

تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء

الخدمة من وجهة نظرهم

الباحثة: د. أريج محمد الحسن

قسم المناهج وطرائق التدريس - كلية التربية - جامعة دمشق

الملخص باللغة العربية:

يهدف البحث إلى تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم، وتعرف الفروق بين درجات المعلمين الوكلاء حول تقييم الدورات التدريبية أثناء الخدمة حسب متغيري (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، وتكونت عينة البحث من (100) معلمة من المعلمين الوكلاء في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت عليهم استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء مكونة من (42) بنداً، وتوصل البحث إلى النتائج التالية: إن مستوى تقييم المعلمين الوكلاء للدورات التدريبية وقع ضمن فئة مرتفعة وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة وفي جميع محاورها باستثناء محوري (التعامل مع المناهج، والتعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية) حيث كان مستوى تقييمهم للدورات التدريبية ضمن فئة متوسطة أما محور التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات جاء تقييمهم ضمن فئة منخفضة، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية أما بالنسبة للمحاور بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمصلحة المعلمين الوكلاء الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا في المحاور التالية: (تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور، تقييم مهارات التعليم والتدريس، تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات)، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث وفقاً باختلاف عدد سنوات الخبرة على الدرجة الكلية للاستبانة لصالح المعلمين الوكلاء ذوي الخبرة الأكثر.

الكلمات المفتاحية: تقييم، الدورات التدريبية، المعلمين الوكلاء.

Evaluating training courses for in-service agent teachers from their point of view

Abstract:

The research aims to evaluate the training courses for in-service proxy teachers from their point of view, and to identify the differences between the grades of the proxy teachers regarding the evaluation of in-service training courses according to the variables (academic qualification and number of years of experience), and the research sample consisted of 100 female teachers from the proxy teachers in the circle. The first part of basic education in Kenitra Governorate. The researcher used the descriptive analytical method and applied to them a questionnaire to evaluate training courses for deputy teachers, consisting of (42) items. The research reached the following results: The level of evaluation of the deputy teachers for the training courses fell within the high category, based on the total score of the questionnaire and in all its axes, with the exception of the two axes (dealing with curricula, and dealing with colleagues and educational institutions), where the level of their evaluation of the training courses was in the medium category, while the axis of dealing With the educational environment and information technology, their evaluation was in the low category, The results showed that there were no statistically significant differences between the average scores of the research sample members regarding their evaluation of the training courses according to the academic qualification variable, with the exception of the following axes: (evaluation of dealing with learners and parents, evaluation of learning and teaching skills, evaluation of dealing with the educational environment and information technology), where it was found that there were differences. In these axes, it is in the interest of proxy teachers who have a postgraduate qualification. The results also showed that there are statistically significant differences between the arithmetic averages of the responses of the research sample members, depending on the number of years of experience, on the total score of the questionnaire, in favor of the proxy teachers with the most experience.

Keywords: Evaluation, Training Courses, Agent teachers.

مقدمة:

يشهد الوقت الحالي نهضة تربوية في المجالات كافة نتيجة لتسارع المعارف والمعلومات لاسيما في مجال التربية والتعليم، وهذا ما استوجب مواكبة الانفجار المعرفي وإكساب المتعلمين المعارف اللازمة لهم بما يتناسب مع مستجدات الحياة إضافة إلى إعداد المعلم الكفاء القادر على أداء المهمة الموكلة إليه، وفي ظل مجتمع المعرفة المتسارع تغير هدف التربية من إكساب المتعلمين المعارف والمعلومات إلى بناء جيل قادر على التعامل مع متغيرات الحياة المستمرة، وتبعاً للدور الهام الملقى على عاتق المعلم كان لزاماً إيلاء أهمية كبيرة لإعداد المعلم أثناء الدراسة في كليات التربية ولاسيما اختصاص معلم الصف، والاستمرار في تنميته المهنية أثناء الخدمة.

وارتبطت النهضة التربوية بثورة متكاملة لتطوير المناهج في المراحل والمواد الدراسية، ونتيجة لنقص الأعداد الكافية للكوادر التدريسية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ووجود شواغر كثيرة فيها؛ مما فرض على وزارة التربية تثبيت أعداد كبيرة من المعلمين الوكلاء في كافة المحافظات السورية وفقاً لمعايير محددة، وبذلك ضم قطاع التربية معلمين مختلفي المؤهلات العلمية فوجد معلمي الصف المعدين إعداداً كافياً نظرياً وعلمياً وفق تدرج مختلف لأدائهم للمهارات التدريسية كما نجد المعلم الوكيل الممتلك لبعض المهارات التدريسية نتيجة لتراكم الخبرات في المواقف الصفية تبعاً لسنوات التدريس التي امتلكها في المهنة.

ولأن المناهج المتطورة ستكون غير مجدية إذا ما وضعت بين أيدي معلمين لا يمتلكون المهارات اللازمة لتخطيطها وتنفيذها فرض ذلك على وزارة التربية والتعليم تطوير خبرات المعلمين كافة وتنميتها ولاسيما المعلمين الوكلاء الذين تنقصهم الدراية والمعرفة في مهارات التدريس وأساليبها واستراتيجياتها حيث ينقصهم العديد من الخبرات في المهارات التدريسية التي تكتسبها كلية التربية لخريجها، ونتيجة لاختلاف اختصاصاتهم العلمية (ثانوية عامة، ومعهد متوسط،

وإجازة جامعية)، أُجريت لهم دورات تدريبية بعد تثبتهم مدة ثلاث أشهر لعامين متتاليين، حيث أن المناهج المطورة يلزمها معلم متطور الخبرات، وأشار دحام (2024)¹ إلى أن "المعلم يمكنه أن يتغلب على مشكلة ضعف الأداء التدريسي من خلال تطوير نفسه مهنيًا بعدة طرائق كالقراءات الموجهة واللقاءات التربوية والدورات التدريبية ليحافظ على نموه العلمي والتربوي والمهني".

كما أظهرت العديد من الدراسات أهمية تطبيق البرامج التدريبية والدورات المساهمة في إعداد المعلم مهنيًا على مستوى من الكفاءة لكي يكون قادرًا على تلبية حاجات وأهداف التعليم المتجددة، حيث يمكن الاعتماد على التعليم كوسيلة فعالة لتحسين قدرة المعلم على التعلم المستمر والتطور الدائم (مهنا، 2018، 41)².

وتبعًا لأن المعلم يعدّ الحلقة الفاصلة بين المنهج والمتعلم سعت وزارة التربية للارتقاء بخبرات المعلمين الوكلاء من خلال تدريبهم عبر الدورات التدريبية التي تضم عدد من الجلسات ذات أهداف متنوعة تناولت فيها محاور مختلفة لمهارات التدريس وأساليبها كما تضمنت تطبيق عملي للمعارف والخبرات الجديدة، ونظرًا للأهمية التي تحظى بها الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء كان من الضروري العمل على تقييمها من أجل معرفة درجة تحقق الأهداف التي سعت لها، ومن هنا جاء هذا البحث مقيمًا لها من خلال تحديد نقاط القوة الموجودة فيها لتعزيزها وتحديد نقاط الضعف بهدف تلافيها.

1. مشكلة البحث:

يعدّ المعلم الركن الأساسي لإنجاح العملية التعليمية لذا أولت المؤسسات التربوية أهمية كبيرة في تنميته من خلال تدريبه أثناء الخدمة عبر دورات تدريبية منظمة الخطوات لإحداث تغييرات في أدائه التدريسي متناسبًا مع التغييرات العلمية والتكنولوجية والرقمية الحاصلة، ولأن التعليم يمر بتغييرات كبيرة وبهدف

¹- دحام (2024)

²- (مهنا، 2018، 41)

تلبية حاجات المجتمع، وانطلاقاً من أن تواجد المعلمين الوكلاء في المدارس العامة للحلقة الأولى من التعليم الأساسي يمثل نسبة لا يمكن تجاهلها وتبعاً للدور الكبير الملقى على كاهل المعلم الوكيل في إعداد جيل من المتعلمين ممتلك لمهارات جديدة تتناسب مع هذا الوقت، اهتمت وزارة التربية ببرامج التنمية المهنية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة نظراً لحاجتهم إلى تدريب مستمر لتحسين مستوى أدائهم ليتم التعرف على نواحي القوة ونقاط الضعف، وبعضهم الآخر رغم سنوات خدمته الطويلة إلا أنه قد يعاني من بعض الصعوبات في إمكانية بلوغه للأهداف المطلوبة في التعليم، وهناك المعلمون المتميزون والموهوبون الذين هم بحاجة إلى من يتعرف على مستوى كفاءتهم وتدريبهم، والمهارات والقدرات التي يتميزون بها لتعزيزها والإفادة منها، ومن هذا المنطلق تم إجراء استطلاع لرأي عدد من المشرفين التربويين (الموجهين التربويين، مديرو مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي) أشارت نتائج وجود ضعف بنسبة (75%) لدى المعلمين الوكلاء في المهارات الأساسية للتدريس كمهارة تخطيط الأنشطة التعليمية المتناسبة مع المعارف والمعلومات والمهارات المتضمنة في المنهج الدراسي، كما بين استطلاع الرأي عدم قدرة المعلمين الوكلاء مراعاة الفروق الفردية الموجودة لدى المتعلمين وتنفيذ أساليب تدريسية تتلاءم مع هذه الاختلافات ضمن الغرفة الصفية إضافة إلى عدم القدرة على استخدام أساليب تربوية لضبط المتعلمين في ظل انعدام أساليب العقاب، وعدم القدرة على استثارة المتعلمين بأسئلة محفزة لمهارات التفكير لديهم، وبناء على ما سبق أجرت الباحثة دراسة استطلاعية على عينة من المعلمين الوكلاء، وشملت (40) معلمة وكييلة في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة عام 2024م تم سحبها بالطريقة العشوائية، وتمثلت الأداة بالاستبانة، أظهرت نتائجها بأنه على الرغم من الجهود المبذولة من قبل المشرفين التربويين (الموجهين) وجود ضعف بنسبة (70%) لدى المعلمات حول استخدام مهارات القرن الواحد والعشرين المتمثلة بمهارات التفكير بأنواعها وكيفية توظيفها في التدريس، كما بينت النتائج أن (65%) من المعلمات لديهم ضعف في الخلفية المعرفية للمعلومات الموجودة

ضمن المحتوى العلمي للدرس لاسيما في الصفين الخامس والسادس الأساسي، وبالتالي تبين أن المعلمين الوكلاء لديهم نقص في الخبرات التربوية للقيام بالعملية التعليمية على أكمل وجه، وهذا ما يتعارض مع نتائج الكثير من الدراسات والأبحاث التي تناولت تدريب المعلمين أثناء الخدمة أو الطلبة المعلمين في سنواتهم الدراسية وبالتالي يوجد تناقض بين الجانب النظري لنتائج الدورات التدريبية والواقع العملي الملموس في الميدان ومن هنا وجد الدافع للقيام بهذه الدراسة للوصول إلى حقيقة الأمر.

وبالعودة إلى الدراسات السابقة نجد العديد من الدراسات مثل دراسة كلاً من (هلال، 2019؛ ودراسة صاصيلا، 2005؛ إبراهيم، 2020؛ النعيمي، 2020)³ التي أكدت أهمية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وفق برامج تدريب خاصة، لذا تبنت وزارة التربية برامج تدريبية متنوعة ومواكبة للتغيرات الحاصلة في المجال العلمي والتربوي وفق معايير ثابتة ومحددة، وللتعرف على النتائج الإيجابية لهذه البرامج التدريبية أصبحت الحاجة ماسة إلى تقييمها لمعرفة انعكاساتها على أداء المعلمين الوكلاء حيث أشارت دراسة كلاً من (شعبان، 2021؛ الوعري و أمارة، 2021)⁴ أن برامج التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين تسهم في صقل وتحسين الكفاءات التي يمتلكها المعلم.

واستناداً للمنطلقات السابقة وفي ضوء قلة الدراسات السابقة على المستوى المحلي التي تناولت الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة، جاءت الدراسة الحالية محاولة للقيام بتقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء من وجهة نظرهم.

2. أهمية البحث:

يمكننا أن نحدد أهمية هذا البحث في أنه من المأمول منه أن:

³ - (هلال، 2019؛ ودراسة صاصيلا، 2005؛ إبراهيم، 2020؛ النعيمي، 2020)

⁴ - (شعبان، 2021؛ الوعري و أمارة، 2021)

1.2. يواكب الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين الوكلاء أثناء الخدمة وتدريبهم إذ يمكن أن تشكل نتائجه تغذية راجعة للقائمين على الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة، وبذلك يعد إطار مرجعي يثري العملية التعليمية في مديرية التربية.

2.2. قد تفيد القائمين على العملية التعليمية في التعرف على نقاط الضعف والقوة في الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء كونها تتفق في مبادئها مع متطلبات المناهج المطورة، وبالتالي توجه أنظار المعنيين إلى التركيز على نقاط الضعف وإثراء جوانب القوة الذي سينعكس إيجاباً على تنفيذ لمهنة التدريس للمعلمين الوكلاء وأدائهم أثناء الخدمة.

3. أهداف البحث:

يتوخى من هذا البحث التوصل إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1.3. تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظرهم.
- 2.3. تقديم المقترحات اللازمة لتطوير الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة في مرحلة التعليم الأساسي.

4. أسئلة البحث:

يعتمد هذا البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1.4. ما مستوى تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم؟

5. متغيرات البحث:

اعتمد البحث المتغيرات التالية:

1.5. المتغير المستقل وعواملها:

- أ. المؤهل العلمي (إجازة جامعية، دبلوم تأهيل تربوي، دراسات عليا).
- ب. عدد سنوات الخبرة التدريسية (أقل من خمس سنوات، من خمس إلى سبع سنوات، أكثر من سبع سنوات).

2.5. المتغير التابع: تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم.

6. فرضيات البحث:

1.6. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييمهم للدورات التعليمية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

2.6. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييمهم للدورات التعليمية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

7. حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على الحدود التالية:

1.7. الحدود العلمية: يقتصر البحث على تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم.

2.7. الحدود المكانية: تمثل مدارس التعليم الأساسي التابعة لمحافظة القنيطرة حداً مكانياً للبحث.

3.7. الحدود الزمانية: يمثل العام الدراسي 2023-2024م حداً زمنياً للبحث.

4.7. الحدود البشرية: تتمثل بالمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة.

8. أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، والتحقق من فرضياته تم بناء استبانة حول تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم.

9. مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

الدورات التدريبية: "هي أنشطة هامة ورئيسة من أنشطة الموارد البشرية في المنظمة، وتعمل على تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوبة التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء هؤلاء العاملين، وتعد الدورات التدريبية الوسيلة الرئيسية لتقليص الفجوة

بين الأداء الفعلي للموظفين وبين ما هو مطلوب منهم من واجبات ومسؤوليات وظيفية (الشرعة، 2014، 21)⁵.

تقييم الدورات التدريبية: قياس فاعلية وكفاءة الدورة التدريبية، وتحديد مدى نجاحه في تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقاً (الشرعة، 2014، 21)⁶.

ويعرف إجرائياً بأنه عملية تطبيق الأساليب العلمية لجمع شواهد كمية ونوعية تحظى بالمصداقية حول طبيعة أنشطة التدريبية أو المخرجات المرتبطة بدورات تدريب المعلمين الوكلاء في محافظة القنيطرة تهدف إلى تحديد نقاط القوة والضعف في الدورات التدريبية من وجهة نظرهم، وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء.

المعلم الوكيل: حسب ما جاء في قانون العاملين الموحد رقم (50) لعام (2004) في الجمهورية العربية السورية: هو شخص يُعين بصورة مؤقتة بدلاً من معلم أصيل يكون بحالة ندب لجهة معينة في التعليم، أو إعاره، أو بحالة كف يد، أو إجازة، يمارس المعلم الوكيل صلاحيات المعلم الأصيل (القانون رقم 50، 2004)⁷.

يُعرف المعلم الوكيل إجرائياً: بأنه الشخص المعين بصورة مؤقتة (خارج ملاك وزارة التربية) بدلاً من شاغر في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة، ليقوم بمهام المعلم الأصيل، ويُستغنى عنه في حال وجود معلم مُعد إعداداً علمياً تربوياً (معلم من ملاك وزارة التربية).

التعليم الأساسي: "هي مرحلة تعليمية مدتها تسع سنوات تبدأ من الصف الأول حتى الصف التاسع وهي مجانية وإلزامية وتضم حلقتين: الحلقة الأولى للتعليم الأساسي التي تبدأ من الصف الأول وتنتهي بالصف السادس، والحلقة الثانية للتعليم الأساسي التي تبدأ من الصف السابع وتنتهي بالصف التاسع، وتضم الفئة العمرية من 12-14 عام، ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات، ويُشترط للالتحاق بهذه المرحلة النجاح في الصف السادس

⁵ - (الشرعة، 2014، 21)

⁶ - (المرجع السابق)

⁷ - (القانون رقم 50، 2004)

الأساسي، ويُطبق في هذه المرحلة نظام معلم المادة، إذ يدرس كل مادة دراسية معلم مختص ومؤهل تأهيلاً تربوياً. (وزارة التربية، 2014)⁸.

10. الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بتقييم البرامج التعليمية والتدريبية بشكل عام، وقد راعت الباحثة في عرضها للدراسات العربية والأجنبية السابقة عرض الدراسة من حيث: العنوان، الهدف منها، والمنهج المستخدم فيها، وأدوات الدراسة، والعينة، وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، إضافة لذلك عرض الدراسات وفق التسلسل التاريخي لها مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وذلك على النحو التالي:

قام أوكيلفي (Ogilive, 2015)⁹ بدراسة بعنوان: "تأثيرات برنامج التدريب العالمي في الخدمة على معلمي المرحلة الثانوية"، وتمت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية.

"The Effects Global Education in service training program on secondary school Teacher's. USA "

وهدف إلى تقييم برامج تدريب معلمي المدارس الثانوية في مهارات التعليم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (66) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتمثلت أدوات الدراسة باستبانة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لتقييم البرامج التدريبية كان عالياً.

وأتّم نيامهوم وآخرون (Niamhom et all, 2018)¹⁰ دراسة معنونة بـ "دراسة الرضا عن الدورات التدريبية اللغوية لمدرسي اللغة الإنجليزية في الفصول الدراسية"، وتمت الدراسة في تايلاند.

⁸ - (وزارة التربية، 2014)

⁹ - أوكيلفي (Ogilive, 2015)

¹⁰ - نيامهوم وآخرون (Niamhom et all, 2018)

" Satisfaction study towards classroom language training courses of English teachers "Thailand.

وهدفت إلى التعرف إلى مقارنة الرضا تجاه دورات التدريب في الفصول الدراسية لمعلمي اللغة الإنجليزية في مكتب الخدمة التعليمية الابتدائية في تايلاند، وأستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (28) معلمًا، وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبانة، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن معلمي اللغة الإنجليزية كانوا راضيين عن الدورات التدريبية في مجالات محتوى الدورات، وطريقة التدريب، ومرافق التدريب، والأدوات المستخدمة في التدريب، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات معلمي اللغة الإنجليزية حول رضاهم عن الدورات التدريبية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة في التدريس، وحجم المدرسة.

وأنجز الوداعي (2019) 11 دراسة بعنوان: "تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية"، وتمت الدراسة في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية ثم تقديم تصور مقترح للبرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (115) معلمًا من معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في مدينة أبها، وتمثلت أدوات الدراسة باستبانة، وكان من نتائج الدراسة أن كل احتياج من الاحتياجات التدريبية تمثل فئة درجة متوسطة ما عدا أهمية التصميم التعليمي في التعليم الإلكتروني، ومهارات الحاسب الآلي حيث كان تقديرها بدرجة كبيرة، وكذلك مستوى تقييم مدة البرامج التدريبية ومستوى تنفيذها كان أحيانًا ما عدا مراعاة برامج التدريب للجانب التطبيقي فكانت أبدًا.

¹¹- الوداعي (2019)

أنجز أودالين وآخرون (Odalen et all,2019)¹² دراسة بعنوان: "آثار الدورات التدريبية التربوية في ست جامعات سويدية"، وتمت الدراسة في السويد.

"Teaching university teachers to become better teachers: the effects of pedagogical training courses at six Swedish universities. Higher Education Research & Developmen", Sweden.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الدورات التدريبية التربوية في تحسين مهارات المعلمين ليصبحوا مدرسين أفضل في السويد، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (183) معلماً، وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبانة، وكان من نتائج الدراسة أن ثقة المشاركين بعد اشتراكهم في الدورات التدريبية قد زادت قليلاً، وأن مهاراتهم التربوية الذاتية والتقييمية أصبحت أعلى بشكل ملحوظ بعد الانتهاء من دوراتهم التدريبية، كما وجد معظم المشاركين (7 من 10) الدورات التدريبية مفيدة للغاية، وكان الرضا بين المشاركين حول الدورات التدريبية للذين لديهم خبرة تعليمية تقل عن ثلاث سنوات بدرجة كبيرة.

وأتم النعيمي (2020)¹³ دراسة بعنوان: "دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات"، وتمت الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية.

وهدف إلى التعرف على دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة الدراسة (232) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبانة، وكان من نتائج الدراسة أن دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال جاء بدرجة مرتفعة كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في دور الدورات التدريبية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الحاصلين على الماجستير فأعلى كما أظهرت النتائج

¹²- أودالين وآخرون (Odalen et all,2019)

¹³- النعيمي (2020)

عدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في دور الدورات التدريبية في تنمية مهارات التدريس الفعال تُعزى إلى عدد الدورات التدريبية ولصالح من خضعوا إلى دورتين تدريبيتين.

وأنجز الصعوب وآخرون (2021)¹⁴ دراسة بعنوان: "مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر"، وتمت الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية.

هدفت إلى الكشف عن مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (99) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبانة، وكان من نتائج الدراسة أن تقديرات معلمي الدراسات الاجتماعية لمدى رضاهم عن الدورات التدريبية كان متوسطاً في جميع مجالات الدراسة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات رضا معلمي الدراسات الاجتماعية لأهمية الدورات التدريبية تُعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وقام مصلح وعبد اللطيف (2022)¹⁵ بدراسة معنونة ب: "تقييم البرامج التدريبية في ضوء مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر الإشراف التربوي والاختصاصي في محافظة ديالى نموذجاً"، وتمت الدراسة في العراق.

وهدفَت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية في ضوء مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر الإشراف التربوي والاختصاصي في محافظة ديالى نموذجاً، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (40) مشرفاً ومشرفةً تربويين واختصاصيين في مديرية الإشراف التربوي بواقع (16) تربوياً و(24) اختصاصياً، وتمثلت أدوات الدراسة استبانة إلكترونية مكونة من (45) فقرة،

¹⁴- الصعوب وآخرون (2021)

¹⁵- مصلح وعبد اللطيف (2022)

وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين النسب المتحققة عند مهارات التدريس الفعال حيث بلغت النسبة (70%) عند المشرفين الاختصاصيين بالنسبة للمحك.

3.10. التعقيب على الدراسات السابقة:

نستنتج أنَّ هذا البحث يختلف مع الدراسات السابقة من حيث:

- عدم التطرق إلى موضوع تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة.
- التعرف على نقاط القوة والضعف المتضمنة في الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة.
- مكان وعينة البحث، حيث أن إجراءات هذا البحث حدثت في مدارس التعليم لأساسي التابعة إدارياً لمحافظة القنيطرة والموجودة تنظيمياً على أرض محافظة ريف دمشق. في حين أنَّ الدراسات السابقة أجريت في الدول العربية أيضاً كدراسة الصعوب وآخرون (2021)¹⁶ كانت قد طبقت على عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية، ودراسة نيامهوم وآخرون (Niamhom et all,2018)¹⁷، كانت قد طبقت على عينة من معلمي اللغة الإنجليزية.
- وقد استفاد هذا البحث من الدراسات السابقة من خلال: وضع تصور عام لمشكلة البحث وإطارها النظري الذي يشمل هذا البحث، وتصميم استبانة البحث وبنائها من حيث بعض المحاور المكونة لها، والمراجع العلمية التي استندت إليها هذه الدراسات، والمقترحات التي توصلت إليها هذه الدراسات.

11. الإطار النظري:

تعد المرحلة الأساسية أولى مراحل السلم التعليمي عادة تبدأ من سن السابعة وحتى سن الرابعة عشر، ولهذه المرحلة أهمية كبيرة في بناء الأجيال والارتقاء بها، لذا نجد أن المعلم يتحمل جزءاً كبيراً من المهام لبناء هذه الأجيال وتطويرها

¹⁶- الصعوب وآخرون (2021)

¹⁷- نيامهوم وآخرون (Niamhom et all,2018)

بما يتكيف وحاجات المجتمع وعاداته وتقاليده وطموحاته، ولأن المعلم صاحب رسالة مقدسة وأمانة كبيرة فلا بد من إعداده وتطوير كفاياته بشكل مستمر ودائم حتى يتسنى له تأدية رسالته لمجتمع متجدد ولأجيال نبتغي منها التقدم والرقي (الفرا، 2013، 25)¹⁸.

1.11. تقييم الدورات التدريبية:

تذكر الفقعاوي بأن التقييم: عملية مستمرة تُعنى بجمع المعلومات وتحليلها بشكل دوري للتعرف على مواطن القوة والضعف بهدف تحسين الأداء، وتمثل أساساً للتطوير وضمان الجودة، ويؤكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تقريره الرابع للتنمية على أهمية التدريب باعتباره مصدراً رئيساً لتنمية القوى البشرية الواعية للحاضر والمستقبل (الفقعاوي، 2011، 28)¹⁹. وتُعرف الدورات التدريبية بأنها: أهم الأدوات الأساسية للارتقاء بالمعلم وتأهيله في كافة الجوانب التي تحدد مستوى أداء المعلم وقدرته في حياته المهنية والخاصة (النعمي، 2020، 10)²⁰.

ويعرف الرشيد تقييم البرنامج التدريبي بأنه: "العملية التي ترمي إلى معرفة مدى النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف العامة التي يتضمنها البرنامج التدريبي حتى يمكن تحقق الأهداف بأحسن صورة ممكنة (بطرس، 2015، 284)²¹.

2.11. أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

إن مجمل مرامي وأهداف البرامج التدريبية تتجسد من خلال تصميم مختلف أنماط برامج تدريب المعلم والتي حددها الخبراء وفق ما يلي:

¹⁸- (الفرا، 2013، 25).

¹⁹- (الفقعاوي، 2011، 28).

²⁰- (النعمي، 2020، 10).

²¹- (بطرس، 2015، 284).

برامج تدريب تجديدية: تهدف إلى تمكين المعلم من مواكبة التطورات، وتجديد المعلومات، وحل المشكلات الميدانية.

برامج تدريب تأهيلية: تشتمل على تأهيل الكفايات المهنية للمعلمين الجدد، واستكمال التأهيل المهني للمعلمين الذين التحقوا بالمهنة من دون حصولهم على المؤهل الجامعي، كما قد يكون التأهيل نوعي (عند تعيين المعلم ذو خبرة في التعليم العام في صفوف التربية الخاصة).

برامج تدريب تحويلية: وتشتمل على البرامج التي تقدم لبعض فئات المعلمين الذين يرغبون في التحويل لتدريس مادة أخرى قريبة أو مشابهة للمادة التعليمية التي كانوا يدرسونها سابقاً (مثل استاذ رياضيات يحول إلى تدريس مادة الإعلام الآلي).

برامج التدريب التوجيهية: وتشتمل على البرامج التي توجه للفئات التي ترتقي إلى مناصب عمل تختلف وظائفها ومهامها على تلك التي كانوا يقومون بها (برامج تدريب المديرين، الموجهين، المعلمين الجدد) (بولمكاحل، 2020، 34)²².

3.11. أهداف تقييم الدورات التدريبية:

- تطوير وتحسين البرامج المستقبلية بحيث تصبح أكثر فعالية، وذلك من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية.
- قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية في تلبية الاحتياجات، ومدى إسهامها في تحقيق أهداف خطة التدريب وبرامجها.
- تعرف مدى تطبيق المتدربين للمعرفة والمهارات والخبرات التي تعلموها في بيئة العمل عند أداء مهامهم ووظائفهم وواجباتهم.
- التعرف على مدى النجاح في تطبيق أساليب وفعاليته التي تم تنفيذها، ومدى رضا المتدربين على المادة العلمية، والحالات التدريبية، وملائمة أساليب التدريب المعتمدة، وبيان إيجابيات وسلبيات البرامج التدريبية.
- التعرف على مدى نجاح المدربين في تحمل مسؤولياتهم الملقاة على عاتقهم في قيامهم لعملية تدريب المدربين.

²²- (بولمكاحل، 2020، 34)

- تخطيط الإجراءات العلاجية اللازمة لتحسين أساليب التقويم.
- اثبات فعالية البرامج التكوينية لإعطائها المصداقية، وإثبات هذه الفعالية بناءً على طلب من المديريات العامة (الفرا، 2013، 164-165)²³.

4.11. عناصر تقييم الدورات التدريبية:

يتناول تقييم الدورات التدريبية الجوانب التالية:

- البيئة التي ينفذ فيها البرنامج التعليمي.
- أداء المدربين.
- برامج التدريب بأبعادها وذلك من خلال: (دراسة الأهداف، درجة تحقيقها لحاجات المتدربين، دراسة محتوى ومواد البرامج التدريبية وتحليلها وفق الأهداف الموضوعية، أثر التدريب، درجة تقدم المتدربين) (محمد وآخرون، 2008، 32)²⁴.

5.11. الطرائق المستخدمة في تقييم الدورات التدريبية:

- تتعدد طرائق التقويم، ومنها:
- الاستبانة: ويشترط فيها أن تكون محدودة وقابلة للقياس وموضوعية، تلبي الغرض منها ومعتدلة من حيث الزمن الذي تستغرقه في تعبئتها.
- الاختبارات: وتعد لفائدتين أساسيتين الأولى بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والثانية لتقييم العملية التدريبية، ويستفاد منها لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء، وتنقسم إلى شفوية وتحريية.
- المقابلة: وتتطلب من القائمين عليها أن تكون مصاغة بشكل جيد وتلبي الهدف منها، والاستماع الكامل للأفراد وعدم مقاطعتهم وإصدار أحكام فورية وتفاذي الاستنتاج من الإجابات المطروحة.
- تحليل المشكلات: وتلعب دورًا مهمًا في نجاح عمليات التدريب وحل مشكلاته.

²³- (الفرا، 2013، 164-165)

²⁴- (محمد وآخرون، 2008، 32).

- **تقييم الأداء:** ويكشف عن المهمات التي لم يستطع المتدرب إنجازها، ويحتاج هذا الأسلوب إلى تقسيم المهمات لخطوات تسهل عملية التقييم واستنباط الطريقة التي تساعد على كشف الحاجات التدريبية (زرقان، 2014، 59-60)²⁵.

6.11. المعلم الوكيل

جاء تعريف الوكالة في القانون رقم (50) لعام (2004) لنظام العاملين الأساسي في الدولة في الجمهورية العربية السورية المادة رقم (73) كما يأتي:

أ: الوكالة هي التعيين بصورة مؤقتة بوظيفة أصيلها في أحد الأوضاع الآتية:

- الندب في وظائف التعليم.

- الإعارة.

- كف اليد إذا استمر لأكثر من ستة أشهر باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة كف اليد.

- الإجازات على مختلف أنواعها التي لا تقل مدة كل منها تسعين يوماً باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الإجازة.

ب: يمارس الوكيل صلاحيات الأصيل (قانون العاملين الموحد).

كما شرحت المواد (74)، و(75)، و(76) شروط تعيين الوكيل وأجره، والإجازات التي يستحقها، وتضمنت المادة (75) من القانون نفسه أن خدمة الوكيل تنتهي حكماً من تاريخ عودة العامل الأصيل ومباشرة عمله، كما يجوز إنهاء خدمة الوكيل بقرار من الجهة صاحبة الحق في التعيين في أي وقت كان.

وبينت المادة (76) فقرة (هـ) بأن المعلمين الوكلاء في وزارة التربية يخضعون بشأن تشبيتهم للقوانين والأنظمة الخاصة بوزارة التربية.

7.11. المعلمون الوكلاء في الجمهورية العربية السورية:

منذ سنوات طويلة اعتمد على المعلمين الوكلاء في تعليم متعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي نتيجة النقص في أعداد المعلمين المؤهلين خريجي معاهد إعداد المعلمين سابقاً وخريجي كليات التربية اختصاص معلم صف حالياً، فقد لا تخلو مدرسة في مدينة

²⁵-(زرقان، 2014، 59-60).

أو قرية من وجود معلمين وكلاء يدرسون فيها، وقد كشف وزير التربية السابق عن وجود مئة ألف معلم وكيل على مستوى سورية لعام (2013)، مع العلم أنه يتم تعيين معلمي صف أعدادهم بالمئات كل عام على مستوى القطر (جريدة قاسيون، 2016)²⁶.

ترى الباحثة بأن المعلم الوكيل يقوم بدور أساسي ولا يقل عن دور المعلم الأصيل؛ إذ تلقى على عاتقه المهام الإدارية المتعلقة بسجلات المتعلمين والمهام التعليمية بدءاً من تخطيط مواقف تعليمية تتناسب مع المحتوى العلمي للمادة، واختيار الوسائل التعليمية وتجهيزها، وتنفيذ عملية التعليم ونهاية تقييم تعلم المتعلمين، ناهيك عن المهام التنظيمية في المدرسة والمتمثلة بإكساب المتعلمين قوانين المدرسة وقواعد التواجد بها، والمناوبة أثناء الفرص، ومراقبة المتعلمين في كل وقت حرصاً على سلامتهم وحسن سير العملية التعليمية على أكمل وجه.

8.11. تدريب المعلمين الوكلاء في الجمهورية العربية السورية:

يعد التدريب أحد المداخل الأساسية لإثراء الشخصية وتطوير السلوك بما يقابل متطلبات الأداء على المستويين الفردي والجماعي، وهو يزود الفرد بالمهارات والمعلومات التي تعينه على أداء عمله بالأسلوب المناسب الذي يعود عليه بالفوائد المادية والحوافز المعنوية (الخليفات، 2010، 24-25)²⁷.

يؤدي المعلم الوكيل مهام المعلم الأصيل وواجباته في أثناء قيامه بتعليم المتعلمين في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي حيث تشمل الواجبات التعليمية والواجبات الإدارية فهو مطالب بتحضير الدروس وتنفيذها ووضع أسئلة الاختبارات الشهرية والفصلية وتصحيحها، وتفقد المتعلمين يومياً والقيام بالمناوبة الأسبوعية في أثناء الفرص ومراقبة دخول وخروج المتعلمين وغيرها من المهام، لكنه لا يعامل معاملة المعلم الأصيل نفسها من حيث الإجازات الصحية والاعتراضية وعدد ساعات التدريس، فضلاً عن الفارق الكبير في الأجر الشهري حيث كان يتقاضى ثمانية عشر ألف ليرة سورية لغاية العام الدراسي 2019-

²⁶- (جريدة قاسيون، 2016).

²⁷- (الخليفات، 2010، 24-25).

2020، ثم حصل على زيادتين متتاليتين فأصبح راتبه ما يُقارب السبعين ألفاً في العام الدراسي 2021، لكنه أقل بكثير من راتب المعلم الأصلي.

وترى الباحثة أن أي تطوير جديد للمناهج يُلزم وزارة التربية إجراء دورات تدريبية لمعلمي المرحلة التي حصل فيها التطوير لتدريبهم على تنفيذ المناهج المطورة بطريقة حديثة، وباستخدام تقنيات ووسائل تعليمية مناسبة.

12. إجراءات البحث:

1.12. منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي الذي يساعد في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظواهر المدروسة استناداً إلى حقائق الواقع، وجمع البيانات باستخدام الأدوات البحثية من خلال استجواب أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم (المحمودي، 2019، 52)²⁸، وتعدّ الأبحاث الوصفية أكثر من مشروع لجمع معلومات؛ فهي تصف وتحلّل وتقيس وتقوّم وتفسّر (الشربيني وآخرون، 2013، 259)²⁹.

2.12. مجتمع البحث وعينته:

تألّف مجتمع البحث من كافة المعلمين الوكلاء في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة والبالغ عددهم (600) معلمة حسب إحصائيات مديرية التربية والإحصاء في القنيطرة للعام الدراسي (2024م).

وتم اختيار عينة متيسرة من مجتمع الدراسة الأصلي بسبب التحاقهم بدورة تدريبية خاصة بالمعلمين الوكلاء وتواجدهم في مكان محدد وهذا ما سهل تطبيق أداة البحث، وبذلك أصبح عدد أفراد عينة البحث (100) معلمة من المعلمات الوكلاء في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة.

3.12. أداة البحث:

بعد تتبّع الأدبيات الخاصة بتقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة ومنها دراسة كلاً من (النعمي

²⁸-(المحمودي، 2019، 52)

²⁹-(الشربيني وآخرون، 2013، 259).

2020؛ مصالح وعبد اللطيف، 2022؛ الصعوب وآخرون، 2021)، قامت الباحثة بإعداد أداة البحث، وضمت الاستبانة (45) بنداً لقياس سبعة محاور لتقييم جوانب الدورات التدريبية، وهي: (التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور، مهارات التعليم والتدريس، التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات، الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة، التعامل مع المناهج، التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية، الوسائل التعليمية).

1.3.12. دراسة صدق استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء:

1.1.3.12. صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق محتوى الاستبانة بعرضها على مجموعة محكمين، عددهم الإجمالي (5) محكمين (الملحق رقم 2) وكان الهدف من تحكيم استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملاءمة البنود للهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة، ولمدى قياسها لما وُضعت لقياسه، ووضوح التعليمات من حيث المعنى واللغة، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض البنود من حيث المعنى واللغة، وحذف (3) بنود ليصبح عدد البنود النهائي (42) بنداً، وتعديل المقياس من (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ غالباً، تتطبق عليّ أحياناً، تتطبق عليّ نادراً، لا تتطبق عليّ أبداً) فأصبح المقياس الجديد (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). والجدول (1) يوضح أمثلة لبعض البنود التي تم تعديلها وفقاً لآراء السادة المحكمين.

جدول (1) أمثلة لبنود تم إجراء تعديلات عليها في الاستبانة وفقاً لآراء السادة المحكمين

استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء من وجهة نظرهم	
البند قبل تعديل	البند بعد التعديل
يتضمن البرنامج التدريبي مهارات تنظيم المعلومات في بيئة التعلم بما يتناسب مع الفروق الفردية وأنماط التعلم	تتضمن الدورة التدريبية مهارات تمكن المعلم الوكيل من تنظيم المعلومات بما يتناسب مع الفروق الفردية للمتعلمين

يتضمن البرنامج التدريبي أساليب تساعد المعلم الوكيل رصد حالات الاعتلال الصحي السلوكي والانفعالي والمعرفي والجسدي لدى المتعلمين، وتعزيز بناء ذواتهم	تتضمن الدورة التدريبية أساليب تساعد المعلم الوكيل رصد حالات الاعتلال الصحي لدى المتعلمين
---	--

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين أصبحت الاستبانة تتكون من (42) بنداً تغطي كافة مجالات الاستبانة.

ثم قامت الباحثة بتطبيق استبانة (تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء) على عينة استطلاعية مكونة من (15) معلمة وكيلة، أختيرت بشكل مقصود من مدارس مدينة القنيطرة لوجودها في تجمع واحد ومكان قريب من مكان عمل الباحثة، وهي غير متضمنة في عينة البحث الأساسية، وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة بنود الاستبانة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، وكذلك لاستكمال دراسة صدق الاستبانة وثباتها إحصائياً. حيث طُلبَ من أفراد العينة الاستطلاعية عند الإجابة على بنود الاستبانة أن يستفسروا عن كل بنداً يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عليه. وبعد تقديم بيانات أفراد العينة الاستطلاعية على البرنامج الإحصائي (spss)، تمت دراسة صدق الأداة على النحو الآتي:

2.1.3.12. التحقق من الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة ببعضها البعض وكذلك بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط.

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقييم الدورات التدريبية مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية

للاستبانة

الدرجة الكلية	المحور السابع	المحور السادس	المحور الخامس	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	الاستبانة ومجالاتها
.758**	.765**	.732**	.721**	.785**	.766**	.749**	1	المحور الأول
.666**	.631**	.722**	.685**	.755**	.627**	1		المحور الثاني
.743**	.731**	.714**	.725**	.754**	1			المحور الثالث

.732**	.712**	.788**	.695**	1				المحور الرابع
.724**	.792**	.785**	1					المحور الخامس
.772**	.711**	1						المحور السادس
.747**	1							المحور السابع

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 .

يلاحظ من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة مع بعضها بعضاً وبين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه وهذا يؤكد الصدق البنوي لهذه المجالات والاستبانة ككل.

2.3.12. دراسة ثبات استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين:

تم دراسة ثبات الاستبانة بطريقتين اثنتين على النحو الآتي:

1.2.3.12. الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الثبات للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (3) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

2.2.3.12. الثبات بالإعادة: قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء على (15) معلمة وكيلة من العينة الاستطلاعية السابقة من خلال إعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول. وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول (3).

جدول (3) معاملات ثبات ألفا كرونباخ ومعاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء

معامل ارتباط الثبات بالإعادة	ألفا كرونباخ	عدد بنود الاستبانة	استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة
0.693**	.843	6	المحور الأول
0.783**	.827	6	المحور الثاني
0.823**	.821	6	المحور الثالث
0.867**	.847	6	المحور الرابع

0.697**	.795	6	المحور الخامس
0.822**	.851	6	المحور السادس
0.797**	.747	6	المحور السابع
0.842**	0.853**	42	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (3) أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبنود استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء على الدرجة الكلية بلغت (0.853). وهو معامل ثبات مناسب لأغراض البحث الحالي، كما يلاحظ أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة للدرجة الكلية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء بلغ (0.842**) وهو معامل مناسب لأغراض البحث الحالي. ويتضح مما سبق أن الاستبانة مناسبة من الصدق والثبات تجعلها صالحاً للاستخدام كأداة للبحث الحالي.

3.3.12 معيار تصحيح درجات استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء:

تكونت استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء بصورتها النهائية من (42) بنداً، تغطي (7) محاور، مع بدائل إجابة خماسية (مرتفعة جداً=5، مرتفعة=4، متوسطة=3، منخفضة=2، منخفضة جداً=1) (الملحق رقم 1)، ووضع معيار يبين درجات تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء وفق الآتي:

جدول (4) معيار درجات تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء وفقاً للمتوسطات الحسابية على كل بند في الاستبانة وعلى الدرجة

الكلية

درجات تقييم الدورات التدريبية	فئات المتوسط الحسابي الرتبي للبند الواحد
مرتفعة جداً	5 – 4.21
مرتفعة	4.20 – 3.41
متوسطة	3.40 – 2.61
منخفضة	2.60 – 1.81
منخفضة جداً	1.8 – 1

13. عرض النتائج وتفسيرها:

1.13. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى تقييم الدورات التدريبية للمعلمين

الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين الوكلاء حول الدورات التدريبية من وجهة نظرهم فيها على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مهاراتها الفرعية من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع، ثم ترتيب مجالات الاستبانة من الأكثر مستوى تقييم حتى الأقل، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول(5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين حول تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء

الترتيب في الاستبانة	محاو الاستبانة	عدد البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
1	تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور	9	3.65	.504	4	مرتفعة
2	تقييم مهارات التعليم والتدريس	6	4.11	.925	2	مرتفعة
3	تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات	6	2.55	.331	7	منخفضة
4	تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة	6	4.05	.746	3	مرتفعة
5	تقييم التعامل مع المناهج	6	2.73	.499	5	متوسطة
6	تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية	6	2.64	.369	6	متوسطة
7	تقييم الوسائل التعليمية	6	4.12	.505	1	مرتفعة
-	الكلية	42	3.41	.336		مرتفعة

يتبين من الجدول(5) أن المتوسطات الحسابية لدرجات المعلمين حول تقييمهم للدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة قد بلغت (3.41) وبلغ الانحراف المعياري(0.336) وبالنظر إلى جدول معيار الحكم على واقع تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء يتبين أن هذا المتوسط قد وقع ضمن فئة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن منفذي الدورات التدريبية يتميزون بامتلاكهم المهارات التدريبية بمستوى عالي جعلتهم يقدمون محتواه التعليمي والتطبيقي بنجاح.

أما حسب كل محور من المحاور فقد جاءت النتائج كما يلي:

- جاء محور (الوسائل التعليمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.12) ، وفي المرتبة الثانية جاء محور ومهارات التعليم والتدريس بمتوسط

حسابي بلغ (4.11) بفارق بسيط عن المرتبة الأولى وكلاهما يقع ضمن فئة (مرتفعة).

- جاء محور (التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.05) ويتقدير (مرتفع)، وفي المرتبة الرابعة جاء محور (الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة) بمتوسط حسابي قدره (3.65) وهذا المتوسط يقع ضمن فئة (مرتفعة).

- جاء محور (التعامل مع المناهج) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.73) ومحور (التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية) جاء في المرتبة السادسة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.64) وكلاهما يقع ضمن فئة (متوسطة).

- جاء محور (محور التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.55) وهذا المتوسط يقع ضمن فئة (منخفضة).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة بشكل أساسي إلى أن الدورات التدريبية ركزت بشكل أساسي على أهم عناصر العملية التعليمية والمتمثلة بمهارات التعليم والتدريس والوسائل التعليمية، وضرورة استخدام استراتيجيات تدريسية حديثة والتنويع في استخدامها مع أهمية توظيف الوسائل التعليمية المناسبة للموقف بما يسهم في تحسين الواقع التعليمي في مدارسنا لاسيما أن أسلوب التلقين والحفظ سائد في الغرف الصفية على الرغم من أن الهدف الأهم للمدرسة في يومنا يمثل في تعليم المتعلمين كيف يستخدمون تكنولوجيا المعلومات ومستحدثاتها بصورة بناءة، وكيف يربطون بين ما يتعلمونه وبين معارفهم السابقة والحياة الواقعية لتمكينهم من التعامل مع متطلبات هذا العصر وتبدلاته.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (النعمي، 2020)³⁰ التي أوضحت مستوى الدورات التدريبية كان مرتفعاً، ومع دراسة أوكيلفي (Ogilive,2015)³¹ التي أظهرت أن تقدير تقييمهم لجوانب الدورات التدريبية كانت مرتفع.

ونستعرض فيما يأتي نتائج كل عبارة من عبارات الاستبانة في كل محور من محاورها.

المحور الأول: تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور:

وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور الأول لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
مهارات تمكن المعلم الوكيل من تنظيم المعلومات بما يتناسب مع الفروق الفردية للمتعلمين	4.00	.000	6	مرتفعة
أمثلة تطبيقية توضح للمعلم الوكيل كيفية خلق بيئة داعمة للمتعلمين	4.05	.219	5	مرتفعة
نقاط أساسية لملاحظة أداء المتعلمين وتوجيهها	4.12	.327	3	مرتفعة
أنشطة تمكن المعلم الوكيل من استخدام أنشطة تعلم بديلة للتعليم الصفّي بمساعدة أولياء الأمور	4.06	.239	4	مرتفعة
استراتيجيات تدريس فعالة تشجع العمل الجماعي للمتعلمين ضمن فريق	4.18	.386	2	مرتفعة
أنشطة وأساليب لكيفية تعامل المعلم الوكيل مع المتعلمين وأولياء أمورهم، وكيفية توظيف دور أولياء الأمور في العملية التعليمية	4.22	.416	1	مرتفعة جداً
الدرجة الكلية للمحور الأول: تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور	3.65	.504		مرتفعة

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحور الأول قد بلغت (3.65) وهو يشير إلى درجة تقييم (مرتفعة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور هي درجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

³⁰- (النعمي، 2020)

³¹- أوكيلفي (Ogilive,2015)

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (4.00) و(4.22) إذ تقابل قيم التوسط الحسابي: الدرجة المرتفعة جداً لعبارة واحدة فقط، والدرجة المرتفعة جداً لمعظم العبارات، وفيما يأتي توضيح ذلك:

جاءت في المرتبة الأولى عبارة (أنشطة وأساليب لكيفية تعامل المعلم الوكيل مع المتعلمين وأولياء أمورهم، وكيفية توظيف دور أولياء الأمور في العملية التعليمية) بمتوسط حسابي قدره (4.22)، ودرجة تقييم (مرتفعة جداً)، وجاء في المرتبة السادسة عبارة (مهارات تمكن المعلم الوكيل من تنظيم المعلومات بما يتناسب مع الفروق الفردية للمتعلمين) بمتوسط حسابي قدره (4.00) ودرجة تقييم (مرتفعة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الدورات التدريبية ركزت على توجيه المعلمين الوكلاء إلى أساليب التعلم النشط ومهارات التعامل وبناء العلاقات الإيجابية التي تجعل من المتعلم محوراً للعملية التعليمية، وزادت من وعي المعلمين الوكلاء بأهمية العلاقات الإيجابية مع أولياء الأمور وانعكاسها على نجاح المتعلمين، وتبعاً لدور أولياء الأمور الهام في العملية التعليمية تم التركيز على طرائق واستراتيجيات محسنة للتواصل بين المعلمين وأولياء الأمور بهدف تفعيل دورهم في العملية التعليمية وتوظيفه بشكل فعال.

المحور الثاني: تقييم مهارات التعليم والتدريس

وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور الثاني لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
معارف نظرية حول مهارات التدريس الفعال تغني الخلفية المعرفية للمعلم الوكيل	5.00	.000	1	مرتفعة جداً
نماذج لطرائق تدريس حديثة تعمق فهم المعلم الوكيل لدوره في الصف	4.84	.368	4	مرتفعة جداً
أمثلة تطبيقية لخطوات تخطيط الدرس وفق مراحله (تمهيد وإثارة، أنشطة سير الدرس وإجراءاته، إغلاق الدرس)	4.96	.197	2	مرتفعة جداً

مرتفعة جدًا	3	.288	4.91	مهارات تدريسية تمكن المعلم الوكيل من تقييم أي موقف تعليمي
مرتفعة جدًا	5	.386	4.82	استراتيجيات متنوعة تساعد المعلم الوكيل على تنفيذ خطوات الدرس
مرتفعة جدًا	1	.000	5.00	أنشطة وأساليب تمكن المعلم الوكيل من ربط المهارات التدريسية بالحياة العملية
مرتفعة		.925	4.11	الدرجة الكلية لمحوّر تقييم مهارات التعليم والتدريس

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحوّر الثاني قد بلغت (4.11) وهو يشير إلى درجة تقييم (مرتفعة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محوّر مهارات التعليم والتدريس هي درجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (4.82) و(5.00) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي: الدرجة المرتفعة جدًا لكافة العبارات في المحور الثاني، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (معارف نظرية حول مهارات التدريس الفعال تغني الخلفية المعرفية للمعلم الوكيل)، وعبارة (أنشطة وأساليب تمكن المعلم الوكيل من ربط المهارات التدريسية بالحياة العملية) بمتوسط حسابي قدره (5.00) ودرجة تقييم (مرتفعة جدًا)، وجاء في المرتبة الخامسة عبارة (استراتيجيات متنوعة تساعد المعلم الوكيل على تنفيذ خطوات الدرس) بمتوسط حسابي قدره (4.82) ودرجة تقييم (مرتفعة جدًا).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين الوكلاء اكتسبوا من الدورة التدريبية كفاءة مميزة في تقديم الدروس وعرض المعلومات بأساليب تدريسية متنوعة كالتعلم النشط، والمشاريع الجماعية، والتعلم القائم على حل المشكلات.. وغيرها من الأساليب التي تتوافق مع احتياجات المتعلمين واختلاف الفروق الفردية فيما بينهم، كما أسهمت الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التعليمية من خلال التعرف على استراتيجيات تدريس فعالة.

المحوّر الثالث: تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات
وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور الثالث لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور الثالث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
أساليب تجعل المعلم الوكيل قادرًا على توظيف البيئة التعليمية في عملية التعلم	2.38	.776	4	منخفضة
أفكار تساعد المعلم الوكيل على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في بيئة التعلم بالشكل الأمثل	2.30	.461	6	منخفضة
أمثلة مرتبطة ببيئة التعلم في اكتساب المعلومات	2.69	.692	2	متوسطة
أنشطة وتطبيقات عملية تتناسب مع البيئة الصفية	2.54	.758	3	منخفضة
أساليب تساعد المعلم الوكيل على إدارة الصف باستخدام التعلم النشط	2.37	.485	5	منخفضة
شرح وافي يوضح للمعلم الوكيل كيفية استخدام التعلم عن بعد وأدواته في الحالات الطارئة	3.02	.317	1	متوسطة
الدرجة الكلية لمحوّر تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات	2.55	.331		منخفضة

يلاحظ من الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحوّر الثالث قد بلغت (2.55) وهو يشير إلى درجة تقييم (منخفضة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور هي درجة منخفضة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (2.30) و(3.02) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي الدرجة المتوسطة لعبارتين، وتقابل الدرجة المنخفضة لأغلب العبارات في المحور، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (شرح وافي يوضح للمعلم الوكيل كيفية استخدام التعلم عن بعد وأدواته في الحالات الطارئة)، بمتوسط حسابي قدره (3.02) ودرجة تقييم (متوسطة)، وجاء في المرتبة السادسة عبارة (أفكار تساعد المعلم الوكيل على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في بيئة التعلم بالشكل الأمثل) بمتوسط حسابي قدره (2.30) ودرجة تقييم (منخفضة).

وتفسر الباحثة انخفاض نتائج استجابات أفراد عينة البحث إلى عدة عوامل منها نقص تدريب المعلمين الوكلاء لاستخدام التكنولوجيا بطريقة فعالة في العملية التعليمية، وعدم توافر البنية التكنولوجية التحتية اللازمة مما ينعكس على قدرة المعلمين، إضافة إلى وجود

بعض المعلمين الوكلاء الذين لا يستجيبون للتغيرات والمستجدات التقنية نتيجة عدم إيمانهم بجدوتها في التعليم.

المحور الرابع: تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور الرابع لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور الرابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
إرشادات تساعد المعلم الوكيل من تحقيق الدعم النفسي الإجتماعي للمتعلمين	3.52	.731	5	مرتفعة
أساليب تساعد المعلم الوكيل رصد حالات الإعتلال الصحي لدى المتعلمين	4.44	.499	1	مرتفعة جدًا
أمثلة عملية توضح للمعلم الوكيل كيفية التعامل مع حالات الإعتلال الصحي السلوكي والانفعالي والمعرفي والجسدي	4.26	.630	2	مرتفعة جدًا
أمثلة عملية موضحة للمعلم الوكيل كيفية بناء الذات وتقديرها وبناء صورة إيجابية لدى المتعلمين عن ذواتهم	4.44	.671	1	مرتفعة جدًا
أنشطة تمكن المعلم الوكيل من مساعدة المتعلمين في تعزيز الشعور بالإنتماء	4.19	.706	3	مرتفعة
عرض تفصيلي يوضح للمعلم الوكيل استراتيجيات التعامل مع حالات صعوبات التعلم الأكاديمية والنمائية	3.88	.998	4	مرتفعة
الدرجة الكلية لمحور تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة	4.05	.746		مرتفعة

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحور الرابع قد بلغت (4.05) وهو يشير إلى درجة تقييم (مرتفعة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة هي درجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (4.44) و(3.52) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي: الدرجة المرتفعة جدًا والمرتفعة لأغلب العبارات في المحور، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (أساليب تساعد

المعلم الوكيل رصد حالات الإعتلال الصحي لدى المتعلمين) وعبرة (أمثلة عملية موضحة للمعلم الوكيل كيفية بناء الذات وتقديرها وبناء صورة إيجابية لدى المتعلمين عن ذاتهم)، بمتوسط حسابي قدره (4.44) ودرجة تقييم (مرتفعة)، وجاء في المرتبة الخامسة عبارة (إرشادات تساعد المعلم الوكيل من تحقيق الدعم النفسي الإجتماعي للمتعلمين) بمتوسط حسابي قدره (3.52) ودرجة تقييم (مرتفعة).

وتفسر الباحثة ارتفاع نتائج استجابات أفراد عينة البحث في محور تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة بتضمن الدورات التدريبية التي اتبعوها قد وفرت موارد كافية (موارد بشرية كالمستشارين النفسيين، وموارد مادية كالبرامج الداعمة) التي تساعد المعلمين الوكلاء وترشدتهم إلى الطرائق الفعالة للتعامل الصحيح مع متعلمي فئة الاحتياجات الخاصة من خلال التعاون بينهم وبين أولياء أمورهم وبين الاستشاريين الأخصائيين، وتزيد من وعيهم بأهمية توظيف أساليب تدعم المتعلمين نفسياً.

المحور الخامس: تقييم التعامل مع المناهج

وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث عن المحور الخامس لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور الخامس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقدير
أساليب تمكن المعلم الوكيل من المشاركة في منافسات عملية لتوضيح المناهج المطورة	3.55	.833	1	مرتفعة
مهارات تشجع المعلم الوكيل على ابتكار أفكار جديدة لتطوير المنهج بما يتناسب مع التنمية المستدامة	2.60	1.363	4	منخفضة
أمثلة عملية للأسس النظرية التي يتم تخطيط المناهج وفقها	1.90	1.382	6	منخفضة
أسس توضح للمعلم الوكيل كيفية تنفيذ الموضوعات المطروحة في المناهج	2.86	1.463	3	متوسطة
معايير مناسبة لتقييم المناهج المطورة في ضوء المستجدات	2.96	1.421	2	متوسطة
استراتيجيات تعلم نشط متناسبة مع محتوى المناهج المطورة	2.52	1.210	5	منخفضة
الدرجة الكلية لمحور تقييم التعامل مع المناهج	2.73	.499		متوسطة

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحور الخامس قد بلغت (2.73) وهو يشير إلى درجة تقييم (متوسطة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور تقييم التعامل مع المناهج هي درجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (1.90) و(3.55) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي: الدرجة المنخفضة في بعض العبارات، والدرجة المتوسطة في العبارات الأخرى في هذا المحور، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (أساليب تمكن المعلم الوكيل من المشاركة في منافسات عملية لتوضيح المناهج المطورة)، بمتوسط حسابي قدره (3.55) ودرجة تقييم (مرتفعة)، وجاء في المرتبة السادسة عبارة (أمثلة عملية للأسس النظرية التي يتم تخطيط المناهج وفقها) بمتوسط حسابي قدره (1.90) ودرجة تقييم (منخفضة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بنقص الموارد التعليمية اللازمة لمناهج الحلقة الأولى من التعليم الأساسي لا سيما بعد تطويرها وإضافة مقررات جديدة إليها (التربية المهنية، والتعلم الوجداني) مما يؤدي إلى تدني مستوى قدرة المعلمين الوكلاء على تنفيذ المناهج بشكل فعال.

المحور السادس: تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول(11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور السادس لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور السادس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
مهارات تفكير عليا لجعل المعلم الوكيل قادر على القيام بدور إيجابي مع زملائه في المؤسسات التربوية	3.94	.851	1	مرتفعة
مهارات لجعل المعلم الوكيل مطورًا للمؤسسة التربوية	1.87	1.228	5	منخفضة
أنشطة تساعد المعلم الوكيل على التكيف مع المتغيرات العلمية والتربوية	1.10	.302	6	منخفضة
أساليب تشجع المعلم الوكيل على التعامل بمرونة وفاعلية مع زملائه	3.27	1.033	2	متوسطة

متوسطة	4	1.075	2.66	مهارات تفكير ناقد لتقييم جودة عمل المؤسسات التربوية
متوسطة	3	1.172	3.02	أنشطة تدريبية تسمح بتبادل الخبرات بين المعلمين الوكلاء
متوسطة		.369	2.64	الدرجة الكلية لمحور التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية

يلاحظ من الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحور السادس قد بلغت (2.64) وهو يشير إلى درجة تقييم (متوسطة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية هي درجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (3.94) و(1.10) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي: الدرجة المنخفضة والمتوسطة لعبارات هذا المحور، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (مهارات تفكير عليا لجعل المعلم الوكيل قادر على القيام بدور إيجابي مع زملائه في المؤسسات التربوية)، بمتوسط حسابي قدره (3.94) ودرجة تقييم (مرتفعة)، وجاء في المرتبة السادسة عبارة (أنشطة تساعد المعلم الوكيل على التكيف مع المتغيرات العلمية والتربوية) بمتوسط حسابي قدره (1.10) ودرجة تقييم (منخفضة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة لنقص التواصل الفعال والتنسيق بين المعلمين وزملائهم، أو بين العاملين في المؤسسات التربوية، ونتيجة وجود تحديات ومعوقات تحول دون تحقيق الفائدة من التواصل المثمر إضافة إلى تباين الأهداف التربوية على مستوى المؤسسات التربوية والأهداف التربوية المطلوبة على مستوى المدارس، ونقص الدعم الذي تقدمه المؤسسات التربوية مما يؤثر على مستوى أداء المعلمين الوكلاء.

المحور السابع: تقييم الوسائل التعليمية

وجاءت النتائج في هذا المحور كما بالجدول الآتي:

جدول(12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة البحث عن المحور السابع لاستبانة تقييم الدورات

التدريبية

عبارات المحور السابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقدير
أهمية استخدام الوسائل التعليمية لتحسين عملية التعلم، وكيفية استخدامها بما يتوافق مع الأهداف التعليمية المحددة	4.64	.482	2	مرتفعة جدًا
طريقة اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لهدفه	4.17	.877	5	مرتفعة
فوائد الوسائل التعليمية في إثارة اهتمام المتعلمين	4.57	.685	3	مرتفعة جدًا
أهمية تنوع أساليب التعلم لمراعاة الفروق بين المتعلمين	4.41	.605	4	مرتفعة جدًا
دور الوسائل التعليمية في تنمية قوة الملاحظة لدى المتعلمين، وتكوين المفاهيم العلمية الصحيحة لديهم	4.67	.473	1	مرتفعة جدًا
دور الوسائل التعليمية في تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين في عملية التعلم، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم	4.05	.746	6	مرتفعة
الدرجة الكلية لمحور تقييم الوسائل التعليمية	4.12	.505		مرتفعة

يلاحظ من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لإستجابات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية للمحور السابع قد بلغت (4.12) وهو يشير إلى درجة تقييم (مرتفعة) أي أن درجة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في محور هي درجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

وفيما يتعلق بالعبارات في هذا المحور، نجد أن المتوسطات الحسابية لها قد تراوحت بين القيمتين (4.67) و(4.05) إذ تقابل قيم المتوسط الحسابي: الدرجة المرتفعة والمرتفعة جدًا للعبارات في المحور، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (دور الوسائل التعليمية في تنمية قوة الملاحظة لدى المتعلمين، وتكوين المفاهيم العلمية الصحيحة لديهم)، بمتوسط حسابي قدره (4.05) ودرجة تقييم (مرتفعة)، وجاء في المرتبة السادسة عبارة (دور الوسائل التعليمية في تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين في عملية التعلم، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم) بمتوسط حسابي قدره (4.05) ودرجة تقييم (مرتفعة).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بتنوع الوسائل التعليمية التي تم توظيفها في الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء مما أغنى أفكارهم، وحسن تجربتهم في توظيف الوسائل التعليمية في هذا المجال إضافة إلى تضمين الدورات التدريبية جانب عملي يتضمن تطبيقات عملية تساعد المعلمين الوكلاء على تعرف كيفية إعداد الوسائل التعليمية بأقل كلفة وجهد واستخدامها بالشكل الأمثل.

2.13. عرض نتائج فرضيات البحث:

1.2.13. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييمهم للدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث باختلاف المؤهل العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية، كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث باختلاف المؤهل العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة

تقييم الدورات التدريبية

المحاور	مستويات المتغير المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الأول: تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور	جامعية اجازة	23	3.43	.426
	تربوي تأهيل دبلوم	40	3.69	.518
	عليا دراسات	37	3.93	.452
	المجموع	100	3.65	.504
المحور الثاني: تقييم مهارات التعليم والتدريس	جامعية اجازة	23	3.67	.915
	تربوي تأهيل دبلوم	40	4.24	.910
	عليا دراسات	37	4.60	.635
	المجموع	100	4.11	.925
المحور الثالث: تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات	جامعية اجازة	23	2.53	.398
	تربوي تأهيل دبلوم	40	2.47	.312
	عليا دراسات	37	2.65	.284
	المجموع	100	2.55	.331
	جامعية اجازة	23	4.14	.504

476	4.01	40	تربوي تأهيل دبلوم	المحور الرابع: تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة
525	4.23	37	عليا دراسات	
505	4.12	100	المجموع	
512	2.70	23	جامعية اجازة	المحور الخامس: تقييم التعامل مع المناهج
470	2.72	40	تربوي تأهيل دبلوم	
532	2.76	37	عليا دراسات	
499	2.73	100	المجموع	
402	2.70	23	جامعية اجازة	المحور السادس: تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية
289	2.57	40	تربوي تأهيل دبلوم	
418	2.69	37	عليا دراسات	
369	2.64	100	المجموع	
689	4.21	23	جامعية اجازة	المحور السابع: تقييم الوسائل التعليمية
759	4.06	40	تربوي تأهيل دبلوم	
765	3.94	37	عليا دراسات	
746	4.05	100	المجموع	
320	3.55	23	جامعية اجازة	الدرجة الكلية
344	3.39	40	تربوي تأهيل دبلوم	
325	3.34	37	عليا دراسات	
338	3.41	100	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (13) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث باختلاف المؤهل العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما هو موضَّح في الجدول رقم (14).

تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

الجدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي ضمن درجات تقدير أفراد عينة البحث على كامل استبانة تقييم الدورات

التدريبية

القرار	الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
دال	.000	8.320	1.843	2	3.686	بين المجموعات
			.222	97	21.486	داخل المجموعات
				99	25.172	الكلية
دال	.000	9.098	6.686	2	13.372	بين المجموعات
			.735	97	71.288	داخل المجموعات
				99	84.660	الكلية
دال	.043	3.248	.341	2	.682	بين المجموعات
			.105	97	10.179	داخل المجموعات
				99	10.861	الكلية
غير دال	.167	1.821	.457	2	.915	بين المجموعات
			.251	97	24.355	داخل المجموعات
				99	25.270	الكلية
غير دال	.895	.111	.028	2	.056	بين المجموعات
			.254	97	24.605	داخل المجموعات
				99	24.661	الكلية
غير دال	.237	1.460	.197	2	.395	بين المجموعات
			.135	97	13.107	داخل المجموعات
				99	13.501	الكلية
غير دال	.388	.957	.533	2	1.065	بين المجموعات
			.557	97	54.007	داخل المجموعات
				99	55.072	الكلية
غير دال	.065	2.809	.309	2	.618	بين المجموعات
			.110	97	10.677	داخل المجموعات
				99	11.296	الكلية

يتبين من الجدول (14) أن قيمة الدلالة على الدرجة الكلية للاستبانة قد بلغت (0.065) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائياً وهذا يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييم الدورات

التدريبية للمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

كما يتبين الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة البحث تعزى لمؤهلهم العلمي في محاور الاستبانة التالية: (تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة، تقييم التعامل مع المناهج، تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية، تقييم الوسائل التعليمية)، بينما كانت قيمة الدلالة أصغر من (0.05) في كلاً من المحاور التالية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء: (تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور، تقييم مهارات التعليم والتدريس، تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المحاور لمصلحة المعلمين الوكلاء الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تراكم الخبرات والمعارف لدى المعلمين الوكلاء الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا المرتبطة بمهارات التدريس ومكونات العملية التعليمية المرتبطة بالبيئة التعليمية واستخدام تكنولوجيا المعلومات وبأساليب التعامل مع المتعلمين وذوهم بما يحقق التعاون الفعال والمرجو لتحقيق الهدف من التعليم وكيفية توظيف طريقة التعليم المناسبة للموقف التدريسي مع استثمار كافة مكونات بيئة التعلم وتفرد كل معلم بطريقة توظيف المعلومات المعطاة في البرنامج التدريبي بما يتناسب مع الخبرات السابقة والمترابطة الموجودة لديهم حول مهارات وطرائق التدريس وأساليبه مما أظهر فروق بينهم، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (الصعوب وآخرون، 2021) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات إجابة عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة النعيمي (2020) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في دور الدورات التدريبية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الحاصلين على الماجستير.

2.2.13. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييمهم للدورات التعليمية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث باختلاف عدد سنوات الخبرة على الدرجة الكلية

لاستبانة تقييم الدورات التدريبية المعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	الاستبانة ومجالاتها
.599	3.64	14	أقل من خمس سنوات	المحور الأول: تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور
.464	3.66	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.523	3.65	42	أكثر من سبع سنوات	
.504	3.65	100	المجموع	
1.218	3.83	14	أقل من خمس سنوات	المحور الثاني: تقييم مهارات التعليم والتدريس
.880	4.13	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.865	4.19	42	أكثر من سبع سنوات	
.925	4.11	100	المجموع	
.284	2.36	14	أقل من خمس سنوات	المحور الثالث: تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات
.322	2.52	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.330	2.64	42	أكثر من سبع سنوات	
.331	2.55	100	المجموع	
.442	3.90	14	أقل من خمس سنوات	المحور الرابع: تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة
.489	4.15	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.532	4.16	42	أكثر من سبع سنوات	
.505	4.12	100	المجموع	
.451	2.62	14	أقل من خمس سنوات	المحور الخامس: تقييم التعامل مع المناهج
.478	2.69	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.475	3.19	42	أكثر من سبع سنوات	
.499	2.73	100	المجموع	
.329	2.62	14	أقل من خمس سنوات	المحور السادس: تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية
.401	2.59	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.326	2.86	42	أكثر من سبع سنوات	
.369	2.64	100	المجموع	
.866	3.99	14	أقل من خمس سنوات	المحور السابع: تقييم الوسائل التعليمية
.762	4.03	44	من خمس إلى سبع سنوات	
.702	4.09	42	أكثر من سبع سنوات	
.746	4.05	100	المجموع	

أقل من خمس سنوات	14	3.40	.392
من خمس إلى سبع سنوات	44	3.41	.331
أكثر من سبع سنوات	42	3.41	.335
المجموع	100	3.41	.338

الكلية

يتضح من الجدول رقم (15) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث باختلاف عدد سنوات الخبرة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة من وجهة نظرهم، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (16).

الجدول (16) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير سنوات الخبرة ضمن درجات تقدير أفراد عينة البحث على كامل استبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	F	الدلالة	القرار
بين المجموعات	.004	2	.002	.009	.991	غير دال
داخل المجموعات	25.167	97	.259			
الكلية	25.172	99				
بين المجموعات	1.358	2	.679	.791	.456	غير دال
داخل المجموعات	83.302	97	.859			
الكلية	84.660	99				
بين المجموعات	.878	2	.439	4.264	.017	دال
داخل المجموعات	9.983	97	.103			
الكلية	10.861	99				
بين المجموعات	.766	2	.383	1.517	.225	غير دال
داخل المجموعات	24.503	97	.253			
الكلية	25.270	99				
بين المجموعات	3.545	2	1.772	8.142	.001	دال

			218.	97	21.116	داخل المجموعات	
				99	24.661	الكلي	
غير دال	0.060	بين المجموعات	381.	2	.761	بين المجموعات	المحور السادس: تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية
		داخل المجموعات	131.	97	12.740	داخل المجموعات	
		الكلي		99	13.501	الكلي	
غير دال	0.877	132.	075.	2	.149	بين المجموعات	المحور السابع: تقييم الوسائل التعليمية
			566.	97	54.923	داخل المجموعات	
				99	55.072	الكلي	
غير دال	0.985	0.015	002.	2	.004	بين المجموعات	الكلي
			116.	97	11.292	داخل المجموعات	
				99	11.296	الكلي	

يتبين من الجدول (16) أن قيمة الدلالة على الدرجة الكلية للاستبانة قد بلغت (0.015) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالة إحصائياً وهذا يدل على أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول تقييمهم للدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة القنيطرة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه الفروق أجري اختبار شيفيه للمقارنات البعدية وتبين أن هذه الفروق لمصلحة المعلمين الذين كانت خبرتهم أكثر من سبع سنوات تدريسية.

كما يتبين من الجدول السابق أن قيمة الدلالة أصغر من (0.05) في كلاً من المحاور التالية لاستبانة تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء: (تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات، تقييم التعامل مع المناهج) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المحاور لمصلحة المعلمين الوكلاء الذين خبرتهم أكثر من سبع سنوات تدريسية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة المتراكمة مكنت المعلمين من الاستفادة أكثر مما قُدم لهم

في البرنامج لا سيما فيما يتعلق بمحور التكنولوجيا والمناهج، فهذه المعلومات لم يحصل عليها المعلمون الوكلاء إلا من خلال الخبرة التدريسية، وبالتالي جاء تقييمهم بدرجة مرتفعة أكثر من المعلمين ذوي الخبرة التدريسية الأقل، اللذين من الممكن ألا تتوفر لديهم المعرفة بكافة الجوانب التي تم تقييمها في البرنامج التدريبي فاختاروا الدرجة الأقل نتيجة عدم معرفتهم.

بينما يبين الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية في محاور الاستبانة التالية: (تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور، تقييم مهارات التعليم والتدريس، تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة، تقييم الوسائل التعليمية، وتقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية)، وبالتالي إن المعلمين جميعهم وبغض النظر عن سنوات الخبرة قد استفادوا من البرنامج التدريبي في هذه الجوانب بفروق ليست ذات دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة النعيمي (2020) التي تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمصلحة أفراد عينة البحث تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

14. المقترحات:

من خلال ما سبق تقدم الباحثة المقترحات التالية:

- إجراء دورات تدريبية مستمرة للمعلمين الوكلاء في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في توظيف استراتيجيات تدريسية ومهارات التفكير عامة في تدريس المواد الرئيسية.
- تطوير أدلة للمعلمين في المواد التعليمية كافة بما يساعد على تضمينها الخطوات اللازمة لتوظيف استراتيجيات التدريس.
- تصميم منصات إلكترونية تدريبية لتدريب المعلمين كافة ولاسيما المعلمين الوكلاء لتوظيف التكنولوجيا في التعليم.
- ضرورة مواءمة البيئة التعليمية مع مستجدات المناهج المطورة، وتزويدها بالوسائل التعليمية المناسبة، والأجهزة التعليمية الحديثة.
- إجراء دراسة مماثلة على معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لتقييم البرامج والدورات التدريبية الخاصة بمهارات واستراتيجيات التدريس الحديثة.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

إبراهيم، ماهر. (2020). تقييم برنامج إعداد المعلم في ضوء معايير NCATE كلية التربية بجامعة دمشق ((نموذجاً)). *المجلة التربوية الإلكترونية السورية*، 1-23.

بطرس، نضال. (2015). تقييم البرامج التدريبية في معهد التدريب والتطوير التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين واختصاصي الرياضيات المتدربين. *مجلة الأستاذ*، 215، 281-300.

بولمكاحل، ليندة. (2020). دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي. *مجلة أبحاث نفسية وتربوية*، 10(1)، 27-48.

الخليفات، عصام عطا الله حسين. (2010). *تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية*. دار صفاء: عمان.

دحام، إيمان. (2024). الأداء التدريسي للمعلمين ودوره في تحقيق العاطفة الاجتماعية في المرحلة المتوسطة. *مجلة الدراسات المستدامة*، 6(2)، 1562 - 1578.

زرقان، ليلى. (2014). *مقياس تصميم البرامج التدريبية*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الشربيني، زكريا أحمد؛ صادق، يسرية أنور؛ القرني، محمد سالم محمد؛ ومطحنة، السيد خالد. (2013). *مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية*. مكتبة الشقري.

شعبان، أسماء محمد محمد. (2021). دراسة تقييمية للبرامج التدريبية على المنهج 2.0 من وجهة نظر المدرسين. *مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة في جامعة دمنهور*، 1-32.

- الشرعة، عطا الله محمد. (2014). *إدارة العمليات التدريبية النظرية والتطبيق*. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- صاصيلا، رانية. (2005). *الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي في ضوء التحديات المعاصرة*. مجلة جامعة دمشق، 21(2)، دمشق.
- الصعوب، ماجد محمود؛ والصرايرة، رائد عبد الحافظ؛ والقرالة، اياد بركات؛ والسبوع، ماجدة خلف. (2021). *مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر*. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 5(7)، 146-166.
- الفرا، غادة رفيق. (2013). *تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية* [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الأزهر.
- الفقعاوي، أحلام. (2011). *تقويم برامج التربية العملية لإعداد معلم التعليم الأساسي بكليات التربية في جامعات قطاع غزة*. جامعة الأزهر.
- القانون رقم (50) لعام (2004). *القانون الأساسي للعاملين في الدولة في الجمهورية العربية السورية*.
- محمد، خليل وآخرون. (2008). *التدريب أهميته والحاجة إليه - أنماطه - بناء برامجه - والتقييم المناسب له (ط.1)*. القاهرة: الدار الشرقية.
- المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). *مناهج البحث العلمي*. دار الكتب.
- مصلح، أحلام وعبد اللطيف، انتصار. (2022). *تقييم البرامج التدريبية في ضوء مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر الإشراف التربوي والاختصاصي في محافظة ديالى نموذجاً*. مجلة التربية الأساسية، 27(112)، 95-122.
- المطيري، عائشة. (2017). *تقييم البرامج التدريبية لمعلمات التربية الفنية في المرحلة المتوسطة في ضوء مطالب تدريس المنهج المطور*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 1(4)، 137-163.
- مهنأ، ط. (2018). *توظيف استراتيجية التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقته برفع مستوى الكفاءة المهنية*

للمعلمين/ رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة.

النعمي، ساره موسى. (2020). دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في ضوء بعض المتغيرات [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط.
هلال، فاطمة حنفي محمود. (2019). تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية في جامعة بني سويف، 2، 94-112.

الوادعي، محمد سالم علي آل مداوي. (2019). تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، 35(12)، 187-217.

الوعري، عريب؛ وأمارة، محمد. (2021). واقع تطبيق سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس شرقي القدس من وجهة نظرهم. المجلة العلمية للنشر العلمي، 35، 475-491.

وزارة التربية، الجمهورية العربية السورية. (2014). النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- Ödalen, J., Brommesson, D., Erlingsson, G. Ó., Schaffer, J. K., & Fogelgren, M. (2019). Teaching university teachers to become better teachers: the effects of pedagogical training courses at six Swedish universities. *Higher Education Research & Development*, 38(2), 339-353.
- Niamhom, W., Srisuantang, S., & Tanpichai, P. (2018). Satisfaction study towards classroom language training courses of English

teachers in primary educational service area office, Nakhon Pathom province, Thailand. Small, 7, 25-00.
Ogilvie, A. (2015). *The Effects Global Education in service training program on secondary school Teacher's*". ph. Dissertation presented to Seattle University. scuttle.

المواقع الإلكترونية:

- تعوينات، علي. (2014). *التدريب المستمر أثناء الخدمة*. متاح على الرابط:

: <http://iswy.co/e2d7i9>

- جريدة قاسيون، الجمهورية العربية السورية. متاح على الرابط:

<https://Kassionpaper.COM/syria/item/24204-2016-10-08-15-12-00>.

- السنوسي، هالة عبد القادر. (2015). *تقييم برامج إعداد معلمي العلوم في ضوء*

مستجدات العصر - من وجهة نظر الطلاب المعلمين. متاح على الرابط:

<https://www.researchgate.net/publication/310862615>

ملحق (1) استبانة تقييم الدورات التدريبية المعلمين الوكلاء أثناء الخدمة في محافظة القنيطرة من وجهة نظرهم

خيارات الإجابة					بنود الاستبانة	م
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
المحور الأول: تقييم التعامل مع المتعلمين وأولياء الأمور						
تتضمن الدورة التدريبية:						

تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

1	مهارات تمكن المعلم الوكيل من تنظيم المعلومات بما يتناسب مع الفروق الفردية للمتعلمين				
2	أمثلة تطبيقية توضح للمعلم الوكيل كيفية خلق بيئة داعمة للمتعلمين				
3	نقاط أساسية لملاحظة أداء المتعلمين وتوجيهها				
4	أنشطة تمكن المعلم الوكيل من استخدام أنشطة تعلم بديلة للتعلم الصفي بمساعدة أولياء الأمور				
5	استراتيجيات تدريس فعالة تشجع العمل الجماعي للمتعلمين ضمن فريق.				
6	أنشطة وأساليب لكيفية تعامل المعلم الوكيل مع المتعلمين وأولياء أمورهم، وكيفية توظيف دور أولياء الأمور في العملية التعليمية				
المحور الثاني: تقييم مهارات التعليم والتدريس					
تتضمن الدورة التدريبية:					
7	معارف نظرية حول مهارات التدريس الفعال تغني الخلفية المعرفية للمعلم الوكيل				
8	نماذج لطرائق تدريس حديثة تعمق فهم المعلم الوكيل لدوره في الصف				
9	أمثلة تطبيقية لخطوات تخطيط الدرس وفق مراحله (تمهيد وإثارة، أنشطة سير الدرس وإجراءاته، إغلاق الدرس)				
10	مهارات تدريسية تمكن المعلم الوكيل من تقييم أي موقف تعليمي				

					استراتيجيات متنوعة تساعد المعلم الوكيل على تنفيذ خطوات الدرس	11
					أنشطة وأساليب تمكن المعلم الوكيل من ربط المهارات التدريسية بالحياة العملية	12
المحور الثالث: تقييم التعامل مع البيئة التعليمية وتكنولوجيا المعلومات						
تتضمن الدورة التدريبية:						
					أساليب تجعل المعلم الوكيل قادرًا على توظيف البيئة التعليمية في عملية التعلم	13
					أفكار تساعد المعلم الوكيل على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الموجودة في بيئة التعلم بالشكل الأمثل	14
					أمثلة مرتبطة ببيئة التعلم في اكتساب المعلومات	15
					أنشطة وتطبيقات عملية تتناسب مع البيئة الصفية	16
					أساليب تساعد المعلم الوكيل على إدارة الصف باستخدام التعلم النشط	17
					شرح وافي يوضح للمعلم الوكيل كيفية استخدام التعلم عن بعد وأدواته في الحالات الطارئة	18
المحور الرابع: تقييم الدعم النفسي والتعامل مع الاحتياجات الخاصة						
تتضمن الدورة التدريبية:						
					إرشادات تساعد المعلم الوكيل من تحقيق الدعم النفسي الاجتماعي للمتعلمين	19

					أساليب تساعد المعلم الوكيل رصد حالات الإعتلال الصحي لدى المتعلمين	20
					أمثلة عملية توضح للمعلم الوكيل كيفية التعامل مع حالات الإعتلال الصحي السلوكي والانفعالي والمعرفي والجسدي	21
					أمثلة عملية موضحة للمعلم الوكيل كيفية بناء الذات وتقديرها وبناء صورة إيجابية لدى المتعلمين عن ذواتهم	22
					أنشطة تمكن المعلم الوكيل من مساعدة المتعلمين في تعزيز الشعور بالانتماء	23
					عرض تفصيلي يوضح للمعلم الوكيل استراتيجيات التعامل مع حالات صعوبات التعلم الأكاديمية والنمائية.	24
المحور الخامس: تقييم التعامل مع المناهج						
تتضمن الدورة التدريبية:						
					أساليب تمكن المعلم الوكيل من المشاركة في منافسات عملية لتوضيح المناهج المطورة	25
					مهارات تشجع المعلم الوكيل على ابتكار أفكار جديدة لتطوير المنهج بما يتناسب مع التنمية المستدامة	26
					أمثلة عملية للأسس النظرية التي يتم تخطيط المناهج وفقها	27
					أسس توضح للمعلم الوكيل كيفية تنفيذ الموضوعات المطروحة في المناهج	28

29	معايير مناسبة لتقييم المناهج المطورة في ضوء المستجدات				
30	استراتيجيات تعلم نشط متناسبة مع محتوى المناهج المطورة				
المحور السادس: تقييم التعامل مع الزملاء والمؤسسات التربوية					
تتضمن الدورة التدريبية:					
31	مهارات تفكير عليا لجعل المعلم الوكيل قادر على القيام بدور إيجابي مع زملائه في المؤسسات التربوية				
32	مهارات لجعل المعلم الوكيل مطوراً للمؤسسة التربوية				
33	أنشطة تساعد المعلم الوكيل على التكيف مع المتغيرات العلمية والتربوية				
34	أساليب تشجع المعلم الوكيل على التعامل بمرونة وفاعلية مع زملائه				
35	مهارات تفكير ناقد لتقييم جودة عمل المؤسسات التربوية				
36	أنشطة تدريبية تسمح بتبادل الخبرات بين المعلمين الوكلاء				
المحور السابع: تقييم الوسائل التعليمية					
توضح الدورة التدريبية للمعلم الوكيل:					
37	أهمية استخدام الوسائل التعليمية لتحسين عملية التعلم، وكيفية استخدامها بما يتوافق مع الأهداف التعليمية المحددة				
38	طريقة اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لهده				
39	فوائد الوسائل التعليمية في إثارة اهتمام المتعلمين				

تقييم الدورات التدريبية للمعلمين الوكلاء أثناء الخدمة من وجهة نظرهم

					أهمية تنويع أساليب التعلم لمراعاة الفروق بين المتعلمين	40
					دور الوسائل التعليمية في تنمية قوة الملاحظة لدى المتعلمين، وتكوين المفاهيم العلمية الصحيحة لديهم	41
					دور الوسائل التعليمية في تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين في عملية التعلم، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم	42

ملحق (2) أسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم المحكم		
1	أ.د. جمعة ابراهيم	3	د. عصمت رمضان
2	د. سندهس العاتكي	4	د. منذر الأحمد
5	د. نضال حسن		