النتائج ومناقشتها:

قام الباحث بعرض النتائج بعد المعالجة الإحصائية طبقاً لترتيب أسئلة البحث على النحو

التالي:

❖ عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على: ما هو واقع تدريب**معلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.**

جدول (٧)

قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث

على عبارات المحور الأول

(ما هو واقع تدريب معلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت)

(ن = ٧٠)

رقم العبارة	نعم		إلى حد ما		ما		كا
	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٣١	%٤٥,١	٢١	%٢٩,٦	١٨	%٢٥,٤	❖ ٤٤,٩٦
٢	٣٣	%٤٧,٣٩	١٧	%٢٣,٩	٢٠	%٢٨,٣٢	❖ ٤٣,٧٢
٣	٢٧	%٣٩,٤	٢٨	%٣٩,٤	٥	%٢١,١	❖ ٤٥,٧٠
٤	٣٨	%٥٤,٩	٢٣	%٣٢,٥	٩	%١٢,٧	❖ ٤٢,٣٢

رقم العبارة	نعم		إلى حد ما		ما		كأ
	ك	%	ك	%	ك	%	
٥	٢٧	%٣٩,٤	٣٢	%٤٥,١	١١	%١٥,٥	❖ ٤٣,١٩
٦	٤١	%٥٩,٢	٢٢	%٣١,٠	٧	%٩,٩	❖ ٤٢,٨٩
٧	١٨	%٢٥,٤	٣٣	%٤٧,٩	١٩	%٢٨,٦	❖ ٤٤,١٧
٨	٢٢	%٣١,٠	٢٧	%٣٩,٤	٢١	%٢٩,٦	❖ ٤٣
٩	٣٤	%٤٩,٣	٢٧	%٣٨,٠	٩	%١٢,٧	❖ ٤٢,٩٥
١٠	٣٣	%٤٧,٩	٢٧	%٣٨,٠	١٠	%١٤,١	❖ ٤٤,٠٥
١١	٣٤	%٤٩,٣	٢٤	%٣٣,٨	١٢	%١٦,٩	❖ ٤٦,١٧
١٢	١٢	%١٦,٩	٣٣	%٤٧,٩	٢٥	%٣٥,٢	❖ ٤٥,٢٢
١٣	٢٣	%٣٢,٤	٢٨	%٤٠,٨	١٩	%٢٦,٨	❖ ٤٣,٣٠
١٤	٢١	%٢٩,٦	٣٨	%٥٤,٩	١١	%١٥,٥	❖ ٤٤,٤١
١٥	٣٣	%٤٧,٩	٢٠	%٢٨,٢	١٧	%٢٣,٩	❖ ٤٢,٧٠
١٦	٣٠	%٤٣,٧	٢٥	%٣٥,٢	١٥	%٢١,١	❖ ٤٣,١١
١٧	٣٤	%٤٩,٣	٢٢	%٣١,٠	١٤	%١٩,٧	❖ ٤٣,٣٢

❖ دال عند مستوى ٠,٥ قيمة كأ الجدولية عند مستوى ٠,٥ = ٤١,٧٧

من خلال عرض نتائج جدول (٧) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول (ما هو واقع تدريب معلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت).

يتضح أن العبارة رقم (١١) وهي (تأهيل المعلمين أثناء الخدمة بطريقة مناسبة) قد حصلت على أعلى قيمة كا^٢ بقيمة (٤٦,١٧) ❖

والعبارة رقم (٤) وهي (إسهام الدورات التدريبية في تقوية العلاقة بين المعلمين والمشرفين) قد حصلت على أقل قيمة كا^٢ بقيمة (٤٢,٣٢) ❖.

في الاستجابة (نعم): قد حصلت العبارة رقم (٦) وهي (إسهام الدورات التدريبية في تحسين النمو المهني للمعلمين) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٤١) ونسبة مئوية قدرها (٥٩,٢%) وحصلت العبارة رقم (٧) وهي (تقييم مخرجات التعلم بشكل كمي ونوعي) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٨) بنسبة مئوية قدرها (٢٥,٤%).

في الاستجابة (إلى حد ما): قد حصلت العبارة رقم (١٤) وهي (تركيز الموضوعات التدريبية على حاجات حقيقية للمعلمين) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٣٨) ونسبة مئوية قدرها (٥٤,٩%) وحصلت العبارة رقم (٢) وهي (عقد الدورات التدريبية في العطل المدرسية) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٧) بنسبة مئوية قدرها (٢٣,٩%).

في الاستجابة (لا): قد حصلت العبارة رقم (١٢) وهي (مراعاة حاجات المعلمين في الجدول المدرسي والمناوبة) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٢٥) ونسبة مئوية قدرها (٣٥,٢%) وحصلت العبارة

رقم (٧) وهي (إسهام الدورات التدريبية في تحسين النمو المهني للمعلمين على أقل قيمة تكرار بقيمة (٧) بنسبة مئوية قدرها (٩٩%).

ويعزي الباحث ذلك إلى تعدد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم مما يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم" والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

وهذا يتفق مع دراسة سلطان صالح الشهري (٢٠٠٨) حيث أشارت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية تصبح ذات فاعلية أكبر إذا أعد لها دليل شامل لتدريب المعلمين يتضمن التعريف بأهداف برنامج التنمية المهنية وأهميته ونتائجه الحالية والمستقبلية، وأساليب التنمية المهنية التي يمكن استخدامها أن الاعتماد على معايير قياسية لبناء وتقديم برامج التنمية المهنية يسهم بفاعلية في تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية وخاصة تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ دون استثناء لفئة منهم مما يؤدي إلى إيجاد "مجتمع التعلم".

وهذا يتفق مع دراسة جيبسون Gibson (١٩٩٤م) حيث ذكرت الدراسة يعتبر تطوير الأداء التدريسي للمعلم وتطوير تعلم جميع التلاميذ من أهم أهداف برامج التنمية المهنية التي ينبغي السعي باستمرار لتحقيقها، وهما حجر الأساس في أي عملية للإصلاح التربوي. وتعد التنمية المهنية أحد أهم

المدخل الجديدة لتقديم برامج التنمية المهنية ذات الكفاءة العالية، حيث تتيح حرية أكبر في التعليم والتعلم.

❖ عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: ما هي الاحتياجات

المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

جدول (٨)

قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الثاني

(ما هي الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت).

ن = ٧٠

رقم العبارة	نعم		إلى حد		ما		كا
	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٣٨	٥٤,٩%	٢٦	٣٦,٦%	٦	٨,٥%	❖ ٤٩
٢	٣٩	٥٦,٣%	٢٥	٣٥,٢%	٦	٨,٥%	❖ ٤٧,٥٠
٣	٣٤	٤٩,٣%	٢٩	٤٠,٨%	٧	٩,٩%	❖ ٤٦,٤٧
٤	٣٨	٥٤,٩%	٢٤	٣٣,٨%	٨	١١,٣%	❖ ٤٤
٥	٣٣	٤٧,٩%	٢٩	٤٠,٨%	٨	١١,٣%	❖ ٤٣

رقم العبارة	نعم		إلى حد		ما		كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%	
٦	٣٤	%٤٩,٣	٢٦	%٣٦,٦	١٠	%١٤,١	❖42.47
٧	٤٤	%٦٣,٤	١٧	%٢٣,٩	٩	%١٢,٧	❖٤٥,١٦
٨	٣٠	%٤٣,٧	٢٦	%٣٦,٦	١٤	%١٩,٧	❖44.32
٩	٣٦	%٥٢,١	٢٨	%٢٦,٨	١٥	%٢١,٢	❖43.01
١٠	٢٣	%٣٢,٤	٢٩	%٤٠,٨	١٩	%٢٦,٨	❖44.53
١١	٣٠	%٤٣,٧	٢٣	%٣٢,٤	١٧	%٢٣,٩	❖42
١٢	٣٨	%٥٤,٩	٢٢	%٣١,٠	١٠	%١٤,١	❖٤٣,٢٩
١٣	٣١	%٤٥,١	٢٤	%٣٣,٨	١٥	%٢١,١	❖٤٦
١٤	٣٧	%٥٣,٥	١٦	%٢٢,٥	١٧	%٢٣,٩	❖٤٤
١٥	٢١	%٢٩,٦	٣١	%٤٥,١	١٨	%٢٥,٤	❖٤٣,٢٢
١٦	٣٠	%٤٣,٧	٢٦	%٣٦,٦	١٤	%١٩,٧	❖٤٢,١٨
١٧	٣٦	%٥٢,١	٢٢	%٣١,٠	١٢	%١٦,٩	❖٤٣,٢٧

❖ دال عند مستوى ٠,٥ قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى ٠,٥ = ٤١,٧٧

❖ دال عند مستوى ٠,٥

من خلال عرض نتائج جدول (٨) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني (ما هي الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت).

يتضح أن العبارة رقم (١) وهي (توفير إمكانات مدرسية تراعي أعداد الطلاب في الفصول) قد حصلت على أعلى قيمة كاً بقيمة (٤٩).

والعبارة رقم (١٦) وهي (إطلاع المعلمين على نتائج التقارير السنوية) قد حصلت على أقل قيمة كاً بقيمة (٤٢,١٦).

في الاستجابة (نعم): قد حصلت العبارة رقم (٧) وهي (الابتعاد عن التعليمات والأعمال الروتينية) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٤٤) ونسبة مئوية قدرها (٦٣,٤%) وحصلت العبارة رقم (١٥) وهي (تنمية روح التعاون بين المعلمين للعمل بروح الفريق) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢١) بنسبة مئوية قدرها (٢٩,٦%).

في الاستجابة (إلى حد ما): قد حصلت العبارة رقم (١٥) وهي (تنمية روح التعاون بين المعلمين للعمل بروح الفريق) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٣١) بنسبة مئوية قدرها (٤٥,١%) وحصلت العبارة رقم (١٤) وهي (استخدام عمليات التفويض للمعلمين بصورة سليمة) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٦) بنسبة مئوية قدرها (٢٢,٥%).

في الاستجابة (لا): قد حصلت العبارة رقم (١٠) وهي (السمعة الطيبة للمدرسة من جميع النواحي على مستوى المنطقة) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (١٩) بنسبة مئوية قدرها (٢٦,٨%).

وحصلت العبارة رقم (١) وهي (توفير إمكانات مدرسية تراعي أعداد الطلاب في الفصول) على أقل قيمة تكرر بقيمة (٦) بنسبة مئوية قدرها (٨,٥%).

ويعزي الباحث ذلك تهدف عملية التدريس إلى تنمية القوى البشرية، ولا شك أن التنمية البشرية تعد من أهم أنواع التنمية، إذ تتوقف عليها التنمية في المجالات الأخرى، وكما أن الدور الرئيسي لإعداد الكوادر البشرية في توافر تلك الكوادر، ولذلك تتضح الأهمية الكبرى لعملية التدريس في بناء الاقتصاد القومي، ومن ثم فإن التدريس شأنه شأن كل الأعمال الهامة لا بد أن يكون مخططاً تخطيطاً دقيقاً حتى مخرجات التعليم الأهداف المرغوبة.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من دراسة وانج Wang (١٩٩٨م)، علي عبد العظيم سلام (١٩٩٦) حيث أثبتت الدراسات أن يحتاج المعلم إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور عن طريق أساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتي تعتبر مطلب هام للنمو المهني للمعلم والوسيلة الفعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية حيث أن المعلم هو أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد، ومهما أخضعت المقررات الدراسية للتطوير والتحديث ومهما استخدمت من وسائل متطورة ومعاصرة وطبقت الخطط والبرامج التعليمية الفاعلة دون الاهتمام والتركيز على رفع الكفاءة المهنية للمعلمين فلن تحقق البرامج التعليمية أهدافها التربوية المنشودة ولن تتمكن من مواكبة التطورات المتسارعة في مؤسسات الأعمال ومجالاتها المتعددة وسينعكس ذلك سلباً على رقي المجتمع وتقدمه ومواكبته للدول المتقدمة في المجال المعرفي والعلمي

لذا فبرامج التدريب التربوي ضرورة ملحة لتطوير الأداء المهني للمعلمين ومواكبة كل حديث ومستجد للدفع لعجلة النمو والنماء في المجتمع وفي مجالاته المتعددة.

❖ عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث والذي ينص على: ما هي متطلبات

التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام المرحلة

المتوسطة بدولة الكويت.

جدول (٩)

قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة المئوية لاستجابات عينة البحث عن عبارات المحور الثالث

(ما هي متطلبات التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات المهنية لمعلمي التعليم العام

المرحلة المتوسطة بدولة الكويت)

(ن = ٧٠)

رقم العبارة	نعم		إلى حد		ما		كا
	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٢٧	٣٨,٠%	٢٨	٤٠,٨%	١٥	٢١,١%	❖ ٤٣
٢	٣٦	٥٢,١%	٢٥	٣٥,٢%	٩	١٢,٧%	❖ ٤٢,٤٧
٣	٣٣	٤٧,٩%	٢٦	٣٦,٦%	١١	١٥,٥%	❖ ٤٥,١٦
٤	٣٩	٥٦,٣%	١٩	٢٦,٨%	١٢	١٦,٩%	❖ ٤٤,٣٢

رقم العبارة	نعم		إلى حد		ما		كا
	ك	%	ك	%	ك	%	
٥	٢٦	%٣٦,٦	٢٧	%٣٩,٤	١٧	%٢٣,٩	❖ ٤٣,٠١
٦	٢٥	%٣٥,٢	٢٩	%٤٢,٣	١٦	%٢٢,٥	❖ ٤٤,٥٣
٧	٢٨	%٤٠,٨	٢٥	%٣٥,٢	١٧	%٢٣,٩	❖ ٤٤,٩٦
٨	٢٧	%٣٩,٤	٢٩	%٤٠,٨	١٤	%١٩,٧	❖ ٤٣,٧٢
٩	٢٧	%٣٨,٠	٢٦	%٣٦,٦	١٧	%٢٥,٤	❖ ٤٥,٧٠
١٠	٣١	%٤٥,١	٢٣	%٣٢,٤	١٦	%٢٢,٥	❖ ٤٢,٣٢
١١	٣٠	%٤٣,٧	٢٦	%٣٦,٦	١٤	%١٩,٧	❖ ٤٣,٣٠
١٢	٣٠	%٤٣,٧	٢٣	%٣٢,٤	١٨	%٢٣,٩	❖ ٤٤,٤١
١٣	٣٤	%٤٩,٣	٢١	%٢٩,٦	١٥	%٢١,١	❖ ٤٢,٧٠
١٤	٣٧	%٥٣,٥	٢٠	%٢٨,٢	١٣	%١٨,٣	❖ ٤٣,١١
١٥	٢٥	%٣٥,٢	٣٤	%٤٩,٣	١١	%١٥,٥	❖ ٤٣,٣٢

❖ دال عند مستوى ٠,٥ قسمة كا^٢ عند مستوى ٠,٥ = ٤١,٧٧

من خلال عرض نتائج جدول (٩) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لاستجابات

عينة البحث على عبارات المحور الثالث (ما هي متطلبات التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات المهنية

لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت).

تضح أن العبارة رقم (٩) وهي (تعمق مفهوم مجتمع التعليم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المدرسة) قد حصلت على أعلى قيمة كما بقيمة (٤٥,٧٠) ❖.

العبارة رقم (١٠) وهي (ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة) قد حصلت على أقل قيمة كما بقيمة (٤٢,٣٢) ❖.

في الاستجابة (نعم): قد حصلت العبارة رقم (٤) وهي (تمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٣٩) ونسبة مئوية قدرها (٥٦,٣%) وحصلت العبارة رقم (١٥) وهي (تحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة في المدرسة، ثم وضع خطط للتغلب عليها) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٢٥) بنسبة مئوية قدرها (٣٥,٢%).

في الاستجابة (إلى حد ما): قد حصلت العبارة رقم (١٥) وهي (تحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة في المدرسة، ثم وضع خطط لتغلب عليها) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (٣٤) ونسبة مئوية قدرها (٤٩,٣%) وحصلت العبارة رقم (٤) وهي (تمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه) على أقل قيمة تكرار بقيمة (١٩) بنسبة مئوية قدرها (٢٦,٨%).

في الاستجابة (لا): قد حصلت العبارة رقم (١٢) وهي (تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجه في تطوير الأداء المدرسي) على أكبر قيمة تكرار بقيمة (١٨) ونسبة مئوية قدرها (٢٣,٩%) وحصلت العبارة رقم (٢) وهي (تنمية المهارات المهنية) على أقل قيمة تكرار بقيمة (٩) بنسبة مئوية قدرها (٢١,٧%).

ويعزي الباحث ذلك إلى أن متطلبات دور المعلم تقتضي التركيز على عملية تدريب المعلمين على أنها عملية مستمرة ومتواصلة لا تقف عند حد معين. حيث أن عملية التنمية المهنية للمعلم عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء وتلبية حاجات التغير ومتطلبات العصر ولتطوير قدرات المعلم ولمواكبة كل جديد ومستحدث ومتطور.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من علي أحمد ردمان (٢٠٠٠)، دراسة هندي، ويحيى (١٩٩٧) حيث أشارت الدراسات إلى أن التنمية المهنية خبرة منظمة يتعرض لها المعلم لتزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجاباً على اتجاهاته أو تصحح فهمه لعمله. فيدخل ضمنها أي نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته أو معلوماته. فهي أي عملية تعليم تصمم لمساعدة المعلمين على أداء أعمالهم بكفاءة أكبر مما سيكون له الأثر الإيجابي في تحسين نواتج تعلم المتعلمين وتستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة وتعلم إيجابي لدى المتعلمين. وتتم التنمية المهنية من خلال النقص في أداء المعلم عن الأداء الإيجابي في العمل التعليمي والذي يتحدد بمقارنة الأداء الفعلي مع متطلبات العمل أو متطلبات التعلم وهذا يمثل درجة حاجة المعلم التدريسية والتي يمكن تغطيتها من خلال البرامج التدريسية المصممة على أساس الاحتياج الفعلي له.

ويتفق مع دراسة إفرسون، وزملائه Iverson and others (١٩٩٧م) حيث ذكرت الدراسة أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومتدرّب مهنيًا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة.

❖ عرض ومناقشة نتائج السؤال الرابع والذي ينص على: ما هو أثر البرنامج

التدريبي المقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية؟

جدول (١٠)

نتائج اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من المجموعتين الضابطة

والتجريبية

$$٣٥ = ٢ن = ١ن$$

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية	مستوى الدلالة
الضابطة	٣٥	٣٣١,٧٨	٣٧,٤٧	٣,٧٠	١,٦٤٥	دال عند
التجريبية	٣٥	٣٤٨,١٩	٣٩,١٥			مستوى دالة
						٠,٠٥

من خلال عرض نتائج جدول رقم (١٠) يبين النتائج اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق بين

متوسطات درجات كل من المجموعتين الضابطة والتجريبية يتضح أن البرنامج التدريبي المعد من قبل

الباحث كان ملائمًا للمعلمين أكثر من البرنامج التدريبي المقترح حيث أن نسبة التحسن جاءت لصالح

المتوسط الحسابي الأكبر وهو لصالح المجموعة التجريبية.

ويعزى الباحث ذلك إلى أن البرنامج التدريبي المقترح قد تم وضعه بناءً على احتياجات المعلمين

الفعلية وذلك من خلال نتائج الاستبيان المستخدم في البحث مرفق (٢).

وهذا يتفق مع دراسة عبد الله علي الكوري (٢٠٠٦) حيث ذكرت الدراسة أن أفضل البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين التي تحاكي الواقع الفعلي لعمل المعلمين في المدارس.

ويتفق مع دراسة أبي بكر، وتارمизи Abu Bakar & Tarmizi (١٩٩٥م) حيث ذكرت أيضاً أن برامج التدريب الناجحة والفعالة يجب أن تعمل على تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات المتطورة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة، إتاحة الفرص أمام المعلمين لتفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق، إتاحة الفرصة أما المعلمين إلى تطوير أساليب العمل التدريسي وفقاً للمستجدات الحديثة، تعزيز العلاقات الإنسانية بين جميع المعلمين والمتعلمين في النظام التعليمي، معالجة النقص والقصور في المعارف والمعلومات في برامج الإعداد الأكاديمي قبل الخدمة، التغييرات التي تحدث في بنية التعلم وهياكل أنظمة العمل التعليمي تستدعي تدريباً خاصاً للمعلم لمواكبة هذا التطور والاستجابة لمضامينه.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

من خلال عرض النتائج ومناقشتها استنتج الباحث الآتي:

- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في الكويت.
- ضرورة تخطيط إعداد المعلم كمّاً ونوعاً على أسس عملية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحلي الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية.

- أن يكون انطلاق عمليات تطوير كليات التربية من خلال لجان وفرق عمل بوزارة التعليم العالي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في كليات إعداد المعلم لتشمل كافة المجالات المرتبطة بالعملية التربوية وضمان تحقيقها واستمرارها، وهذا يتطلب إدراك هذه اللجان لمفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقه في التعليم العالي.
- الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في أعداد المعلم، وتطبيق التقنية الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ونقلها على شبكة الانترنت وتوفيرها في صورة وسائط سمعي ومرئية وأن تتوفر مهارات استخدام التكنولوجيا والتعامل مع هذه البرمجيات لكل من الطالب المعلم ومعلم المعلم على حد سواء.
- إعادة النظر في نظام اختيار وانتقاء طلبة كلية التربية من خلال تطبيق مقاييس تضمن اختيار أفضل المستويات المتقدمة.
- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد أكاديميًا ومهنيًا داخل كلية التربية خلال خمس سنوات.
- إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بكليات التربية، والعمل على تغييرها لتواكب التنمية على أن تتم مراجعة الخطط الدراسية والمقررات في كل قسم من أقسام كليات التربية مرة كل عامين وتطوير وتحديد محتوى برامج كليات التربية وفقًا للمعايير التالية:
- إصدار تشريعات مناسبة لهدف تنميتهم ثقافيًا ومهاريًا طوال حياتهم المهنية لتمكينهم لمواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية وللتكيف مع المستجدات.

- تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم وذلك عن طريق الموجهين والقنوات التلفزيونية التعليمية واعتبار المدرسة البيئة الطبيعية للممارسة المهنية.
- الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آلية واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم.
- فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي، وذلك بهدف التعرف على حاجياتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجه السليم.
- تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله، وأن تعتمد مؤسسات تدريب المعلم نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها ونشاطاتها، وأن تكون هذه البحوث والدراسات إحدى المكونات الأساسية برنامج إعداد وتدريب المعلمين.
- أن تعتمد مؤسسات إعداد وتدريب المعلم مبدأ اللامركزية في الإدارة، لأن هذا المبدأ يتيح المجال للمبادرات الفردية والإبداع، والتجديد المستمر للبرنامج التربوي.
- انتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفاعلية ويشكل منظم ومدرّس.
- إعداد دليل شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم يتضمن أهم الأساليب الحديثة في إعداد المعلم وتدريبه.

- توحيد الجهة المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلم، وأن تتولى الجامعة ممثلة بكلية التربية المسؤولية الكاملة المتعلقة بإعداد وتدريب المعلم وذلك لتوحيد الأهداف والاقتصاد في النفقات ولضمان مستوى الإعداد ونوعيته.
- إنشاء مركز تدريب المعلمين يتبع كلية التربية، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ البرامج مع إدارة التطوير ولتنمية التابع لوزارة التربية.
- الارتقاء بمهارات معلمي المعلمين على المستوى الفني والإداري والقيادي، وضع معايير أكثر دقة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية.
- العناية والاهتمام بالندوات والحلقات النقاشية من قبل أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المتخصصة وتخصيص بعضها لمناقشة الاتجاهات الحديثة ومستجدات العصر وإبراز الدور الذي ينبغي أن يلعبه عضو هيئة التدريس في تنمية تلك الاتجاهات من خلال تدريسهم مواد تخصصهم.
- عقد دورات تدريبية للمعلمين والمدراء والمشرفين التربويين أثناء الخدمة حول بعض الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين بهدف توضيح ما هي وأهمية المفاهيم الخاصة بالاتجاهات الحديثة وكيفية تطبيقها في الميدان التربوية.
- إنشاء كادر خاص لدعم وتمويل المعلمين الحاصلين على الترخيص بمزاولة المهنة وذلك لرفع المستوى المادي والاجتماعي للمعلم.
- التأكد على ضرورة تمهين التعليم وتطبيق معايير التمهين على كل من يرغب بالعمل في مجال التدريس.

- إصدار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم وإعلانه على جميع المعلمين والتزام جميع المعلمين بكل ما هو منصوص فيه.
- أهمية استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وإعداد قائمة الاحتياجات وتطبيقها تبعاً لأولوياتها.
- الاستفادة من الخبرات التخصصية المتميزة لأساتذة التربية في تحديث برامج إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة.
- تطوير نظم التقويم بما يراعي الاتجاهات الحديثة في التقويم وتدريب الطلبة المعلمين على أساليب التقويم الحديثة من خلال التربية العملية.
- تطوير المدارس لكي تكون مكاناً أفضل للعمل والتعليم وذلك بإعطاء قدر أكبر من الاستقلال المهني وصلاحيات قيادية للمعلمين.
- الاهتمام في برامج كليات التربية بالتوازن بين مقررات مجالات الإعداد التربوي والأكاديمي التخصصي والثقافي وفق المعمول به في الجامعات العالمية.
- أن تتعاون كليات التربية مع وسائل الإعلام المختلفة في وضع خطة تنويرية وتوعوية للجماهير هدفها تقديم ثقافة تربوية ونفسية.
- متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة للأداء ميدانياً والمقابلات الشخصية.

- حفز القادرين من أبناء المجتمع وكذلك المؤسسات الخاصة بالقطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني على الإسهام في تمويل إعداد المعلمين وتدريبهم والبحث العلمي الخاص بهم.
- ينبغي الاهتمام الكبير بالمعلم الجديد الذي يلتحق بالمهنة للمرة الأولى وذلك لأن السنة الأولى في حياته تكون فاصلة، ولها أثر تشكيلي على تكوين شخصيته خاصة اتجاهاته نحو المهنة.

التوصيات:

- من خلال عرض النتائج ومناقشتها ومن خلال الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث يوصي الباحث بأن برامج تدريب المعلمين يجب أن تتم من خلال الآتي:
- الإعداد النظري والعملي الجيد.
 - الاستقلالية والمسؤولية.
 - الالتزام بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم.
 - السعي المستمر للنمو المهني والوصول إلى الحقيقة.
 - خدمة المجتمع المحلي.
 - خدمة الصالح العام والخدمة العامة والابتعاد عن النواحي المادية.
 - ويوصي الباحث أن تكون التصورات أو الأنماط إطارًا مرجعيًا لتحديد والمهارات والاتجاهات والسلوكيات التي يجب توافرها لدى المعلم المتدرب، ويتعلق كل نمط/تصور بمظهر من مظاهر المعلم باعتباره مهني التعليم. والنماذج المقترحة هي التالية:
- معلم "مثقف" يتقن مجموعة من المعارف.

- معلم "تقني" يمتلك مهارات تقنية اكتسبها بشكل منظم
- معلم "ممارس- حرفي" اكتسب على الطبيعة مخططات للعمل ترتبط بسياقات معينة.
- معلم "ممارس متأمل" بنى لنفسه "معرفة نابعة من التجربة" منظمة، قابلة للتوصيل، ومتفاوتة التنظير.
- معلم "عامل اجتماعي" مشارك في مشروعات جمعية، وواع بالرهانات (الأنتروبو- اجتماعية).
- معلم "شخص" في علاقة وفي حالة نماء ذاتي.
- ويرى الباحث أنه يجب أن يكون إعداد برامج التدريب المهني المقدمة للمعلم تكون في الإطار

التالي:

- أن يكون إعداداه في إطار جامعي.
- أن يتم اختياره وفقاً لمعايير موضوعية وآليات علمية.
- أن يتدرج وظيفياً وفقاً لنظام رتب متتابع.
- أن تتم ترفيته بحسب مؤهلاته التربوية وخبراته الوظيفية.
- أن يلتزم بأخلاقيات مهنة التعليم.
- أن ينتظم في برامج تدريب مستمرة أثناء الخدمة تضمن نموه المهني المتواصل.
- أن يكون معترفاً بانتمائه لمهنة التعليم.
- أن يتمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية ومعنوية عالية.
- أن يشمل بنظام حوافز يضمن جذب العناصر الكفؤة لمهنة التعليم.

- أن يكون قادرًا على استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعليم والتعلم.
- أن يكون متابعًا لنتائج البحث العلمي في مجاله، وقادرًا على استخدام منهجيته.

المراجع

المراجع العربية:

١. أحمد علي الفيش ومحمد مصطفى زيدان: التوجيه الفني والتربوي، دار الكتاب الجديد، ليبيا، الطبعة الثانية، أبريل ٢٠٠٠م.
٢. جودت عزت عطوى: الإدارة التعليمية والأشرف التربوي أصولها وتطبيقاتها، الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠١م.
٣. حسن أحمد الصطلخي: التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٧م.
٤. خالد سعد نايف الخالدي: واقع برامج التدريب أثناء الخدمة، دراسة استطلاعية على العاملين الملتحقين ببرامج التدريب بوزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية المالية، الجامعة الخليجية، ٢٠١١م.
٥. خالد طه الأحمد: تكوين المعلمين للإعداد للتدريب، العين، دار الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥م.
٦. رحمة بنت محمد العيفان الغامدي: الاحتياجات التدريبية ووكيلات مدارس التعليم الحكومي بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الباحة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٤٢٧هـ.
٧. رداح الخطيب وأحمد الخطيب: التدريب الفعال، بدار الكتاب العالمي، عمان، ٢٠٠٦م.

٨. سلطان صالح الشهري: برنامج تدريبي مُقترح في مجال مُستجدات تقنيات التعليم لمعلمي العلوم بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها ٢٠٠٨م.
٩. عامر خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٠. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
١١. عبد الرحمن توفيق: تحديد الاحتياجات التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بمبك، القاهرة، ٢٠٠٦م.
١٢. عبد الرحمن توفيق: مهارات أخصائي التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة- بمبك القاهرة، ٢٠٠٥م.
١٣. عبد الله علي الكوري: الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد (١١٠)، يناير ٢٠٠٦م، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٣٥ - ١٦٤، ٢٠٠٦م.
١٤. عبد المعطي محمد عساف: التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس والعمليات، دار زهران، عمان، ٢٠٠٠م.

١٥. عفاف صلاح بن حمد، الباور: التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥م.
١٦. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غرب، القاهرة، ٢٠٠٣م.
١٧. علي محمد عبد الوهاب: التدريب والتطوير "مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات"، معهد الإدارة العامة الرياضي، ٢٠٠٢م.
١٨. علي أحمد ردمان: الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء الجمهورية اليمنية، ٢٠٠٠م.
١٩. علي عبد العظيم سلام: الحاجات التدريبية (المهنية والأكاديمية) لمعلمي اللغة العربية واثركل من: المؤهل والخبرة، والمرحلة التعليمية على احتياجاتهم إليها، مستقبل التربية العربية. المجلد (٢)، العدد (١)، يوليو ١٩٩٦م، كلية التربية، جامعة حلوان، ٥٥ - ٨٣، ١٩٩٦م.
٢٠. عيد بن شيب الفوطه: واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٢م.
٢١. فضل أبو الروس: تحديد الحاجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٠١م.
٢٢. محمد عبد الغني حسن هلال: دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٣م.

٢٣. مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر. عمان، ٢٠٠٣م.
٢٤. نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار صفا. للنشر، عمان، ٢٠٠٤م.
٢٥. نجم العزاوي: التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
٢٦. هاني محمود بنى مصطفى: بناء برنامج تدريب لمديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، دار جرين للنشر، عمان، ٢٠٠٥م.
٢٧. هندي، صالح ذياب؛ ويحيى، علي محمد: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلتين الإعدادية والثانوية بسلطنة عمان، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، مجلة دراسة في المناهج وطرق التدريس، العدد (٤٢)، يوليو ١٩٩٧م، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٥٦ - ٢٠٣، ١٩٩٧م.
٢٨. وليم تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد الجيالي، معهد الإدارة العامة، ط٢، الرياضي، ٢٠٠٤م.

المراجع الأجنبية:

29. **Beaudoin , M:** The instructor's changing role in distance education. The American Journal of Distance Education,4 (2) ,622—629.2004
30. **Christensen, Benjamin Dean:** A comparison of secondary teacher turnover with secondary special education teacher turnover in the state of IdahoFor the 1999—2000 and 2000—2001 school years, University of Idaho,2003
31. Daiz—Maggioli ,G.: Professional development for language teachers, ED990008. 2003.

32. Griffin , **G**: Changes in teacher education: looking to the future.The Education of Teacher, part 1 .Chicago:The University of Chicago Press.1999
33. **Hiten** , B: Methods and techniques of training pub/ic enterprise manger. International Center for Public Enter Pries.2003
34. **John S. Oakland**, : Total Quality Management, 90 Tottenham Court Road, London, England WIP OLP.2002.
35. **Vukovic, Goran, Iris**: Training of Civil servants in the sloven state administration. In international review of administrative slienuies. Vol. 7N. 7,2008
36. Gibson, L: Preparing teachers for rural education settings in Australia: Issues of Policy, Practice and quality. Paper Presented At The Annual Meeting of The American Education. U.S.A, (New Carolina), P. 22.1994.
37. Wang, p: Open Education In Elementary Schools In Taiwan Teacher Improvement and Training Needs (China) DAI,59(3),P2687.1998.
38. **Abu Bakar & Tarmizi, R.** : Teacher preparation conceeras: professional needs of Malaysia secondary school science teacher, In ERIC—NO: ED390632.1995
39. **Iverson,L. et. Al.:**. A Comparison of rural and urban special education teacher need in working with children with behaviour disorders, U.S.A .2008

الملاحق

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء^(*)

م	اسم الخبير	الوظيفة
١	الشناوي عبد المنعم الشناوي	رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية بكلية التربية جامعة الزقازيق
٢	السيد عبد الرحمن الجندي	أستاذ العلوم التربوية والنفسية المتفرغ
٣	تحية محمد عبد العال	أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة بنها
٤	محمد إبراهيم غنيم	أستاذ علم النفس التربوي ووكيل كلية التربية لشئون البيئة- جامعة بنها

(*) تم ترتيب أسماء السادة الخبراء أبجديًا.

ملحق (٢)

فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في

ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت

السيد الأستاذ- الأستاذة/.....

معلم/.....

بمدرسة/..... بالمرحلة المتوسطة

منطقة/..... التعليمية

تحية طيبة وبعد

يقوم دكتور / محمد جمعان حمد المرزوق معلم بوزارة التربية وحاصل على الدكتوراه في الإدارة التعليمية. بإنتاج بحث علمي في طرق التدريس وذلك بعمل بحث إنتاج علمي عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت.

❖ الرجاء من سيادتكم قراءة كل عبارة جيداً أو أوجب عليها بما يتناسب مع اتجاهك الحقيقي نحوها وذلك بوضع علامة (✓) أما (نعم)

❖ إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة متوسطة ضع علامة (✓) أمام (إلى حد ما)

❖ إذا كانت العبارة لا تنطبق عليك فضع علامة (✓) أمام (لا)

- رجاء مراعاة أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما المهم هو صدق أجابتك مع نفسك.

وأشكركم على حسن تعاونكم الصادق

الباحث

د/ محمد جمعان حمد المرزوق

المحور الأول: ما هو واقع تدريب معلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة**الكويت.**

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١	طول مدة الدورات التدريبية وكثرتها.			
٢	عقد الدورات التدريبية في العطل المدرسية.			
٣	تقديم موضوعات الدورات التدريبية من قبل خبراء متخصصين.			
٤	إسهام الدورات التدريبية في تقوية العلاقة بين المعلمين والمشرفين.			
٥	تقديم موضوعات الدورات التدريبية من قبل خبراء متخصصين.			
٦	إسهام الدورات التدريبية في تحسين النمو المهني للمعلمين.			
٧	تقييم مخرجات التعلم بشكل كمي ونوعي.			
٨	الإسهام في زيادة تقبل المعلمين نحو عملية التعلم.			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٩	مراعاة حاجات ورغبات المعلمين المهنية.			
١٠	تلبية حاجات ورغبات المعلمين المهنية.			
١١	تأهيل المعلمين أثناء الخدمة بطريقة مناسبة.			
١٢	مراعاة حاجات المعلمين في الجدول المدرسي والمنابذة.			
١٣	هناك ربط بين احتياجات النمو المهني للمعلمين وبين احتياجات تحسين المدرسة وزيادة فاعليتها.			
١٤	تركيز الموضوعات التدريبية على حاجات حقيقية للمعلمين.			
١٥	تقويم المعلمين في الدورات التدريبية يتم بشكل موضوعي.			
١٦	التركيز على تنمية النمو المهني للمعلمين بصورة فعالة.			
١٧	تلبية حاجات ورغبات المعلمين المهنية.			

الحوار الثاني: ما هي الاحتياجات المهنية لعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة**بدولة الكويت.**

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١	توفير إمكانات مدرسية تراعي أعداد الطلاب في الفصول.			
٢	نظام التقويم المدرسي مناسب لأداء وقدرات المعلمين.			
٣	إتاحة الفرصة للمعلمين للقيام بالنشاطات اللامنهجية.			
٤	تنوع أساليب الإشراف التربوي حسب المواقف الصفية.			
٥	التركيز على أداء المعلمين الصفية.			
٦	التركيز على تقوية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.			
٧	الابتعاد عن التعليمات والأعمال الروتينية.			
٨	مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التربوية.			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٩	مراعاة قدرات وكفايات المعلمين.			
١٠	السمعة الطيبة للمدرسة من جميع النواحي على مستوى المنطقة.			
١١	توفير المزيد من الحرية والديمقراطية للمعلمين أثناء عملهم.			
١٢	التعامل مع المعلمين حسب مؤهلاتهم العليا.			
١٣	استخدام أساليب ديمقراطية حديثة في التعامل مع المعلمين.			
١٤	استخدام عمليات التفويض للمعلمين بصورة سليمة.			
١٥	تنمية روح التعاون بين المعلمين للعمل بروح الفريق.			
١٦	إطلاع المعلمين على نتائج التقارير السنوية.			
١٧	الإسهام في زيادة تقبل المعلمين نحو عملية التعلم.			

المحور الثالث: ما هي متطلبات التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات المهنية**لمعلمي التعليم العام المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.**

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١	إضافة معرفة مهنية جديدة.			
٢	تنمية المهارات المهنية.			
٣	تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك.			
٤	يتمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه.			
٥	إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.			
٦	تنمية المهارات المهنية.			
٧	تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم.			
٨	تنمية وتأكيد القيم الداعمة لسلوكهم.			
٩	تعميق مفهوم مجتمع التعليم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المدرسة.			
١٠	ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.			
١١	تحفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في			

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
	التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.			
١٢	تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجه في تطوير الأداء المدرسي.			
١٣	تفعيل وحدة التدريب والتقويم في التنمية المهنية المستدامة لجميع العاملين في المدرسة.			
١٤	وضع خطة تنفيذية. تتسم بالواقعية. بالتنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.			
١٥	تحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة في المدرسة، ثم وضع خطط للتغلب عليها.			

ملحق (٣)

البرنامج التدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت.

السيد الأستاذ - الأستاذة/.....

معلم التربية البدنية بمدرسة/..... بالمرحلة المتوسطة

منطقة/..... التعليمية

تحية طيبة وبعد

يقوم دكتور/ محمد جمعان حمد المرزوق معلم بوزارة التربية وحاصل على الدكتوراه في الإدارة

التعليمية. بإنتاج بحث علمي في طرق التدريس وذلك بعمل بحث انتاج علمي عن فاعلية برنامج تدريبي

مقترح للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء احتياجاتهم المهنية بدولة الكويت.

❖ وقام بوضع تصور مقترح لتطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

وأشكركم على حسن تعاونكم الصادق

الباحث

د/ محمد جمعان حمد المرزوق

برامج التدريب التربوي للمعلم:

إن كفاءة البرامج التدريبية تتحدد بالتخطيط الجيد والهادف والتنظيم المتميز بقصد إحداث التغييرات المطلوبة والتأكد من حدوثها في أداء المعلمين لتحقيق أهداف النظام التعليمي المتمثل بتزويد جميع شرائح المجتمع بالموارد البشرية الفاعلة برفي المجتمع في جميع مجالاته. والبرامج التدريبية الجيدة تصمم على أساس ثلاث خطوات إجرائية هي:

أولاً: المرحلة التخطيطية لتصميم برامج التدريب التربوي:

وتقوم على الخطوات التالية:

- ❖ تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ❖ تحديد المنهج والمادة العلمية.
- ❖ وضع أساسيات البرنامج.
- ❖ صياغة أهداف البرنامج.
- ❖ تحديد أساليب التدريب.

ثانياً: المرحلة التنفيذية لدورات التدريب التربوي للمعلمين:

وتقوم على الخطوات التالية:

- ❖ تحديد الأنشطة والفعاليات قبل بداية البرنامج.
- ❖ تحديد الأنشطة والفعاليات أثناء البرنامج.
- ❖ تحديد الأنشطة والفعاليات مع نهاية البرنامج.

ثالثاً: مرحلة التقييم والتقويم للمعلم والبرنامج التدريبي:

- ❖ وضع استراتيجيات لتقييم المعلم المستهدف بالتطوير.
- ❖ وضع استراتيجيات لتقييم البرنامج التدريبي وتقويمه.

❖ وتوثيق البرنامج من خلال تصميم حقيبة تدريبية لموضوع الدورة.

الجوانب الإيجابية والفعالة في برامج التدريب التربوي للمعلم:

دورات التدريب التربوي لتكون ذات فعالية وإيجابية للمعلم يجب إن تتوفر بها شروط أساسية أهمها:

- وجود دافع مبني على حاجة فعلية للتدريب.
- معرفة المعلم بأهداف التدريب المطلوب تحقيقها.
- إدراك المعلم المتدرب بمستوى التقدم الفعلي الذي حققه.
- فتح المجال للمعلم المتدرب بتطبيق المعارف والمهارات التي تعلمها.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ووضع استراتيجيات للتعامل معها.
- تبصير المعلم المتدرب بالأسس والنظريات العلمية التي يستند عليها موضوع التدريب.
- تجانس برنامج التدريب مع القيم والاتجاهات في بيئة التعلم واحتياجات المعلم.
- انطلاق التدريب من نظرة إستراتيجية تربط بين أهداف النظام واحتياجات المعلم.
- ومتطلبات البيئة التعليمية واحتياجات المتعلم التعليمية.

معايير التنمية المهنية للمعلم في خمسة مجالات هي:

المجال الأول: مجال التخطيط:

- المعيار ١: تحديد الاحتياجات التعليمية للتلاميذ بما يحقق الجودة.
- المعيار ٢: التخطيط لأهداف كبرى تنشدها الجودة وليس لمعلومات تفصيلية.
- المعيار ٣: تصميم الأنشطة التعليمية ملائمة بما يحقق الجودة.

المجال الثاني: مجال استراتيجيات التعلم وإدارة الفصل:

- المعيار ١: استخدام استراتيجيات تعليمية استجاب لحاجات التلاميذ.
- المعيار ٢: تيسير خبرات التعلم الفعال.

- المعيار ٣: إشراك التلاميذ في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
- المعيار ٤: توفير مناخ ميسر للعدالة.
- المعيار ٥: الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.
- المعيار ٦: إدارة وقت التعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.

المجال الثالث: مجال المادة العلمية.

- المعيار ١: التمكن من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها.
- المعيار ٢: التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.
- المعيار ٣: تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
- المعيار ٤: القدرة على إنتاج المعرفة.

المجال الرابع: مجال التقويم:

- المعيار ١: التقويم الذاتي.
- المعيار ٢: تقويم التلاميذ.
- المعيار ٣: التغذية الراجعة.

المجال الخامس: مجال مهنية المعلم:

- المعيار ١: أخلاقيات المهنة.
- المعيار ٢: التنمية المهنية.