

## واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي

### بجمهورية مصر العربية : دراسة ميدانية

إعداد

عزة عزت محمد إبراهيم\*

مقدمة:

تعد مرحلة التعليم الأساسي من أهم المراحل التعليمية؛ لدورها في بناء الإنسان المصري، وتحرص معظم دول العالم على تنمية طاقاتها البشرية، واستثمارها أفضل استثمار، وتطويرها إلى أقصى حد ممكن، وذلك لأن الاستثمار في البشر من أعظم الاستثمارات على الإطلاق، حيث إنه يعطي أفضل عائد في العصر الحديث، وتعتبر عملية تنمية الموارد البشرية قيمة كبرى، ويعتبر التدريب مصدراً أساسياً لتنمية تلك الموارد البشرية، والتدريب لن يحقق أفضل استثمار أو عائداً مجزياً إلا إذا كان هادفاً وجاداً ومثمرًا.

ويشهد العالم اليوم تغيرات وتحديات كثيرة: عالمية، محلية، سياسية، اقتصادية، علمية، تكنولوجية، بيئية، وغيرها من تحديات تتشابك وتتضاعف لتشكل وصفاً غاية في التعقيد. ولم تعد تجدي معه الحلول المعتادة، وهذه التحديات والتغيرات لها كبير الأثر على المجتمع العربي بشكل عام، والمجتمع المصري بشكل خاص. ولقد فرضت كل هذه التغيرات السابقة دوراً مختلفاً للمعلم، حيث إنه لم يعد هو الناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل أصبح الموجه، والمشارك، والمرشد للطلاب، في مرحلة تعليمهم (مصطفى، ٢٠٠٥).

علاوة على ذلك فإن نظم التعليم والتدريب قد أصبحت تواجه ضغوطاً متزايدة محلياً وإقليمياً ودولياً؛ من أجل تحسين أوضاعها، بما يتناسب وطبيعة التحديات والمتغيرات الدولية، والتي تؤثر بشكل واضح على كل نظم التعليم (ناس، ٢٠٠٦).

وقد أصبح هناك اتجاه لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في برامج تدريب المعلمين، بهدف تحسين مهارات وكفاءة المعلم في استخدام هذه التكنولوجيا، ليصبح قادراً على تطوير بيئة العمل، بدلاً من أن يكون منفذاً فقط للتعليمات الصادرة إليه.

\* بحث مشتق من رسالة ماجستير اشراف:

د/ مصطفى عبدالحميد عناني

أ.د/ محمد صبري الحوت

علاوة على ذلك فإن التدريب يؤدي دوراً أساسياً في الارتقاء بمستوى الكفاءة الإنتاجية لكافة أنواع المنظمات والمؤسسات التعليمية، باعتبارها عملية تنموية مخططة ومستمرة، تهدف إلى تزويد المشتغلين بالعمل القيادي بالمعارف والقدرات والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية نحو الهدف المنشود(السيسي، ٢٠٠٤).

ويغلب على المحتوى التدريبي الطابع النظري، ولا يتضمن في كثير من الأحيان أي جوانب عملية تطبيقية، قد يرجع ذلك إلى التباعد بين الأهداف التدريبية الموضوعية منذ البداية، ومحتوى هذه البرامج التدريبية، وقد تحققت معظم العبارات الخاصة بمحتوى التدريب بمستوى تقريبي منخفض، بينما تحققت العبارة الخاصة بأن محتوى البرنامج التدريبي يغلب عليه المعلومات النظرية فقط بمستوى تقريبي عالٍ( بسطويسي، ٢٠٠٩) .

وبالرغم من تناول العديد من الدراسات حول برامج التدريب وأهميته، إلا أنه يوجد قصور في العائد من برامج التدريب. وقد أكد ذلك العديد من الدراسات، ومنها دراسة عادل عبد الحميد، والتي أكدت على وجود قصور في نواحي الإعداد أثناء برامج التدريب، وعدم وجود متابعة للمتدربين في المركز بعد انتهاء برامج التدريب، وعدم تطبيق برامج التدريب في مواقع عملهم، وفي هذا الصدد يرى سليمان محمد كمال أن كثيرا من الاحتياجات الحديثة في تدريب المعلمين غير مطبق في الواقع التربوي، مما أدى إلى عجز العائد من برامج التدريب، والاستفادة منها في الواقع التربوي (السيسي، ٢٠٠٤).

وقد أكدت أيضا دراسة ماهر أحمد محمود على عدم وجود متابعة بعد انتهاء التدريب، مما أدى إلى قصور في الاستفادة من العائد من التدريب أثناء الخدمة(محمود، ٢٠٠٥).

يتضح مما سبق أن ما يحتم أهمية تدريب معلمي التعليم الأساسي وتنميتهم مهنيًا هو ظهور العديد من التحديات المعاصرة، التي باتت تفرض على هؤلاء المعلمين أدواراً ومهاماً جديدة، تتطلب مستوى متجدداً من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة، ومن هذا المنطلق فإن دراسة وتقويم العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي صار ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة متطلبات المتغيرات الحضارية المعاصرة، ولتحقيق الإصلاح التعليمي المنشود، وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

#### مشكلة الدراسة:

شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه كافة المهتمين بقضايا التربية، انطلاقاً من الإيمان بأهمية المعلم الذي يشكل بعداً رئيسياً في العملية التعليمية بصفة عامة، وفي المرحلة الأساسية بصفة خاصة، فنجاح مرحلة التعليم الأساسي في تحقيق أهدافها يعتمد بشكل مباشر على

واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

المواصفات التي يجب أن تتوافر في المعلم مهنيًا، وإذا كانت مرحلة التعليم الأساسي مرحلة شاملة ومتكاملة تجمع بين النواحي النظرية والعملية، فإن الأمر يتطلب ضرورة أن يكون إعداد معلم التعليم الأساسي إعداداً يتفق وطبيعة مرحلة التعليم الأساسي، التي تجمع فيها الدراسة بين النظرية والتطبيق.

وبناءً على ما سبق يمكن أن تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات الأربعة التالية:

- ١- ما البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الأساسي؟ وما المؤسسات والوحدات المسؤولة عنها؟
  - ٢- ما مفهوم العائد من تدريب المعلمين؟ وما أنماطه (أنواعه)؟
  - ٣- ما واقع العائد غير النقدي من برامج تدريب معلمي التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية؟
  - ٤- هل توجد فروق ذات دلالة بين آراء المعلمين عن برامج التدريب والعائد منه بين المحافظات الثلاثة؟
  - ٥- ما التوصيات والمقترحات لتنمية العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية؟
- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في التعرف على واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية.

ويرتبط هذا الهدف بمجموعة من الأهداف، تتمثل في:

١. التعرف على البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الأساسي والمؤسسات والوحدات المسؤولة عنها.
٢. تحديد مفهوم العائد من تدريب المعلمين وأنماطه (أنواعه).
٣. رصد واقع العائد غير النقدي من برامج تدريب معلمي التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.
٤. تحديد الفروق ذات الدلالة بين آراء المعلمين عن برامج التدريب والعائد منه بين المحافظات الثلاثة.

٥. التعرف على التوصيات والمقترحات لتنمية العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية

أهمية الدراسة:

١. تبرز أهمية الدراسة من تناولها طرق تقديم خطة مقترحة لتفعيل الاستفادة من برامج تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي في مصر، والتعرف على الإطار الفكري في تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي، والكشف عن أهمية واقع أساليب تطبيق قياس عائد التدريب على معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

٢. إن هذه الدراسة تواكب توجيهات وزارة التربية والتعليم في مصر بأهمية التدريب بصفة عامة، لما له من أهمية في تحسين العملية التعليمية .

منهج الدراسة:

تتناول الدراسة الحالية العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي، ووفقاً لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لطبيعة الموضوع محل البحث، من خلال وصف واقع عائد تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وجمع البيانات والمعلومات الوصفية والإحصائية وتحليل هذه الحقائق التي جمعت وتفسيرها؛ لكي يستفيد منها صانع القرار في تحديد العائد من برامج تدريب المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.

مصطلحات الدراسة:

العائد: عادَ: ( فعل ) عادَ يَعُودُ ، عُدَّ ، عَوْدَةً وَعَوْدًا ، فهو عائدٌ والجمع: عَوَادٌ ، وَعَوْدٌ وهنَّ عَوْدٌ، وعائد والمفعول مَعُودٌ، عادَ إليه وَلَهُ وَعَلَيْهِ : رَجَعَ، اِرْتَدَّ هي ما يعود على العملية التعليمية من فوائد ( المعجم الوجيز، ٢٠١٢ )

عائد التدريب:

هي ما يعود على العملية التعليمية من فوائد ونشاط متكامل بمدخلاته وأنظمتها ومخرجاته من جهة، متكامل مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية، (Balkin2001).  
والتعريف الاجرائي هو: العائد من برامج التدريب والتعرف على مدى التأثير الذي أحدثه التدريب على المشاركين في البرنامج التدريبي، من خلال عملية قياس موضوعية لهذا الأثر لمجموعة المهارات والقدرات والمعارف والعادات الجديدة والاتجاهات والتغير في السلوك، وتأثير

ذلك على العمل وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب على أداء معلمى التعليم الاساسى(بدوي، ٢٠٠٤).

٢- التدريب:

التدريب عملية تقوم بها وحدة التدريب بالمؤسسة التعليمية من أجل تزويد المتدربين، سواء كانوا في الجهاز الإداري أو الجهاز الأكاديمي- بالمعارف والمهارات اللازمة لهم في المستقبل، والتي تساعدهم على تحقيق الهدف المنشود لهم ولمؤسستهم التي يعملون فيها وينتمون إليها (نانا، ٢٠١٢).

والتدريب هو نشاط متكامل بمدخلاته وأنظمتها ومخرجاته من جهة، ومتكامل مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية (شحاته ، ٢٠٠٣). علاوة على ذلك يعتبر التدريب من العمليات الهامة في ادارة الموارد البشرية حيث يلعب دوراً كبيراً في تطوير القدرات الفردية والتنظيمية، ويسهم فى عملية التغير التنظيمي، كما يساعد فى تحسين طاقة وقدرة الفرد على العمل (المطيري، ٢٠١٠). ويعرفه البعض بأنه إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الفرد؛ لتحقيق هدف محدد ومقرر(الحمامى ، ١٩٩٩).

والتعريف الإجرائي هو: عملية يقوم بها المدرب مع المتدرب، وهي عملية مخططة ومعدة للوصول بالأداء إلي مستوي معين، وهو أيضا يساعد الشخص ليفعل ما هو ضروري ليجعله اقصر كفاية وفاعلية(رزهر ، ٢٠٠٦).

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة الوثيقة الصلة بموضوع الدراسة الحالية، متضمنة إشارات ومعايير ذات أهمية للدراسة الحالية من حيث قضايا الإعداد والتدريب للمديرين والمعلمين، والتدريب ومعايير تقويم برامج التدريب وهي كالآتي:

١- تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في مصر في ضوء اتجاهات تطوير المرحلة (٢٠٠٥م).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التي تحد من فعالية سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود متابعة للمتدربين بعد انتهاء التدريب، مما أدى إلى قصور في الاستفادة من العائد من برامج التدريب أثناء الخدمة(محمود، ٢٠٠٥).

٢- تطوير نظام تدريب مدير المدارس الثانوية العامة في أثناء الخدمة في دور الاتجاهات الحديثة (٢٠٠٥م).

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص نواحي القصور التدريبية المقدمة لمديري المدارس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج المقارن. وتوصلت الدراسة إلى افتقاد برامج التدريب أثناء الخدمة إلى بعض الأساليب الحديثة في التدريب، وغياب الفلسفة الواضحة للتدريب (الشاذلي، ٢٠٠٥).

٣- نماذج التطوير المهني في التعليم والممارسة من المعلمين الجدد في التعليم العالي (٢٠٠٥م).

هدفت الدراسة إلى وصف وتقييم نماذج التنمية المهنية المستخدمة في تدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد، واستخدمت المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي حتى تحقق أهدافها العلمية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المحاضرين يحتاجون في الدورات التعليمية المتخصصة إلى نشر نتائج الأبحاث في هذه المجالات إلى رواد الدورات التدريبية والقائمين عليها وغيرهم من المسؤولين، (pol 2005)

٤- تقييم الجامعة المهنية في الخارج الألمانية مبرمجة كجزء من مجلة النهج الدراسة الجامعية الصورة الاستراتيجية القضية مسطح للجودة في التعليم العالي (٢٠٠٦م).

هدفت الدراسة إلى تعرف الحاجات لمجلس إدارة المدرسة، واستخدمت المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي حتى تحقق أهدافها، وتوصلت النتائج إلي ضرورة إلحاق نظار ومديري المدارس بدورات تتعلق بكيفية تحويل ضغوط العمل إلى نجاحات، وكذلك برامج تدريبية تخص الإبداع الإداري. (scott K2005).

٥- تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالصف الثالث المتوسط (٢٠٠٧م).  
وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في منطقة المدينة المنورة التعليمية، لتحسين واقع التدريب أثناء الخدمة. واستخدمت المنهج الوصفي. وقدمت مجموعة توصيات من أهمها: حث المسؤولين على وضع البرنامج التدريبي بالاهتمام بتحديث أهدافها، وتنوع محتويات ومضمون البرامج التدريبية، بالإضافة إلى ضرورة الوقوف على الأسباب التي تؤدي إلى عدم قدرة البرامج التدريبية لحساب المعلمين وطرق التدريس المناسبة (معمار، ٢٠٠٧).

٦- درجة ملاءمة برامج تدريب مديري المدارس في الإدارة المدرسية لاحتياجاتهم التدريبية (٢٠٠٨م).

هدفت الدراسة إلى استقصاء وجهات نظر المتدربين من مديري المدارس حول درجة ملاءمة البرامج التدريبية في الإدارة المدرسية المقدمة لهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أوضحت الدراسة إلى وضع خطة طويلة الأجل لتدريب مديري المدارس تكون مستمرة وبصفة دورية، ومتابعتها بصفة دورية والتعرف على أثر البرامج التدريبية، ناهيك عن ضرورة إجراء بحوث حول المعوقات التي تمنع البرامج التدريبية من تحقيق أهدافها (الدعوى، ٢٠٠٨).

٧- تصور مقترح لتطوير برامج تدريب مديري المدارس الابتدائية بمصر في ضوء الفكر الإداري المعاصر (٢٠١٠م).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض أساليب التدريب الخاصة بمديري المدارس الابتدائية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى وجود غموض في فلسفة التدريب الإداري والتربوي، وعدم تفعيل ومتابعة برامج التدريب للمدارس الابتدائية (محمود، ٢٠١٠).

٨- تقييم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كريك باترك (٢٠١٢م)

هدفت هذه الدراسة لتقييم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية في مصر. منهج الدراسة هو المنهج الوصفي للتعرف على طبيعة المدرسة الثانوية العامة، والبرامج التدريبية المقدمة لمديريها. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية، وصعوبة قياس نتائج التدريب، وغياب المحاولات الجادة في هذا الشأن، وقصور في متابعة عوائد التدريب للمعلمين (نانا، ٢٠١٢).

٩- دراسة تقييمية لبرامج تدريب القيادات التربوية بمدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الفكر الإداري المعاصر (٢٠١٦م).

استهدفت هذه الدراسة تطوير برامج تدريب القيادات التربوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي، وتوصلت هذه الدراسة في نتائجها إلى أن البرامج التدريبية التي تنفذ حالياً تركز على الكفاءات التقليدية دون الاهتمام بالاتجاهات المعاصرة، وأوصت الدراسة بمحاولة الاستفادة من الدراسات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية في مجال تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية (العزمي، ٢٠١٦).

١٠- دراسة تقييمية للبرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي في ضوء المعايير القومية للتعليم (٢٠١٨م).

استهدفت الدراسة التعرف على واقع التنمية المهنية لقيادات التعليم الثانوي العام وبرامج التعليم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب الإحصائي، وتوصلت هذه الدراسة إلى العمل على وضع برامج ترتبط بظروف المدرسة والبيئة المحيطة بها، والتنوع في استخدام أساليب التدريب المختلفة (المرسى، ٢٠١٨).  
تعقيب على الدراسات السابقة:  
أوجه الاتفاق (التشابه):

- تتفق معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالي من حيث المنهج المستخدم، حيث إنها استخدمت المنهج الوصفي في الدراسة.
  - ضرورة إعداد وتدريب القيادات التربوية على أحدث النظم والأساليب العلمية الحديثة، حتى يتمكن من بناء المواطن.
  - أشارت الدراسات السابقة إلى ضعف نظام إعداد وتدريب القيادات التربوية.
  - أهم المشكلات التي تواجه نظم التدريب والإعداد وأساليب اختيارها، حيث وضح من خلال الدراسات السابقة أنه من الموضوعات الهامة القابلة للبحث، لما له من أثر كبير في فعالية الإصلاح التعليمي، والارتقاء بالعملية التعليمية.
  - معظم الدراسات توصلت إلى وجود قصور في بعض نواحي الإعداد والتدريب أثناء البرنامج، وتخلف عناصر التقييم والمتابعة لأنشطة التدريب.
- أوجه الاختلاف:

- معظم الدراسات ركزت على تقييم البرامج التدريبية بهدف تطوير نظم البرامج التدريبية، ولكن الدراسة الحالية تركز على تتبع قياس أساليب عائد التدريب على المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي في مصر.
- تختلف الدراسات السابقة عن البحث الحالي من حيث الأهداف، عينة الدراسة، إجراءات الدراسة الميدانية، حيث إن البحث الحالي يدرس تتبع أساليب قياس عائد التدريب على المعلمين.
- ركزت جميع الدراسات السابقة على مجال واحد فقط من حيث أساليب الاختبار والإعداد والتدريب، وهو مجال المعلمين.



#### أوجه الاستفادة:

جميع الدراسات السابقة قد أفادت في مساعدة الباحث في بناء الإطار النظري لهذه الدراسة الحالية، المهتمة بتفعيل الاستفادة من برامج تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي، ودراسة أساليب قياس عائد التدريب على المعلمين في مصر.

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة فيما انتهت إليه تلك من نتائج وتوصيات والتعرف على العوائق والصعوبات في التدريب، وعدم متابعة المتدربين بعد التدريب. وسوف تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل للموضوع، من خلال ما احتواه من دراسة نظرية ومناهج، وما أسفرت عنه من نتائج.

#### إجراءات الدراسة:

تحدد إجراءات الدراسة كما يأتي:

- عرض الإطار العام للدراسة من خلال تحديد مشكلة الدراسة ، أهدافها، وأهميتها، ومنهجها، وحدودها، ومصالحاتها، والدراسات السابقة.
- التعرف على مفهوم و أهمية تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي، ومبرراته، وأهدافه.
- تحليل العائد من تدريب المعلمين، وأنماطه، وأنواعه، وطرق قياسه.
- إجراءات الدراسة الميدانية للتعرف على واقع العائد من تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مصر.
- التصور المقترح لتنمية العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مصر.

#### الإطار النظري:

ويتناول الإطار النظري ما يلي:

المحور الأول: الإطار الفكري لتدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي:

أولاً: مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يتناول التدريب الفعال الطرق، والإجراءات، والأدوات التي ينبغي أن يوظفها القادة في المواقف التعليمية المختلفة (عبد الرؤوف، ٢٠١٢). وعرفه "دينسي" وجريفيين بأنه محاولات مخططة ومدرسة تقوم بها المنظمة، وذلك من أجل أن تيسر علي العاملين بها عملية تعلم

مختلف المعارف، والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظائف التي يقومون بها (Griffin A R 2001)

ويعرف التدريب بأنه أكثر نماذج التنمية المهنية كفاءة وفاعلية بالنسبة لتبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعات المتدربين، وهو يقدم لكل المشاركين أساسا من المعرفة والألفاظ المشتركة (عبد الرؤوف، ٢٠١٢).

كما يعرف التدريب أيضا بأنه مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد العاملين الجدد أو الحاليين بالخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل، أو لتجهيزهم بوظائف أعلى، أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المنظمة التي يعملون بها (صبرة، ٢٠٠٣). وذهب آخر إلى أن التدريب أثناء الخدمة هو برنامج تنمية المعلم، بحيث يشمل هذا البرنامج على أي شيء يحدث للمعلم من أول يوم يلتحق فيه بالمهنة، إلى اليوم الذي يتقاعد فيه منها، بحيث يسهم ذلك وبصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي فيها المعلم واجباته المهنية. (Handrerson, 1988)

وباستقراء ما سبق فلا نريد من المعلم أن يكون ملقنا ومرددا للمادة التي يدرسها، وإنما نريده رائدا وموجها وخلاقا حتى يستطيع تربية الطلاب تربية شاملة تتناول النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والخلقية، ولا يمكن أن نغرس المنهج العلمي بروح الابتكار والإبداع في نفوس الطلاب، ما لم يقيم المعلم بالتدريس له وفق منهج تربوي قادر علي إعطائه هذا المنهج (ماهر، ٢٠٠٧).

ثانيا: أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر الأهداف التدريبية حاله تعبير عن التغيرات في سلوك وأداء الفرد أو النتائج المنشودة من عمل وتفاعل الأفراد، أو حالة تعبر عن معارف ومهارات وقدرات واتجاهات الأفراد. (Tracry, 2000).

وتنقسم الأهداف التدريبية إلي ثلاث مجموعات، وهي:

- ١) أهداف عالية: وتختص بالمحافظة علي كفاءة الأداء وفاعلية الإنجاز من خلال تأهيل الأفراد وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والقدرات والاتجاهات اللازمة.
- ٢) أهداف حل المشكلات: وتختص بالبحث عن حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العمل، من خلال تزويد الأفراد بما يلزمهم من معارف ومهارات (عبد الوهاب ، ٢٠٠٤).
- ٣) أهداف إبداعية (ابتكارية): وتسعي إلي إحداث التغيرات غير العادية، وتزويد الأفراد بالمهارات الإبداعية لابتكار أساليب العمل التدريبية، وتتضمن:

- تقديم المعرفة.
  - تنمية المهارات.
  - تغيير الاتجاهات(عبد الوهاب ،٢٠٠٤).
  - وللتدريب أهداف متعددة يمكن ذكر أهمها فيما يلي:
  - تقديم معارف جديدة.
  - زيادة مهارات وقدرات الفرد.
  - تيسير الاتجاهات الذهنية والفكرية للفرد.
  - إحداث تغييرات متطورة لدى الأفراد.
  - تنمية مهارات الفرد(العزمى،٢٠١٤).
- أهداف تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في مصر :
- إن اهتمام الدراسة الحالية بتدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في مصر علي نحو خاص قد انطلق من عدة اعتبارات، أهمها:
- ارتباط هذه المرحلة من التعليم بالقاعدة الشعبية العريضة التي تضم جميع أطفال الشعب تحقيقا لمبدأ الإلزام، وكون هذه المرحلة بداية السلم التعليمي.
  - أهمية هذه المرحلة من التعليم باعتبار أن عمليات النمو الموجهة التي تتم فيها يستمر تأثيرها علي نمو الطفل في مراحل النمو المقبلة، وكونها الركيزة الأولى لبناء جيل المستقبل.
  - صعوبة التعامل مع طفل هذه المرحلة، مما يحتاج إلي نوعية خاصة من المعلمين ،المزودين بالخبرات التربوية لها.
  - التعدد والتنوع في مؤهلات معلمي هذه المرحلة ،والتي تجمع بين المؤهلات التربوية والمؤهلات غير التربوية والمؤهلات العليا وما دونها، مما يسبب نوعا من الاختلاف والتعاون في قدراتهم وإمكاناتهم وكفائتهم الأكاديمية والمهنية.
  - أوجه القصور التي يعاني فيها نظام إعداد معلم هذه المرحلة قبل الحزمة ،وخاصة قبل إعداد معلم هذه المرحلة بكليات التربية، والتي أشارت إليها دراسات متعددة ،تجعل تدريب معلمي هذه المرحلة مطلبا ملحا لاستكمال أوجه القصور في عملية الإعداد، لرفع مستواهم إلي الحد الذي يحقق أهدافهم (الشناوى،٢٠١٠).

وقد أكد ذلك تجمع كل الأنظمة التعليمية بأن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فبدون أن نوجد معلما مؤهلا أكاديميا، ومدربا مهنيا، يعي دوره الكبير والشامل، لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلي تحقيق أهدافه المنشودة، لذا نجد أن رسالة المعلم هي البنية الأساسية في العملية التعليمية، وهي تتطلب جهدا كبيرا في تنمية معلوماته، واكتساب مهارات متنوعة، من أجل بناء جيل متعلم واع مفكر ومبدع. لذا يواجه المعلم التحدي للمحافظة علي مستوي متجدد دائما لمعلوماته، وطرق وأساليب التدريس، والاستفادة من المكتشفات الحديثة في تدريسه، ولمواجهه هذا التحدي فإن علي المعلم أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية بما يسهم في تطوير أدائه، ومن ثم تطوير العملية التعليمية ككل (حسين، ٢٠١٣).

ثالثا: أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تزداد أهمية التدريب والحاجة إليه في أنها المرحلة المكتملة لإعداد المعلم قبل الخدمة، ثم أنها تأتي بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الميدانية والواقعية، وذلك لأن مشكلات المعلمين تستمد من خبراتهم المباشرة، وهي تتعلق بالنظام التعليمي واصلة بالبيئة والمناهج والامتحانات والإدارة، ومشكلات التلاميذ وطرق التدريس، مما يجعل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة مراعية لكل هذه العوامل حتى يتم النهوض بهذا التدريب (فالوقى، ٢٠١٥).

ويرى آخرون أن أهمية التدريب تكمن في كونه نشاطاً مستمراً، يزود المعلمين بالمهارات والخبرات والاتجاهات، التي تمكنهم من التطوير بكفائتهم المهنية، وتزويد في كفاءتهم الإنتاجية، مما يؤثر بالإيجاب على تعليم الطلاب، والتحصيل المدرسي لديهم (عطوى، ٢٠٠١).

وباستقراء ما سبق يسعى التدريب إلي زيادة مهارات الأفراد لأداء عمل محدد، مجموعة الأنشطة التي تسعى لهذا الغرض تمثل في مجموعها أنشطة التدريب، كما يمكن اعتبار التدريب تأقلم مع العمل، أو تغير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله تمهيدا لتقديم معارف جديدة، لرفع مهارات الفرد في أداء العمل (أحمد، ٢٠٠٧).

وبذلك أصبح التعليم والتدريب من الأعمدة الرئيسية التي تركز عليها سياسات الإصلاح بأنواعها المختلفة في عالمنا المعاصر، وخاصة في ظل المتغيرات المتلاحقة، والمستجدات الإصلاحية التي تركت آثارها الإيجابية والسلبية علي شتى مناحي الحياة، مما جعل الدول المختلفة تعلق آمالها علي قدرة مؤسساتها التربوية في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة، ويجعل العصر الذي نعيشه بالتغير الذي يتصاعد بشكل سريع يعد مقدمة لتطور أسرع

وأشمل، في ظل ثروه تكنولوجية ومعلوماتية ومعرفية، تظهر معها معطيات جديدة تحتاج إلى مهارات وخبرات وأساليب واليات جديدة للتعامل معها (مصطفى، ٢٠٠١).

وباستقراء ما سبق تعد العلاقة بين التعليم والتدريب علاقة قوية متبادلة، حيث لا توجد فائدة من التعليم لا يعقبه تدريب لوضع النظريات موضوع التطبيق، ولا فائدة من التدريب الذي لا تسبقه عملية تزود المتعلم بالمعلومات المتخصصة، التي تعينه علي ممارسة عمله مستقبلا (سليم، ٢٠١٤).

رابعاً : مبررات تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

- سد النقص والتصور في عملية إعداد المعلمين.
- تأهيل المعلمين الجدد.
- التدريب وسيلة لمواجهة مقتضيات العصر، والتعامل مع التكنولوجيا الجديدة .
- التدريب وسيلة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.
- التدريب وسيلة لرفع إنتاجية المعلمين.
- التدريب أصبح مطلباً عالمياً.
- التدريب وسيلة لزيادة عائد رأس المال البشري (مجاهد، ٢٠٠٢)

المؤسسات والوحدات المسئولة عن تدريب المعلمين :

اولاً : الأكاديمية المهنية للمعلمين:

النشأة والخلفية المؤسسية:

تعتبر مصر من الدول التي تأخرت في الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم، حيث تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر عام ٢٠٠٧ وذلك بصدور القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م، حيث أشار هذا القانون في مادته رقم ٧٥ على أن تتبع الأكاديمية المهنية للمعلمين وزير التربية والتعليم، وأن يكون مقرها مدينة القاهرة، وأن يكون لها فروع في كافة أنحاء الجمهورية، وعليه تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمقرها الرئيس بالمدينة التعليمية بمدينة السادس من أكتوبر، وإنشاء مجموعة كبيرة من الفروع التي تتبعها بلغ عددها (١٥) فرعاً في محافظات : القاهرة: والإسكندرية ، والشرقية، والغربية، وبورسعيد، ودمياط، والبحيرة، وكفر الشيخ، والإسماعيلية، والفيوم، وبني سويف، وأسيوط، وسوهاج ، وقنا ، وأسوان (وهبه، ٢٠١٣)

## الرؤية والرسالة:

تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بضمان جودة منظومة التنمية المهنية وتطويرها ، لتمكين أعضاء هيئة التعليم بتطبيق استراتيجيات وآليات متطورة فى ضوء نتائج البحوث الحديثة ، وكوادر مؤهلة وشراكة فاعلة مع كليات التربية والمؤسسات المعنية لتحقيق تميز مخرجات العملية التعليمية.

أهم المسؤوليات والأدوار :

أولاً : إعداد ومراجعة معايير التنمية المهنية والترقي للمعلمين والمشرفين والعاملين في مجال التعليم بصفة مستمرة.

ثانياً : إجازة الشهادات للمعلمين، ومنح شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة.

ثالثاً : اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية، وجميع خدمات التدريب وإجراء الاختبارات.

رابعاً : دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.

الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية :

اعتبرت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر إحدى الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الإستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي، كما أنها تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم في التنمية البشرية للمعلمين والعاملين بها، وتساعد على الارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم ، ويمكن إجمال أهم أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

١- في مجال التنمية المهنية :

- وضع الخطط والسياسات والآليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية.
- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- المشاركة فى وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- دعم وحدات التدريب والتقويم فى المدارس والمعاهد الأزهرية.

٢- في مجال البحث العلمي :

- دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي فى مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه.

البرامج التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين:

١. أساسيات التوجيه الفني.
٢. برنامج مديري مدارس ووكلاء مدارس.
٣. برنامج مديري ووكلاء إدارة تعليمية.
٤. تطبيقات تربوية للمعلم المساعد.
٥. برامج الترقى. (الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية).

ثانياً: البرامج التي تقدمها وحدات التدريب في المدارس:

- ١- برامج المعلمين.
- ٢- برنامج ٢٠٠ من KG1 إلى الصف السادس الابتدائي، وهذا البرنامج من أساليب التعلم الحديثة التي سيتم إنجازها ٢٠٢٠ / ٢٠٣٠ وهي خطة السيد رئيس الجمهورية للتعليم.
- ٣- برنامج PLG برنامج خاص ٢٠٠.
- ٤- خطة التعليم الحديثة ٢٠٠.
- ٥- ورش عمل داخل المدارس.
- ٦- فن التعامل مع الآخرين.
- ٧- الجودة والتخطيط والمشروعات.
- ٨- برنامج التنمية المهنية.
- ٩- برنامج بنك المعرفة (سجلات وحدات التدريب والجودة بالمدارس، ٢٠١٩).

التنمية المهنية للمعلمين:

وتشير التنمية المهنية إلى مجموعة الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداد المعلم، وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلاً في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصاتهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكفء والتقويم المستمر (البدرى، ٢٠١٤).

والتنمية المهنية للمعلمين هي تدريب معد يهدف إلى تمكين المعلمين من بناء استراتيجيات تدريسية تناسب الطلاب، وتتكامل مع المحتوى والمنهج المقرر؛ ليتطور الأداء المهني للمعلم، وينعكس إيجابياً على تعلم التلاميذ (السيد، ٢٠١٦).

أهمية التنمية المهنية للمعلم:

يمكن إجمال أهم النقاط والمتغيرات التي تظهر الحاجة الملحة للتنمية المهنية للمعلمين

على النحو التالي :

- تطوير دور المعلمين كقادة تربويين، وما يفرضه ذلك من جودة الممارسة وتحسين المهنة.
- الاعتماد المهني للمعلمين، والمقاييس الخاصة بتحديد رخص مزاوله مهنة التعليم.
- الانتقادات الموجهة إلى برامج إعداد المعلم، وعدم كفايتها لتحقيق جودة أداء المعلم.
- الطبيعة المتغيرة لعمل المعلمين استجابة للتغيرات والمؤثرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، والتي تنعكس حتماً على سياسات الإعداد والتدريب وخطط وبرامج التنمية المهنية.
- دخول منطق التسويق في مجال التعليم، وربط التمويل بالجودة، مما دفع المدارس إلى البحث عن المعلمين المتميزين مهنيًا، والساعين دائماً إلى التطوير الذاتي والمهني(نافع، ٢٠٠٥).

أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين:

- تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين، وذلك للمساهمة في تطوير القدرات الإدارية والأكاديمية للمدرسة ككل، مما يمكن من خلالها النجاح في تحقيق مستويات راقية من الأداء الأكاديمي، اعتماداً على العديد من المعايير الحديثة التي تسهم في بلوغ المدرسة للمستويات العالمية والمثالية للعمل الأكاديمي.
- تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية لكل الأفراد داخل المدرسة من خلال تدريبهم على متطلبات تطبيق النظم الحديثة للإصلاح، وبالتالي بناء وتطوير الإحساس بالمسئولية عن المدرسة، مما يزيد الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي للمدرسة.
- بناء وتشجيع العمل الجماعي والتعاوني، الذي تم السعي إلى تعميمه على كافة قطاعات العمل الأكاديمي، وتطوير العمل المدرسي من خلال تدريب الأفراد داخل المدرسة على أن العمل الأكاديمي والإداري لم يعد قاصراً على مجموعة دون أخرى، الأمر الذي يؤكد على أن العمل الجماعي أصبح من أهم متطلبات العصر الحديث للمساهمة في بلوغ المدرسة لأعلى مستويات التميز والأداء الأكاديمي (ضحاوي، ٢٠١٠).

المحور الثاني:

العائد من تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي: (مفهومه - أنواعه - طرق قياسه)



والعائد من التدريب هو العملية التي يتم بها التعرف على درجة فاعلية التدريب، بمعنى هل حقق التدريب أهدافه أم لا؟ وبعبارة أخرى هو التعرف على مدى التأثير الذي أحدثه التدريب في المشاركين في البرنامج التدريبي من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العمل، وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوك المشاركين وفي أداء المنظمة. (بوزير، ٢٠٠٢)

وتعرف الباحثة العائد من التدريب بأنه ما يعود على العملية التعليمية من فوائد ونشاط متكامل بمدخلاته وأنظمتها ومخرجاته من جهة، متكامل مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية.

ويتضح مما سبق عن عوائد تدريب معلمين في مرحلة التعليم الأساسي التي يحاول التدريب تحقيقها هي:

- زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
  - إكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم الإدارية.
  - تنمية اتجاهات المتدربين الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم.
  - زيادة الاستقرار في العمل، بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين.
  - زيادة الإنتاج والإنتاجية المتمثلة في الحقل التربوي برفع المستوى العلمي، وخفض نسب الرسوب والتسرب بين الطلبة.
  - تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي (الطعاني، ٢٠٠٩).
- تقييم أثر التدريب وأهميته:

تقييم التدريب هو العملية التي يتم بها التعرف على درجة فاعلية التدريب، بمعنى هل حقق التدريب أهدافه أم لا؟ وبعبارة أخرى هو التعرف على مدى التأثير الذي أحدثه التدريب في المشاركين في البرنامج التدريبي، من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العمل، وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوك المشاركين وفي أداء المنظمة (بوزير، ٢٠٠٢).

من الضروري التأكيد على أهمية توجيه المزيد من الاستثمار في التدريب، وأهمية قياس نتائج التدريب من حيث مدى استفادة المشاركين بالبرامج، وانعكاس العائد على مستويات الأداء في العمل، ومعرفة مدى صلة محتوى البرنامج بخبراتهم ومعارفهم ومهامهم، ومدى استفادتهم من البرامج في الواقع العملي، وهي مؤشرات تقتصر على ردود الأفعال المباشرة للمشاركين وتقييمهم

العام للبرنامج، وتتضارب الآراء حول الجهات المسؤولة عن نقل المهارات والمعارف والاتجاهات الجديدة التي يتضمنها أي برنامج تدريبي وتطبيقها في بيئة العمل، وفيما إذا كانوا هم المتدربين، أم الإدارة العليا بصفقتها المسؤولة عن التخطيط، أم إدارة الموارد البشرية (Zdunczyk ٢٠٠٧) أهداف العوائد من التدريب و تنقسم إلي ثلاث مجموعات هي:

- أهداف عالية: وتختص بالمحافظة علي كفاءة الأداء وفاعلية الإنجاز من خلال تأهيل الأفراد، وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والقدرات والاتجاهات اللازمة.
- أهداف حل المشكلات: وتختص بالبحث عن حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العمل من خلال تزويد الأفراد بما يلزمهم من معارف ومهارات.
- أهداف إبداعية (ابتكارية): وتسعي إلي إحداث التغييرات غير العادية، وتزويد الأفراد بالمهارات الإبداعية لابتكار أساليب العمل التدريبية (المطري، ٢٠١٠).

أنواع العائد من التدريب:

١- عائد معنوي:

تتعدد أساليب قياس عائد التدريب علي المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي، ومنها العائد المعنوي للتدريب الذي يسعى إلي تحقيق أهداف أساسية، أهمها رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات الحرفية، والعملية المستخدمة في ميدان عمله، وزيادة قدرة الفرد علي التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته، والتغلب عليها من ناحية أخرى، وتنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصلة به، والمرتبة عليه (الطعاني، ٢٠٠٩).

٢- عائد اقتصادي:

يسعي التدريب إلي تحقيق أهداف أساسية ومن أهمها تحقيق العائد الاقتصادي، عن طريق زيادة الأجور والمرتبات، وزيادة المستوى الاقتصادي بما يعود بالنفع علي الأفراد ، من خلال تحسين مستوى المعيشة الذي ينعكس في زيادة المستوى التعليمي للدول ككل (Zhangjunsen & et al 2005).

٣- عوائد سياسية وهي:

الارتباط بالسياسة العامة، ويعني ذلك أن ترتبط سياسة وأهداف واتجاهات التدريب رسميا بالأهداف، والسياسة العامة للدولة، وبالأهداف البعيدة، والقريبة للسياسة التربوية، والنظام التعليمي، وأن يكون مدعما بسياسة إدارية، وذلك من منطلق أن التدريب في جوهره عملية تعليمية لابد أن ترتبط بأهداف المجتمع وحاجاته. (Tracy 2000).

٤ - عوائد متدرجة وهي:

أن يكون التدريب متدرجاً، وتراكبياً ومستمرًا، أي أن يتدرج من السهولة إلي الصعوبة، ومتتابعاً خلال سنوات الخدمة، ومستمرًا لا يقتصر علي مدة معينة (أبو عابد، ٢٠١٢).

٥ - عائد مهني (وظيفي) :

ويكون يهدف إثراء خبرات العاملين، وتنمية معلوماتهم، وإطلاعهم علي ما هو جديد، ومتطور في مجال أعمالهم، مما يساعد علي نموهم المهني، ومواكبة التطورات المعاصرة (عبد الباقي، ٢٠٠٥).

أهمية ودوافع الاستثمار في التدريب:

وترجع زيادة أهمية الاستثمار في التدريب من الناحية العملية إلي العوامل التالية:

- استمرار الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- تزايد عدد الباحثين عن عمل من الموارد البشرية الوطنية، سواء من مخرجات التعليم أو غيرها من الفئات القادرة علي العمل، ويزيد التدريب والتأهيل من فرص حصول الأشخاص علي الوظائف.
- الحاجة الماسة لمواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الإنتاج، وتحسين أداء الخدمات بأنماط جديدة.
- الحاجة لمواكبة المتغيرات المستمرة في الإدارة عند ممارسة الوظيفة، وعلي رأس العمل طوال فترة الخدمة (موسى، ٢٠١٢).

أهداف قياس العائد من التدريب:

هناك ضرورة ملحة لقياس العائد من الاستثمار في التدريب، ترجع لما يلي :

يتحمل القائمون علي التدريب مهمة إقناع القادة الإداريين بأن النفقات التي سيتم تخصيصها للتدريب ستترجم لنتائج حقيقية، وذات مردود إيجابي لإدارة المؤسسة ، لذا من الضروري أن يتوافر للمؤسسة قياس دقيق من الاستثمار في التدريب، لأن ذلك القياس سيحدد مستوي التدريب الذي سيتم تنفيذه فيما بعد، والأفراد كذلك يرغبون التعرف عما إذا كان الوقت والجهد والمال الذي تم بذله للحصول علي شهادة أو مهارات تدريبية سيعود عليهم إما بفرص وظيفية، أو تحسين وضعهم المالي (موسى، ٢٠١٢) .

طرق قياس العائد من التدريب:

أما عن كيفية قياس العائد من التدريب فتنقسم إلي النقاط التالية:

١- متابعة أداء الموظف:

تستطيع جهة العمل متابعة مستوى أداء الموظف، من خلال المخرجات والجودة والتكاليف وقياس رضا العملاء، والجدول الزمني لإنهاء الأنشطة والمهام عن طريق قاعدة بيانات خاصة بالأداء.

٢- المقارنة:

تقارن نتائج عناصر التقييم مستوى أداء المعلم الثانوي للعام الذي تدرّب فيه مع الأعوام السابقة. وتلاحظ أي تغيرات في مستوى أدائه، خصوصا المهارات والمعارف التي تدرّب عليها.

٣- الاستعانة بجهة استشارية:

تستطيع جهة العمل الاستعانة بجهة استشارية خارجية لتقييم العائد من تدريب المعلم، من خلال أسلوبهم وخبراتهم عن طريق المقابلات وجمع المعلومات وتحليلها، وإظهار النتائج، ووضع التوصيات والمقترحات (Phillips.j.K. 2000).

إجراءات الدراسة الميدانية:

أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلي التعرف علي واقع العائد من برامج تدريب المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي.

أداة الدراسة : استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات حول الدراسة الحالية، وقد سار بناء الاستبانة علي النحو التالي: قامت الباحثة بصياغة الصورة المبدئية للاستبانة في ضوء الإطار النظري للبحث، والإطلاع علي الاستبانات التي تم استخدامها في الدراسات السابق ، وصممت الاستبانة في صورتها المبدئية، وتم عرضها علي مجموعة من المحكمين، وذلك للتعرف علي ملاحظاتهم تمهيدا للنزول إلي الميدان.

صدق الاستبانة:

تعتبر الأداة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت لقياسه، أي نجاحها في قياس السمة موضوع الدراسة المراد قياسها، وللصدق أهمية كبيرة في تحديد قيمة الاستبانة ومغزاها، ويبدل صدق الاستبانة علي مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله، والسمة المراد قياسها، كما أن صدق الاستبانة يعني صحتها في قياس ما تدعى أنها تقيسه (الرشيدى، ٢٠٠١).

واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

ولكي تتأكد الباحثة من صدق الاستبانة قامت بعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في علوم التربية والإدارة التعليمية وعددهم (١٦) خبيراً من أساتذة الجامعة، وذلك للإدلاء بأرائهم حول صياغة العبارات، واتجاهاتها، ومدى مناسبتها للمحور الذي تقيسه، وهو ما يتضح في جدول (١) .

جدول (١): التكرارات والنسبة المئوية لموافقة الخبراء حول العبارات الخاصة باستبانة التعرف

على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة ن = ١٦

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
1	16	100%	18	16	100%	35	9	56.25%
2	16	100%	19	16	100%	36	16	100%
3	16	100%	20	16	100%	37	14	87.5%
4	16	100%	21	16	100%	38	16	100%
5	16	100%	22	14	87.5%	39	16	100%
6	14	87.5%	23	16	100%	40	15	93.75%
7	16	100%	24	14	87.5%	41	16	100%
8	15	93.75%	25	16	100%	42	11	68.75%
9	16	100%	26	14	87.5%	43	16	100%

تابع جدول (١)

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
10	14	87.5%	27	16	100%	44	16	100%
11	16	100%	28	15	93.75%	45	14	87.5%
12	15	93.75%	29	15	93.75%	46	10	62.5%
13	16	100%	30	16	100%	47	16	100%
14	14	87.5%	31	16	100%	48	16	100%
15	16	100%	32	16	100%	49	16	100%
16	16	100%	33	14	87.5%	50	16	100%
17	15	93.75%	34	16	100%	-	-	-

يتضح من جدول (١) أن آراء الخبراء ونسبة موافقتهم على العبارات المكونة لبُعدي استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة والتي تبلغ (٥٠) عبارة، قد تراوحت ما بين (٥٦.٢٥ - ١٠٠٪).

وقد ارتضت الباحثة نسبة الموافقة على العبارات بما لا يقل عن (٨٠٪)، وبالتالي يتم حذف العبارات (٣٥، ٤٢، ٤٦)، وبالتالي تصبح عدد عبارات الاستبانة (٤٧) عبارة، كما أشار عدد (٦) من الخبراء إلى ضرورة دمج العبارتين (٣٣، ٣٩)، (٣٤، ٤٠). كما أشار عدد (٦) من الخبراء بأن يتم إضافة العبارات (٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ١٤، ١٩) إلى البُعد الخاص بالعائد من برامج التدريب، وتحويل العبارتين (٣٤، ٤٧) إلى بُعد برامج التدريب.

مما سبق تكون الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من عدد (٤٣) عبارة بواقع (١٦) عبارة للبُعد الأول (برامج التدريب)، عدد (٢٧) عبارة للبُعد الثاني (العائد من برامج التدريب).

ثانياً: حساب الاتساق الداخلي للاستبانة للتعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة: قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة قيد البحث على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددها (١٢٠) معلماً من مجتمع الدراسة وبخلاف العينة الأساسية، ثم قامت الباحثة بإجراء الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه العبارة، ثم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة، وكما يتضح في الجدولين (٢)، (٣).

جدول (٢): حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه العبارة

للاستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة

$$n = 120$$

البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
البُعد الأول / برامج التدريب	1	0.631**	البُعد الثاني / العائد من برامج التدريب	18	0.573**	البُعد الثالث / العائد من برامج التدريب	35	0.623**
	2	0.600**		19	0.549**		36	0.567**
	3	0.638**		20	0.438**		37	0.545**
	4	0.545**		21	0.416**		38	0.693**
	5	0.596**		22	0.511**		39	0.555**
	6	0.541**		23	0.558**		40	0.602**
	7	0.632**		24	0.504**		41	0.571**
	8	0.550**		25	0.553**		42	0.587**
	9	0.580**		26	0.566**		43	0.544**
	10	0.464**		27	0.238**		44	0.545**
	11	0.543**		28	0.599**		45	0.456**

واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

0.515**	46	0.568**	29	0.516**	12
0.549**	47	0.307**	30	0.500**	13
0.653**	48	0.470**	31	0.535**	14
0.584**	49	0.602**	32	0.511**	15
0.393**	50	0.517**	33	0.448**	16
-	-	0.597**	34	0.618**	17

\*\* دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين العبارات الخاصة ببعدي استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي وبين إجمالي درجة البعد الذي تنتمي إليه كل عبارة، ويوضح الجدول (٣) العلاقة الارتباطية بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد البحث.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة للتعرف على العائد من

برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي (الاتساق الداخلي) ن = ١٢٠

م	البعد	معامل الارتباط
1	برامج التدريب	0.912**
2	العائد من برامج التدريب	0.945**

\*\* دال عند مستوى معنوية (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد البحث، مما يدل على تمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق. ثبات الاستبانة:

وتعنى أن الاستبانة تعطى نفس النتائج تقريباً عند تطبيق الاستبانة أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم، وذلك بعد مضي فترة زمنية معينة، مما يدل على دقة الاستبانة في القياس واتساقها وعدم تناقضها فيما تسفر عنه النتائج (محمود علام ٢٠٠٦)،

تم حساب معامل الثبات لأستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة، من خلال التعرف على استجابات أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددها (١٢٠) معلماً على مفردات الاستبانة، حيث تم اختيارهم عشوائياً من معلمي مرحلة

التعليم الأساسي بمحافظات (القاهرة ، الإسماعيلية ، الشرقية) بواقع (٤٠) معلماً من كل محافظة من مجتمع الدراسة، وبخلاف عينة الدراسة الأساسية وذلك بطريقتين مختلفتين هما:-

- ١- طريقة تحليل التباين ( ألفا كرونباخ ) .
- ب- طريقة التجزئة النصفية ( سيبرمان براون، جثمان ) . وكما يتضح في الجداول (٤) ، (٥) ، (٦)

جدول (٤): حساب معامل الثبات لعبارات البعد الأول لاستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة بطريقتي ( ألفا كرونباخ ، التجزئة النصفية لسبيرمان ، جثمان ) ن = ١٢٠

١/ بُعد برامج التدريب					
م	الفا كرونباخ	م	الفا كرونباخ	م	الفا كرونباخ
1	0.879	9	0.881	17	0.880
2	0.880	10	0.884	18	0.881
3	0.879	11	0.882	19	0.882
4	0.882	12	0.883	20	0.885
5	0.880	13	0.883	21	0.886
6	0.882	14	0.882	22	0.883
7	0.879	15	0.883	-	-
8	0.882	16	0.885	-	-

\* قيمة ألفا الكلية = ٠.٨٨٧

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الثبات للعبارات الخاصة بالبُعد الأول (برامج التدريب) كأحد بعدى استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة، قد حققت قيمة مرتفعة في جميع العبارات، حيث تراوحت بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (٠.٨٧٩ ، ٠.٨٨٦) ، وبمقارنة قيم ألفا كرونباخ المحسوبة بالقيمة الكلية يتضح أن جميع قيم ألفا كرونباخ المحسوبة كانت أقل من القيمة الكلية ، مما يدل على تمتع جميع عبارات بُعد (برامج التدريب) بدرجة عالية من الثبات.



واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

جدول (٥): حساب معامل الثبات لعبارات البعد الثاني لاستبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة بطريقة ( ألفا كرونباخ ) ن = ١٢٠

٢/ بُعد العائد من برامج التدريب							
م	الفا كرونباخ	م	الفا كرونباخ	م	الفا كرونباخ	م	الفا كرونباخ
23	0.908	30	0.912	37	0.908	44	0.908
24	0.909	31	0.909	38	0.905	45	0.910
25	0.908	32	0.907	39	0.908	46	0.909
26	0.908	33	0.909	40	0.907	47	0.908
27	0.913	34	0.907	41	0.908	48	0.906
28	0.907	35	0.907	42	0.907	49	0.907
29	0.908	36	0.908	43	0.908	50	0.912

\* قيمة ألفا الكلية = ٠.٩١١

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الثبات للعبارات الخاصة بالبُعد الثاني (العائد من برامج التدريب) كأحد بعدي استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة، قد حققت قيمة مرتفعة في جميع العبارات، حيث تراوحت بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (٠.٩٠٥ ، ٠.٩١٣) ، وبمقارنة قيم ألفا كرونباخ المحسوبة بالقيمة الكلية يتضح أن جميع قيم ألفا كرونباخ المحسوبة كانت أقل من القيمة الكلية ، باستثناء العبارات (٢٧ ، ٣٠ ، ٥٠) مما يدل على تمتع جميع عبارات بُعد (العائد من برامج التدريب) بدرجة عالية من الثبات باستثناء العبارات الثلاث السابق ذكرها، وبالتالي يتم حذف هذه العبارات من البعد الثاني لتصبح عدد عباراته (٢٥) عبارة.

جدول (٦): حساب معامل الثبات لبُعدي استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة بطريقة ( ألفا كرونباخ ) ، التجزئة النصفية لسبيرمان ،

ن = ١٢٠ ( جتمان )

م	أبعاد الاستبانة	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان - براون	جتمان
1	بُعد برامج التدريب	0.887	0.759	0.757
2	بُعد العائد من برامج التدريب	0.911	0.810	0.808

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الثبات الخاصة ببُعدي استبانة التعرف على العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي قيد الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ كانت على التوالي (٠.٨٨٧ ، ٠.٩١١) ، كما لوحظ تقارب متجه معاملات الثبات الخاصة ببُعدي الاستبانة في كل

من طريقتي " سبيرمان - براون، جتمان " حيث كانت فى سبيرمان - براون (٠.٧٥٩ ، ٠.٨١٠) وفى جتمان (٠.٧٥٧ ، ٠.٨٠٨)، وجميعها قيم مرتفعة مما يدل على تمتع بـعدى هذه الاستبانة بدرجة عالية من الثبات.

- مما سبق يتضح أن الاستبانة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات والصدق، وبعد إجراء التعديلات على الأسئلة تم وضعها في صورتها النهائية وتطبيقها على عدد من المعلمين في المحافظات الثلاثة (القاهرة والشرقية والإسماعيلية)

#### عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية في شهر ديسمبر لعام ٢٠١٨ من معلمي مرحلة التعليم الأساسي، ممن لهم سنوات خبرة فوق خمس سنوات، وتم تطبيق الاستبيانات على عينة مكونة من ٥٨٠ من معلمي محافظة القاهرة، واستجاب للاستبانة ٥٧٦ معلماً، وتم استبعاد ٤ استبيانات لعدم استكمالها، و٤٨٥ من معلمي محافظة الشرقية استجاب منهم ٤٨١، وتم استبعاد ٤ استبيانات كذلك لعدم استكمال الاستجابة لكافة العبارات ، و١١٤ من معلمي محافظة الإسماعيلية، وبذلك تم استبعاد ٨ استبيانات من العينة الكلية لعدم استكمالها.

#### تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

تم معالجة البيانات الإحصائية وبيان مدى التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة مع مبررات كل العبارات والأسباب داخل كل بعد من البعدين، ويمكن عرض نتائج الدراسة على النحو التالي:

#### المحور الأول : أهداف برامج التدريب :

ويتناول هذا المحور رؤية المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي لاسهامات برامج التدريب في تحسين أدائهم المهني وتلبية احتياجاتهم ، وتقديم هذه البرامج لأساليب عمل متطورة تساعد على تنمية وعيهم، وقد حصرت الباحثة استجابات أفراد العينة على كل عبارة ، وكل استجابة (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، وقامت بحساب النسب المئوية منها، والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (٩): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة

الإسماعيلية) حول البعد الأول (برامج التدريب) ن = ١١٤

رقم المفردة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النقاط	النسبة المئوية	الترتيب	قيمة كا <sup>٢</sup>	الاتجاه
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%					
1	73	64%	30	26.3%	11	9.6%	290	84.8%	2	53.11**	موافق
2	69	60.5%	36	31.6%	9	7.9%	288	84.2%	3	47.53**	موافق
3	79	69.3%	22	19.3%	13	11.4%	294	86%	1	67.42**	موافق
4	69	60.5%	33	28.9%	12	10.5%	285	83.3%	4	43.74**	موافق

واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

موافق	31.95**	6	81%	277	13.2%	15	30.7%	35	56.1%	64	5
موافق	25.00**	9	78.4%	268	11.4%	13	42.1%	48	46.5%	53	6
موافق	12.79**	15	74.9%	256	17.5%	20	40.4%	46	42.1%	48	7
موافق	12.05**	14	75.2%	257	18.4%	21	37.75	43	43.9%	50	8
إلى حد ما	11.53**	16	73.7%	252	18.4%	21	42.1%	48	39.5%	45	9
غير دال	5.42	17	72.5%	248	25.4%	29	31.6%	36	43%	49	10
موافق	30.47**	7	80.7%	276	13.2%	15	31.6%	36	55.3%	63	11
موافق	40.16**	5	82.8%	283	7.9%	9	36%	41	56.1%	64	12
موافق	30.95**	٧ م	80.7%	276	14%	16	29.8%	34	56.1%	64	13
موافق	22.47**	٩ م	78.4%	268	13.2%	15	38.6%	44	48.2%	55	14
موافق	21.21**	٩ م	78.4%	268	14.9%	17	35.1%	40	50%	57	15
موافق	17.42**	13	75.7%	259	24.6%	28	23.7%	27	51.8%	59	16
موافق	16.47**	12	76.9%	263	19.3%	22	30.7%	35	50%	57	17

٢٤ عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، ، ٢٤ عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث ( معلمو محافظة الإسماعيلية) حول البُعد الأول للاستبانة (برامج التدريب) تراوحت ما بين (٧٢.٥ - ٨٦٪)، وقد حققت المفردة (٣) أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٨٦٪) ، بينما حققت المفردة (١٠) أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٧٢.٥٪) .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (٢٤) دالة في جميع المفردات، باستثناء المفردة رقم (١٠)، مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمو محافظة الإسماعيلية حول جميع المفردات باستثناء المفردة (١٠)، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حول هذه المفردة ، ولقد كانت اتجاهات جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه ( موافق) باستثناء المفردة رقم (٩)، حيث كانت الموافقة في اتجاه (إلى حد ما) .

جدول (١٠): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة القاهرة)

حول البُعد الأول (برامج التدريب) ن = ٥٧٦

الاتجاه	قيمة كا	الترتيب	النسبة المئوية	النقاط	غير موافق		إلى حد ما		موافق		رقم المفردة
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
موافق	771.64**	1	95.3%	1646	1.9%	11	10.4%	60	87.7%	505	1
إلى حد ما	315.32**	15	78%	1348	1.9%	11	62.2%	358	35.9%	207	2
موافق	441.61**	2	90.1%	1556	8%	46	18.6%	107	73.4%	432	3
موافق	384.64**	3	87.2%	1507	9.9%	57	18.6%	107	71.5%	412	4
موافق	304.14**	8	83.2%	1438	17.9%	103	14.6%	84	67.5%	389	5
موافق	153.97**	١١ م	79.3%	1371	19.6%	113	22.7%	131	57.6%	332	6
موافق	111.97**	١٣ م	78.7%	1359	16%	92	32.1%	185	51.9%	299	7
موافق	80.07**	16	76.5%	1321	16.3%	94	38%	219	45.7%	263	8
موافق	66.95**	17	75.9%	1312	20%	115	32.3%	186	47.7%	275	9
موافق	123.95**	13	78.7%	1360	12%	69	39.9%	230	48.1%	277	10

إلى حد ما	192.89**	10	80%	1382	6.1%	35	47.9%	276	46%	265	11
إلى حد ما	235.53**	11	79.3%	1371	4%	23	54%	311	42%	242	12
إلى حد ما	271.39**	9	80.2%	1385	1.9%	11	55.7%	321	42.4%	244	13
غير دال	1.00	6	84%	1452	0%	0	47.9%	276	52.1%	300	14
موافق	16.00**	4	86.1%	1488	0%	0	41.7%	240	58.3%	336	15
غير دال	1.00	٦ م	84%	1452	0%	0	47.9%	276	52.1%	300	16
موافق	273.03**	5	84.7%	1464	1.9%	11	42%	242	56.1%	323	17

٢٤ عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، ٢٤ عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث ( معلومو محافظة القاهرة) حول البُعد الأول للاستبانة (برامج التدريب) تراوحت ما بين (٧٥.٩ - ٩٥.٣)٪، وقد حققت المفردة (١) أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٩٥.٣)٪ ، بينما حققت المفردة (٩) أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٧٥.٩)٪ .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (٢٤) دالة في جميع المفردات، باستثناء المفردتين رقم (١٤ ، ١٦)، مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمي محافظة القاهرة حول جميع المفردات باستثناء المفردتين (٦ ، ١٦)، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حول هاتين المفردتين ، ولقد كانت اتجاهات جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه ( موافق) ، باستثناء المفردات رقم (٢ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣) حيث كانت الموافقة في اتجاه (إلى حد ما) .

جدول (١١): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة الشرقية)

حول البُعد الأول (برامج التدريب) ن = ٤٨١

الإتجاه	قيمة ٢٤	الترتيب	النسبة المئوية	النقاط	غير موافق		إلى حد ما		موافق		رقم المفردة
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	
إلى حد ما	177.56**	4	67.3%	971	18.1%	87	62%	298	20%	96	1
إلى حد ما	69.29**	2	69.9%	1009	20%	96	50.3%	242	29.7%	143	2
إلى حد ما	15.02**	7	64.7%	934	32.4%	156	41%	197	26.6%	128	3
إلى حد ما	163.71**	1	74.2%	1070	10%	48	57.6%	277	32.4%	156	4
غير دال	5.12	3	68.7%	991	32%	154	29.9%	144	38%	183	5
إلى حد ما	275.95**	5	66%	953	16.4%	79	69%	332	14.6%	70	6
غير موافق	49.68**	13	58.1%	839	47.8%	230	29.9%	144	22.2%	107	7
إلى حد ما	50.62**	12	59.4%	857	39.9%	192	42%	202	18.1%	87	8
إلى حد ما	93.98**	10	61.5%	888	31.6%	152	52.2%	251	16.2%	78	9
غير	48.85**	14	58%	837	45.9%	221	34.1%	164	20%	96	10

واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

موافق											
إلى حد ما	209.77**	9	63.7%	919	22.5%	108	64%	308	13.5%	65	11
إلى حد ما	292.45**	6	65.8%	950	16.2%	78	70.1%	337	13.7%	66	12
إلى حد ما	81.90**	8	63.9%	922	28.1%	135	52.2%	251	19.8%	95	13
إلى حد ما	123.36**	15	56%	808	41.8%	201	48.4%	233	9.8%	47	14
إلى حد ما	115.23**	11	60.6%	874	32.2%	155	53.8%	259	13.9%	67	15
غير موافق	134.23**	17	53.9%	778	58.2%	280	21.8%	105	20%	96	16
غير موافق	86.69**	16	55.3%	798	52.2%	251	29.7%	143	18.1%	87	17

كا عند (٠.٠١) = ٩.٢١ ، كا عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٥) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث (معلمو محافظة الشرقية) حول البُعد الأول للاستبانة (برامج التدريب) تراوحت ما بين (٥٣.٩ - ٧٤.٢٪)، وقد حققت المفردة (٤) أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٧٤.٢٪) ، بينما حققت المفردة (١٦) أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٥٣.٩٪) .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (كا) دالة في جميع المفردات باستثناء المفردة (٥)، مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمي محافظة الشرقية حول جميع المفردات باستثناء هذه المفردة، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حولها، ولقد كانت اتجاهات جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه (إلى حد ما)، باستثناء المفردات رقم (٧ ، ١٠ ، ١٦ ، ١٧)، حيث كانت الموافقة في اتجاه (غير موافق).

جدول (١٢): دلالة الفروق بين آراء معلمي المحافظات الثلاث "الإسماعيلية ، القاهرة، الشرقية" حول البُعد الأول (برامج التدريب) قيد البحث ن = ١١٤ ، ن = ٥٧٦ ، ن = ٤٨١

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
برامج التدريب	بين المجموعات	26986.526	2	13493.263	430.223**	0.01
	داخل المجموعات	36632.463	1168	31.363		

كا عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، كا عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من الجدول رقم (١٨) أنه توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات آراء معلمي المحافظات الثلاث (الإسماعيلية، القاهرة، الشرقية) حول المفردات الخاصة بالبُعد الأول " برامج التدريب" قيد البحث.

ونظراً لوجود فروق معنوية بين متوسطات الآراء الثلاثة ، قامت الباحثة بحساب أقل فرق معنوي (L.S.D)، وذلك لعمل المقارنات بين الآراء الثلاثة للتعرف على الفروق المعنوية بين كل منهم ، وهو ما يتضح في جدول (١٩) .

جدول (١٣): أقل فرق معنوي بين متوسط آراء معلمي المحافظات الثلاث حول مفردات البُعد الأول (برامج التدريب) قيد البحث ن ١ = ١١٤ ، ن ٢ = ٥٧٦ ، ن ٣ = ٤٨١

المتغير	المجموعات	المتوسطات الحسابية	الإسماعيلية	القاهرة	الشرقية
برامج التدريب	الإسماعيلية	40.412			
	القاهرة	41.988	1.576**		
	الشرقية	32.013	8.400**	9.975**	

٢٤ عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، ، ٢٤ عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (١٩) ما يلي:-

١- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة الإسماعيلية ومعلمي محافظة القاهرة حول مفردات البُعد الأول (برامج التدريب)، وذلك لصالح آراء معلمي القاهرة .

٢- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة الإسماعيلية ومعلمي محافظة الشرقية حول مفردات البُعد الأول (برامج التدريب)، وذلك لصالح آراء معلمي الإسماعيلية.

٣- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة القاهرة ومعلمي محافظة الشرقية حول مفردات البُعد الأول (برامج التدريب)، وذلك لصالح آراء معلمي القاهرة

المحور الثاني العائد من برامج التدريب:

ويتناول هذا المحور التعرف على العائد من برامج تدريب المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي، وقد حصرت الباحثة استجابات أفراد العينة على كل عبارة ، وكل استجابة (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، وقامت بحساب النسب المئوية منها ، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (١٤): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة الإسماعيلية)

حول البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب) ن = ١١٤

رقم المفردة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النقاط	النسبة المئوية	الترتيب	قيمة كا <sup>٢</sup>	الاتجاه
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار					
1	50%	57	39.5%	45	10.5%	12	273	79.8%	8	28.58**	موافق
2	41.2%	47	39.5%	45	19.3%	22	253	74%	21	10.11**	موافق
3	45.6%	52	43%	49	11.4%	13	267	78.1%	14	24.79**	موافق
4	47.4%	54	45.6%	52	7%	8	274	80.1%	7	35.58**	موافق
5	51.8%	59	43.9%	50	4.4%	5	282	82.5%	3	44.05**	موافق
6	40.4%	46	35.1%	40	24.6%	28	246	71.9%	22	4.42	غير دال
7	49.15	56	36%	41	14.9%	17	267	78.1%	١٤ م	20.37**	موافق
8	66.7%	76	19.3%	22	14%	16	288	84.2%	2	57.47**	موافق
9	47.4%	54	38.6%	44	14%	16	266	77.8%	17	20.42**	موافق
10	57.9%	66	29.8%	34	12.3%	14	280	81.9%	4	36.21**	موافق
11	46.5%	53	35.1%	40	18.4%	21	260	76%	18	13.63**	موافق
12	44.7%	51	35.1%	40	20.2%	23	256	74.9%	20	10.47**	موافق
13	43.9%	50	38.6%	44	17.5%	20	258	75.4%	19	13.26**	موافق
14	51.8%	59	32.5%	37	15.8%	18	269	78.7%	10	22.16**	موافق
15	53.5%	61	28.9%	33	17.5%	20	269	78.7%	١٠ م	23.11**	موافق
16	40.4%	46	31.6%	36	28.1%	32	242	70.8%	23	2.74	غير دال
17	47.4%	54	40.4%	46	12.3%	14	268	78.4%	12	23.58**	موافق
18	51.8%	59	30.7%	35	17.5%	20	267	78.1%	١٤ م	20.37**	موافق
19	62.3%	71	28.9%	33	8.8%	10	289	84.5%	1	49.95**	موافق
20	52.6%	60	37.7%	43	9.6%	11	277	81%	5	32.58**	موافق
21	55.3%	63	32.5%	37	12.3%	14	277	81%	٥ م	31.63**	موافق
22	43.9%	50	47.4%	54	8.8%	10	268	78.4%	١٢ م	31.16**	إلى حد ما
23	49.1%	56	40.4%	46	10.55	12	272	79.5%	9	28.00**	موافق

كا عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، كا عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث ( معلمو محافظة الإسماعيلية) حول البُعد الثاني للاستبانة (العائد من برامج التدريب) تراوحت ما بين (٧٠.٨-٨٤.٥%)، وقد حققت المفردة (١٩) أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٨٤.٥%)، بينما حققت المفردة (١٦) أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٧٠.٨%).

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (كا) دالة في جميع المفردات باستثناء المفردتين رقم (٦ ، ١٦)، مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمي محافظة الإسماعيلية حول جميع المفردات باستثناء المفردتين (٦ ، ١٦)، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حول هاتين المفردتين، ولقد كانت اتجاهات جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه (موافق)، باستثناء المفردة رقم (٢٢)، حيث كانت الموافقة في اتجاه (إلى حد ما).

جدول (١٥): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة القاهرة)

حول النُعد الثاني (العائد من برامج التدريب) ن = ٥٧٦

رقم المفردة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النقاط	النسبة المئوية	الترتيب	قيمة كا <sup>٢</sup>	الاتجاه
	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار					
1	308	53.5%	244	42.4%	24	4.2%	1436	83.1%	12	231.17**	موافق
2	275	47.7%	278	48.3%	23	4%	1404	81.3%	16	223.16**	إلى حد ما
3	311	54%	254	44.1%	11	1.9%	1452	84%	9	264.41**	موافق
4	310	53.8%	266	46.2%	0	0%	1462	84.6%	8	3.36	غير دال
5	262	45.5%	314	54.5%	0	0%	1414	81.8%	15	4.69*	إلى حد ما
6	229	39.8%	336	58.3%	11	1.9%	1370	79.3%	19	285.76**	إلى حد ما
7	285	49.5%	291	50.5%	0	0%	1437	83.2%	11	0.06	غير دال
8	541	93.9%	35	6.1%	0	0%	1693	97.3%	1	444.51**	موافق
9	277	48.1%	299	51.9%	0	0%	1429	82.7%	13	0.84	غير دال
10	482	83.75%	47	8.2%	47	8.2%	1587	91.8%	3	657.03**	موافق
11	470	81.6%	83	14.4%	23	4%	1599	92.5%	2	613.16**	موافق
12	458	79.5%	83	14.4%	35	6.1%	1575	91.2%	4	558.78**	موافق
13	413	71.7%	140	24.3%	23	4%	1542	89.2%	5	417.22**	موافق
14	333	57.8%	232	40.3%	11	1.9%	1474	85.3%	6	282.51**	موافق
15	254	44.1%	311	54%	11	1.9%	1395	80.7%	17	264.41**	إلى حد ما
16	163	28.3%	402	69.8%	11	1.9%	1304	75.5%	22	404.7**	إلى حد ما
17	139	24.1%	437	75.9%	0	0%	1291	74.7%	23	154.17**	إلى حد ما
18	175	30.4%	401	69.6%	0	0%	1327	76.8%	21	88.67**	إلى حد ما
19	208	36.1%	368	63.9%	0	0%	1360	78.7%	20	44.44**	إلى حد ما
20	241	41.8%	323	56.1%	12	2.1%	1381	79.9%	18	270.64**	إلى حد ما
21	276	47.9%	300	52.1%	0	0%	1428	82.6%	14	1.00	غير دال
22	297	51.6%	279	48.4%	0	0%	1449	83.9%	10	0.56	غير دال
23	322	55.9%	254	44.1%	0	0%	1474	85.3%	7	8.03**	موافق

كا<sup>٢</sup> عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، كا<sup>٢</sup> عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث ( معلمو محافظة القاهرة) حول النُعد الثاني للاستبانة (العائد من برامج التدريب) تراوحت ما بين (٧٤.٧- ٩٧.٣%)، وقد حققت المفردة (٨) " يوجد تحسين في أداء المعلم نتيجة لتطبيق ما تم التدريب عليه " أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٩٧.٣%) ، بينما حققت المفردة (١٧) " تساعد ظروف ونظم العمل على تطبيق المهارات التي تم التدريب عليها " أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٧٤.٧%) .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (كا<sup>٢</sup>) دالة في جميع المفردات باستثناء المفردات (٤ ، ٧ ، ٩ ، ٢١ ، ٢٢)، مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمي محافظة القاهرة حول جميع المفردات باستثناء هذه المفردات، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حولها ، ولقد كانت اتجاهات



واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ----- عزة عزت محمد إبراهيم

جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه (موافق)، باستثناء المفردات رقم (٢، ٥، ٦، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠) حيث كانت الموافقة في اتجاه (إلى حد ما).

جدول (١٦): التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث (معلمو محافظة الشرقية)

حول البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب) ن = ٤٨١

رقم المفردة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		النقاط	النسبة المئوية	الترتيب	قيمة كا	الاتجاه
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%					
1	76	15.8%	281	58.4%	124	25.8%	914	63.3%	9	143.41**	إلى حد ما
2	47	9.8%	204	42.4%	230	47.8%	779	54%	19	122.27**	غير موافق
3	48	10%	184	38.3%	249	51.8%	761	52.7%	21	131.23**	غير موافق
4	77	16%	242	50.3%	162	33.7%	877	60.8%	15	84.93**	إلى حد ما
5	123	25.6%	251	52.2%	107	22.2%	978	67.85	2	77.71**	إلى حد ما
6	48	10%	202	42%	231	48%	779	54%	١٩ م	120.68**	غير موافق
7	115	23.9%	232	48.2%	134	27.9%	943	65.4%	6	49.18**	إلى حد ما
8	98	20.4%	250	52%	133	27.7%	927	64.2%	7	79.04**	إلى حد ما
9	68	14.1%	271	56.3%	142	29.5%	888	61.5%	12	131.66**	إلى حد ما
10	145	30.1%	173	36%	163	33.9%	944	65.4%	5	2.51	غير دال
11	88	18.3%	191	39.7%	202	42%	848	58.8%	16	49.33**	غير موافق
12	50	10.4%	134	27.9%	297	61.7%	715	49.6%	23	196.74**	غير موافق
13	89	18.5%	221	45.9%	171	35.6%	880	61%	14	55.40**	إلى حد ما
14	88	18.3%	186	38.7%	207	43%	843	58.4%	17	50.32**	غير موافق
15	58	12.1%	193	40.1%	230	47.8%	790	54.8%	18	102.24**	غير موافق
16	67	13.9%	114	23.7%	300	62.4%	729	50.5%	22	189.39**	غير موافق
17	115	23.9%	194	40.3%	172	35.8%	905	62.7%	11	20.74**	إلى حد ما
18	126	26.2%	231	48%	124	25.8%	964	66.8%	3	46.73**	إلى حد ما
19	69	14.3%	288	59.9%	124	25.8%	907	62.9%	10	161.92**	إلى حد ما
20	126	26.2%	268	55.7%	87	18.1%	1001	69.4%	1	113.19**	إلى حد ما
21	115	23.9%	251	52.2%	115	23.9%	962	66.7%	4	76.91**	إلى حد ما
22	96	20%	214	44.5%	171	35.6%	887	61.5%	13	44.49**	إلى حد ما
23	68	14.1%	308	64%	105	21.8%	925	64.1%	8	208.27**	إلى حد ما

كا عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩ ، كا عند (٠.٠١) = ٩.٢١

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المئوية لاتفاق آراء عينة البحث (معلمو محافظة الشرقية) حول البُعد الثاني للاستبانة (العائد من برامج التدريب) تراوحت ما بين (٤٩.٦- ٦٩.٤%)، وقد حققت المفردة (٢٠) أعلى نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٦٩.٤%) ، بينما حققت المفردة (١٢) أقل نسبة موافقة بنسبة تبلغ (٤٩.٦%) .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة (كا) دالة في جميع المفردات باستثناء المفردة (١٠) مما يدل على أن هناك اتفاقاً بين معلمي محافظة الشرقية حول جميع المفردات باستثناء هذه المفردة، حيث لا يوجد اتفاق بينهم حولها ، ولقد كانت اتجاهات جميع المفردات التي اتفق عليها أفراد العينة في اتجاه (إلى حد ما)، باستثناء المفردات رقم (٢ ، ٣ ، ٦ ، ١١ ، ١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦)، حيث كانت الموافقة في اتجاه (غير موافق) .

جدول (١٧): دلالة الفروق بين آراء معلمي المحافظات الثلاث "الإسماعيلية، القاهرة، الشرقية" حول البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب) قيد البحث ن ١ = ١١٤ ، ن ٢ = ٥٧٦ ، ن ٣ = ٤٨١

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
العائد من برامج التدريب	بين المجموعات	67556.365	2	33778.182	559.907**	0.01
	داخل المجموعات	70463.292	1168	60.328		

قيمة (ف) الجدولية=٩٩.٥٠

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أنه توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات آراء معلمي المحافظات الثلاث (الإسماعيلية ، القاهرة ، الشرقية) حول المفردات الخاصة بالبُعد الثاني " العائد من برامج التدريب" قيد البحث.

ونظراً لوجود فروق معنوية بين متوسطات الآراء الثلاثة ، قامت الباحثة بحساب أقل فرق معنوي (L.S.D)، وذلك لعمل المقارنات بين الآراء الثلاث للتعرف على الفروق المعنوية بين كل منهم ، وهو ما يتضح في جدول (٢١) .

جدول (١٨): أقل فرق معنوي بين متوسط آراء معلمي المحافظات الثلاث حول مفردات البُعد

الثاني (العائد من برامج التدريب) قيد البحث ن ١ = ١١٤ ، ن ٢ = ٥٧٦ ، ن ٣ = ٤٨١

المتغير	المجموعات	المتوسطات الحسابية	الإسماعيلية	القاهرة	الشرقية
العائد من برامج التدريب	الإسماعيلية	54.097			
	القاهرة	57.783	3.868**		
	الشرقية	41.884	12.213**	15.899**	

\*\* دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢١) ما يلي :-

١- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة الإسماعيلية

ومعلمي محافظة القاهرة حول مفردات البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب)، وذلك لصالح آراء معلمي القاهرة

٢- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة الإسماعيلية ومعلمي محافظة الشرقية حول مفردات البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب)، وذلك لصالح آراء معلمي الإسماعيلية .

٣- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء معلمي محافظة القاهرة ومعلمي محافظة الشرقية حول مفردات البُعد الثاني (العائد من برامج التدريب)، لصالح آراء معلمي القاهرة.

وبالتالي تشير النتائج إلى أن آراء معلمي محافظة القاهرة حققت أعلى مُعدل للآراء بمتوسط حسابي (٥٧.٧٨٣)، تليها الآراء الخاصة بمعلمي محافظة الإسماعيلية بمتوسط حسابي (٥٤.٠٩٧) ، ثم جاءت آراء معلمي محافظة الشرقية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤١.٨٨٤)، وقد كانت الفروق بين آراء معلمي المحافظات الثلاث ذات دلالة إحصائية .

جدول (١٩): متوسط استجابات معلمي المحافظات الثلاث حول بُعدي برامج التدريب والعائد من

التدريب ن = ١١٧١

الإجمالي	المتوسط الحسابي لاستجابات معلمي المحافظات الثلاث			الأبعاد
	الشرقية	القاهرة	الإسماعيلية	
114.413	32.013	41.988	40.412	برامج التدريب
153.764	41.884	57.783	54.097	العائد من برامج التدريب
268.177	73.897	99.771	94.509	المجموع

يوضح جدول (١٣) البيانات الوصفية لآراء المعلمين في المحافظات الثلاث، فيما يتعلق ببُعدي الاستبانة (برامج التدريب ، العائد من برامج التدريب) ، لاستخدامها في إجراء تحليل التباين بينهما، وكما يتضح في جدول (٢٢) .

جدول (٢٠): حساب التباين بين آراء معلمي المحافظات الثلاث حول بُعدي برامج التدريب

والعائد من برامج التدريب ن = ١١٧١

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف " المحسوبة	مستوى الدلالة
آراء معلمي المحافظات الثلاث	187.104	2	93.552	20.771*	0.05
برامج التدريب، العائد من برامج التدريب	258.070	1	258.070	57.297*	0.05
اليواقي	9.008	2			
المجموع	454.183	5			

\*\* دال عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٣) أنه توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، بين آراء معلمي المحافظات الثلاث حول بُعدي (برامج التدريب ، العائد من برامج التدريب ) قيد الدراسة كنتيجة لاختلاف مكان الإقامة .

كما تشير نتائج الجدول إلى أن هناك فروقاً جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، بين آراء المعلمين قيد الدراسة حول بُعدي الدراسة (برامج التدريب، العائد من برامج التدريب)، حيث كانت الفروق في آرائهم لصالح بُعد (العائد من التدريب)، مما يدل على أن العائد من التدريب يختلف باختلاف مكان الإقامة، وما تشمله من عوامل أخرى تؤثر في فاعلية برامج التدريب.

#### نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات :

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود فروق بين أفراد العينة من المعلمين في آرائهم حول أهداف برامج التدريب، ومدى تحسينها لأدائهم واحتياجاتهم، حيث أشارت النتائج إلى أن معلمي محافظة القاهرة لديهم قناعة كبيرة بأهمية التدريب وأهدافه، وما يتوقع تحقيقه من عائد إيجابي عليهم ، بينما تقل هذه القناعة لدى معلمي محافظة الإسماعيلية، وتقل بدرجة أكبر لدى معلمي محافظة الشرقية ، كما تؤكد النتائج أن محتويات البرامج التدريبية تتفق مع احتياجات المعلمين الفعلية نتيجة لتطبيق ما تم التدريب عليه، وأن هذه البرامج التدريبية تهدف إلى تنمية مهارات استخدام أساليب التقويم لدى المعلمين، وأن مشاركة المعلمين في البرامج التدريبية تنعكس على التطبيق في العمل المدرسي.

- ولتقليل الفروق بين أفراد العينة من المعلمين في آرائهم حول أهداف برامج التدريب

- توصي الباحثة باستخدام الأساليب الحديثة في التدريب كاستخدام الانترنت والتنوع في استخدام
- الأساليب التي تساعد علي تقويم البرامج التدريبية كتنويع القاعات باحدث الاجهزة وتوفير مستلزمات ورش العمل , أساليب التدريب العلمية التي تساعد علي تنمية وعي المعلمين بأهمية التدريب وأهدافه ونتائجه والعمل علي ان ترتبط الترفيقات بحضور الدورات التدريبية بحيث يكون بها جزء خاص بمتابعة اثر التدريب علي المتدربين
- كذلك توصي الباحثة بتأهيل المسؤولين عن البرامج التدريبية بأعلي الدرجات العلمية بالقيام بدورهم بصورة أفضل ,وكذلك الاخذ بالمداخل الحديثة في تحديد أهداف التدريب.
- توصلت نتائج الدراسة كذلك إلى وجود فروق بين أفراد العينة من المعلمين حول العائد من التدريب، حيث يتضح العائد من التدريب بشكل كبير بالنسبة لمعلمي محافظة القاهرة، وأن العائد من التدريب لدى معلمي محافظة الإسماعيلية يوجد ولكن بدرجة أقل من العائد من التدريب لدى معلمي محافظة القاهرة، بينما العائد من التدريب لدى معلمي محافظة الشرقية فكان الأقل مقارنة بمعلمي محافظتي القاهرة والإسماعيلية، وأن هذه الفروق قد ترجع إلى اختلاف مكان الإقامة، وما تشمله من عوامل أخرى تؤثر في فاعلية برامج التدريب، كالإمكانات البشرية والمادية، وعدم توافرها في محافظات أخرى تفتقر إلى عدم وجود نفس الدرجة من الاهتمام، وعدم توافر الإمكانات المتاحة والمناخ الملائم لاكتساب المعلمين الدافع نحو عملية التدريب.
- ولتقليل الفروق بين افراد العينة من المعلمين حول العائد من التدريب توصي الباحثة بالعمل علي توفير التمويل اللازم لبرامج التدريب وأهمية اختيار الوقت المناسب والمكان المناسب للتدريب وكذلك الاهتمام بقياس عائد التدريب علي المعلمين لمعرفة مدي الاستفادة منه وربط تقارير تقويم اداء المعلمين بحضور برامج التدريب
- كما تقترح الباحثة التزام مراكز التدريب لتصميم البرامج التدريبية علي ضوء دراسة الاحتياجات الفعلية المنشآت وسوق العمل بدلا من الاعتماد علي طرح برامج موعده مسبقا وتسويقها .

## المراجع

أولا المراجع العربية:

- أحمد ذكي بدوي : (٢٠٠٤) ,معجم مصطلحات العلوم الجارية ، دار الكتب المصرية.
- أحمد ماهر : (٢٠٠٧) , إدارة المواد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- أحمد محمد سيد أحمد الشناوي، وهالة فوزي محمد: (٢٠١٠)، "تحقيق الجودة بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، تصور مقترح، مجلة كلية التربية بالقازيق"، العدد(٦٧)، إبريل.
- أسامة ماهر حسين: (٢٠١٣) ، "دراسة تقييمية للبرامج التدريبية المقدمة من الهيئات والمنظمات الدولية المانحة لمعلمي التعليم الأساسي بمصر في ضوء أهدافها، مجلة علمية دورية محكمة تعالج قضايا التجديد والإبداع في التنمية البشرية"، المجلد (١٩)، العدد(٢٩).
- المعجم الوجيز: (٢٠١٢) , مكتبة الشروق الدولية.
- الموقع الرسمي للأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية [www.pat.edu.eg](http://www.pat.edu.eg)
- السيد محمد محمد ناس : (٢٠٠٦)،التعليم والتدريب بمؤسسات التعليم المهني- دراسة للواقع المصري في ضوء الخبرة الدولية، "دراسة مقدمة إلي مؤتمر التخطيط الاستراتيجي للتعليم المفتوح والإلكتروني إطار للتميز"، القاهرة في الفترة من ٢٧ - ٢٨ مايو.
- أمين الساعاتي: (١٩٩٨)،إدارة الموارد البشرية من النظرية إلي التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة .
- أنوار فتح الله فتح الله نانا: (٢٠١٢) , تقويم البرامج التدريبية لمديري مدارس الثانوية العامة في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، تخصص إدارة تربوية ، كلية التربية ، جامعة بنها.
- إيهاب عبد الرحمن، طارق عبد الرؤوف: (٢٠١٢) ، الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- بشير صالح الرشيدي : (٢٠٠١)، مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث.
- بيومي محمد ضحاوى : (٢٠١٠)، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو اصلاح التعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- جودت عزت عطوي: (٢٠٠١)، "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها، الدار العلمية الدولية"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حافظ فرج أحمد: (٢٠٠٧)، "الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية"، عالم الكتب، القاهرة.

حسن أحمد الطعاني: (٢٠٠٩)، مفهوم التدريب وفاعلية وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

سجلات وحدات التدريب والجودة بالمدارس.

سليمة البدرى: (٢٠١٤)، مدى فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، تخصص التربية والعلوم الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

سمية السيد متولي الشاذلي: (٢٠٠٥)، تطوير نظام تدريب مدير المدارس الثانوية العامة في أثناء الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة للإدارة وزارة التربية والتعليم: القرار ٣١٣ بتاريخ ٢٠١١/٩/٧ المدرسية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.

صلاح الدين محمود علام: (٢٠٠٦)، القياس والتقويم التربوي والنفسي - أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.

صلاح صالح درويش معمار: (٢٠٠٧)، تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالصف الثالث المتوسط في منطقة المدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

صلاح عبد الباقي: (٢٠٠٥)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

عادل عبد الحميد عوض الله السيبي: (٢٠٠٤)، نظم تدريب قيادات التربية والتعليم بمراكز إعداد القادة الحكوميين، دراسة تقييمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق - فرع بنها.

عابض رجا عابض العزمي: (٢٠١٤)، "فاعلية البرامج التدريبية لتطوير الكفايات الإدارية للمديرين المساعدين في التعليم العام بدولة الكويت، مجلة كلية التربية"، جامعة بنها، المجلد ٢٥، العدد ٩٧.

عبد الرحيم بن طفيف بن مبارك الدعوى: (٢٠٠٨)، درجة ملاءمة برامج تدريب مديري المدارس في الإدارة المدرسية لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعه أم القرى، المملكة العربية السعودية.

عبد الظاهر عبد الظاهر السيد سليم: (٢٠١٤)، دراسة تقييمية لنظام تدريب المعلمين بالمركز الرئيسي للتدريب بمحافظة الغربية في ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة طنطا.

عبد العظيم السيد مصطفى: (٢٠٠١) "دراسة تحليلية لبعض المتغيرات الإقليمية وانعكاسها علي سياسات التعليم والتدريب في الوطن العربي، مجلة كلية التربية"، جامعة المنصورة، العدد (٤٦).

عبد المنعم عبد المنعم نافع: (٢٠٠٥)، "مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودورها في التنمية المهنية للمعلم: دراسة حالة مركز تدريب المعلمين، مجلة كلية التربية"، مجلد ١٥ العدد ١، جامعة الإسكندرية، كلية التربية .

علاء رمضان مصطفى صبرة: (٢٠٠٣)، التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الزقازيق، فرع بنها.

على عبد الوهاب ، أحمد محمد بوزير، ربحي الحسن: (٢٠٠٢)، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الملتقى السنوي الحادي عشر لمسئولي التدريب المنعقد تحت عنوان "التدريب ترف أم استثمار"، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.

علي محمد عبد الوهاب وآخرون: (٢٠٠٤)، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة، كلية التجارة، جامعه عين شمس، القاهرة.

عماد حامد محمد المرسي: (٢٠١٨) ، دراسة تقييمية للبرامج التدريبية لقيادات التعليم الثانوي في ضوء المعايير القومية للتعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها. عماد صموئيل وهبة: (٢٠١٣)، أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية"، ج٣٣، جامعة سوهاج.

عيسى الفلاح دياب العزمي: (٢٠١٦)، دراسة تقييمية لبرامج تدريب القيادات التربوية بمدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الفكر الإداري المعاصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بنها .

فهد متعب عبيد المطري: (٢٠١٠) ، دور التدريب المهني في التنمية البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث الآسيوية، جامعة الزقازيق.

فهم مصطفى: (٢٠٠٥) ، مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد: استخدام الإنترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار ، دار الفكر العربي، القاهرة.



ماهر أحمد محمود: (٢٠٠٥) , تطوير سياسة وبرامج تدريب معلمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة في مصر في ضوء اتجاهات تطوير المرحلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

محمد إبراهيم عطوه مجاهد: (٢٠٠٢), "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم، مجلة كلية التربية"، جامعة المنصورة، العدد (٤٨).

محمد عبدالسميع زاهر : (٢٠٠٦) , مدي فاعلية برنامج للتدريبات التربوية علي تعزيز الكفايات المهنية لمعلم التعليم الأهلي بالمملكة العربية السعودية ،مجلة كلية التربية بالمنصورة.

محمد كمال سليمان: (٢٠٠٢), "تصور المعلمين لحاجاتهم في مجال الإعداد في مصر، مؤتمر إعداد المعلمين في البلدان العربية"، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت.

محمد هاشم فالوقي: التدريب في أثناء العمل: (٢٠١٥), دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع، كلية التربية، جامعة بنها.

محمد يوسف محمود: (٢٠١٠), تصور مقترح لتطوير برامج تدريب مديري المدارس الابتدائية بمصر في ضوء الفكر الإداري المعاصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالسويس، جامعه قناة السويس .

محمود عبد اللطيف موسى : (٢٠١٢), قياس العائد من الاستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة.

محمود محمد أبو عابد: (٢٠١٢), التدريب الفعال والمدرّب المحترف، دار الأمل للنشر، الأردن.  
محمود مصطفى السيد: (٢٠١٦), "التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية من خلال التدريس الاستراتيجي (نموذج مقترح). المؤتمر التربوي الدولي الأول المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات"، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، الجزء الأول.

نشوة سعد محمد بسطويس: (٢٠٠٩), التدريب عن بعد لمعلمي المرحلة الابتدائية، دراسة تقويمية بمحافظة الإسماعيلية، "مجلة كلية التربية بالزقازيق العدد" ٦٥، الجزء الأول.

#### ثانياً:المراجع الأجنبية

- Amanda Pol (2005) ,"Models of Professional Development in the Education and Practice of New Teachers in Higher Education". vol٠ Amanda. Teaching in Higher Education ، vol10 no.  
Handrerson٠ S (1988) ,The Evaluation of Inservice Teacher Training. London: Groom M٠ Hel.  
[https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/training.](https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/training)

- kathyn dixon shelleyann scott: (2003)" The Evaluation of an Offshore Professional-Development Programme as Part of a University's Strategic Plan: a case study approach. Quality in higher education,vol.9 no.**
- M. Gomez, D.B.Balkin: (2001), managing Human Resources, 3rd, New jersey, 3rd .**
- Phillips, J.; (2000), Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods, 3rd Edition. Houston Gulf Publishing.**
- Tillema, H.; (2004), The Dilemma of Teacher Educators, Building Actual Teaching on Conceptions of Learning to Teach, Teaching Education.**
- William, R. Tracry; ( 2000),Designing Training and Development Systems, American Management Association, New York.**
- Zdunczyk, K; (2007),Do Organizational Factors Support Creativity and Innovation in Polish Firms, K. Zdunczyk, J. Blenkinsopp // European Journal of Innovation Management, Vol. 10. No. 1.**
- Zhang Junsen, et. Al: (2005), Economic Returns to Schooling in Urban China: 1988 to 2001, Journal of Comparative Conomics, Vol. 33.**

## الملخص

قامت الباحثة بدراسة للتعرف على واقع العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الأساسي، و المؤسسات والوحدات المسئولة عنها، وتحديد مفهوم العائد من تدريب المعلمين ، وأنماطه (أنواعه)، ورصد واقع العائد غير النقدي من برامج تدريب معلمي التعليم الأساسي ، وتحديد الفروق بين آراء المعلمين عن برامج التدريب والعائد منه، والتعرف على التوصيات والمقترحات لتنمية العائد من برامج تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بهدف جمع البيانات والمعلومات الوصفية حول متغيرات الدراسة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من معلمي التعليم الأساسي من ٣ محافظات هي الإسماعيلية (١١٤) ، القاهرة (٥٧٦) ، الشرقية (٤٨١) ، و استندت الدراسة الميدانية إلى الاستبيان كأداة للتحقق من أهداف الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين أفراد العينة من المعلمين في آرائهم حول أهداف برامج التدريب، ومدى تحسينها لأدائهم واحتياجاتهم، وتوصلت كذلك إلى وجود فروق بين أفراد العينة من المعلمين حول العائد من التدريب وأن هذه الفروق قد ترجع إلى اختلاف مكان الإقامة، وما تشمله من عوامل أخرى تؤثر في فاعلية برامج التدريب، كالإمكانيات البشرية والمادية وعدم توافرها في محافظات أخرى تفتقر إلى عدم وجود نفس الدرجة من الاهتمام، وعدم توافر الإمكانيات المتاحة والمناخ الملائم لاكتساب المعلمين الدافع نحو عملية التدريب .

**Abstract:**

The current study aimed to identify the training programs offered to teachers of basic education and the institutions and units responsible for them in The Egyptian Arabic Republic ، and to define the concept of revenue from teacher training and its patterns ، and to monitor the reality of the non-monetary return from basic education teacher training programs، and to identify the differences between teachers views on programs Training and the revenue from it، and to identify recommendations and proposals to develop the revenue from basic education teacher training programs، the researcher used the descriptive approach، and the sample was randomly chosen from basic education teachers ، the field study was based on the questionnaire as a tool .The results found differences in teachers views on the goals of training programs and the extent to which they improve their performance and needs، and also reached differences between the teachers about the revenue from training and that these may be due to the difference in the place of residence and other factors that affect the effectiveness of training programs such as the lack of human capabilities، and the lack of good environment for teachers to gain motivation towards the training process.