



## التدريب في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهن: الواقع والمأمول

د. محمد محمود العبد الغفور\*  
أ. هبة أحمد الكندري\*\*

### ملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع التدريب في مجال المهارات التربوية في أثناء الخدمة لمرحلة رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات، والوقوف على مدى اختلاف احتياجاتهن التدريبية باختلاف المنطقة التعليمية والمؤهل العلمي والخبرة. تكونت العينة من (٣٦١) معلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن احتياجات المعلمات التدريبية نسبتها كبيرة في جميع مجالات الاستبانة، واحتل مجال إدارة الفصل المرتبة الأولى من حيث نسبة الأهمية، تلاها تنازلياً مجال الاتصال، مجال الإبداع، مجال التقويم، مجال التخطيط، وكان بالمرتبة الأخيرة مجال النمو المهني، وأكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، لصالح منطقة العاصمة التعليمية في مجال إدارة الفصل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي لصالح (بكالوريوس) كلية التربية الأساسية في مجالي التخطيط والإبداع، لصالح (بكالوريوس) غير تربوي في مجال التقويم، وتوجد أيضاً فروق ذات دلالة لمتغير الخبرة في جميع المجالات لصالح الأكثر من ١٠ سنوات. وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بعدة توصيات.

\* أستاذ مشارك، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الكويت، دولة الكويت.  
\*\* معلمة، وزارة التربية، دولة الكويت.

## المقدمة:

تتعدد عناصر نجاح العملية التعليمية لتشمل المعلم، والإدارة المدرسية، والمنهج، وطرق التدريس، وعناصر عديدة أخرى، إلا أن المعلم يحتل مكان الصدارة بين جميع مكونات العملية التعليمية؛ فهو الذي يقوم بتنفيذ المناهج والمناشط، وإن مستقبل التربية رهن بالارتقاء بمستوى المعلم: اختياراً، وإعداداً، وتدريباً. نظراً لهذا الدور المهم للمعلم فقد حظي موضوع تدريبيه في أثناء الخدمة باهتمام كبير من الدولة، وخاصة أن عدد المعلمات في تزايد مستمر، حيث بلغ عدد المعلمين والمعلمات في الكويت أكثر من ٥٧ ألف معلم ومعلمة، وتؤكد المؤتمرات العربية والعالمية ضرورة الاهتمام بالتدريب في أثناء الخدمة وضرورة النظر في تطوير البرامج التدريبية في ضوء نتائج الدراسات.

وقد استضافت اليونسكو "اجتماع الخبراء الدوليين" حول "التعليم من أجل المواطنة والاستدامة"، وقد ورد في التقرير النهائي: "أن التعليم والتدريب الفني والمهني جزء لا يتجزأ من التعليم مدى الحياة، له دور حيوي يلعبه في هذا العصر الجديد كأداة فعالة لتحقيق أهداف ثقافة السلام، والتنمية المستدامة التي لا تضر البيئة، والتماسك الاجتماعي والمواطنة الدولية"، وقال مدير عام اليونسكو كويشير ماتسورا: "إنه لكي تكون برامج التعليم والتدريب الفني والمهني جزءاً من الحل، وليست جزءاً من المشكلة، يجب أن يعاد توجيهها حتى تسهم في التنمية المستدامة على نطاق العالم كله". (فين وويلسون، ٢٠٠٤).

إن التدريب في أثناء الخدمة ازدهر مع المفاهيم الجديدة، التي دعت إلى استمرارية التعليم والتدريب طوال فترة العمل لمواكبة المستجدات (عبيد، ٢٠٠٦، ص ١٠٥). لذلك أصبح التدريب في أثناء الخدمة وسيلة تجعل المعلمات مواكبين للتطوير والتجديد، ولضمان نجاح التدريب في تحقيق أهدافه، يؤكد المعنيون به ضرورة أن يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين والمتعلمين ومع الأهداف التربوية. (الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٧).

إن التدريب على اكتشاف الذكاء الطبيعي لدى الأطفال هو القدرة على إدراك

العلاقات بين الإنسان وبيئته، والتعلم من الحياة النباتية والطبيعية، وكذلك القدرة على تصنيف الأجناس البشرية إلى جماعات، وتمييز النباتات والحيوانات ومكونات البيئة، والحس الدقيق بالعوامل الطبيعية، والقدرة على التعامل مع الطبيعة بما فيها من أشجار ونباتات وحيوانات وطيور وأسمك. (Checkley, 1997). ومن الملاحظ أن الذكاء الطبيعي يولد به كل البشر منذ بداية حياتهم، ويميل أطفال الرياض إلى استخدام هذا الذكاء وإظهاره أكثر من البالغين، ويرجع ذلك إلى أن الأطفال يكتسبون خبراتهم من بيئتهم الطبيعية بطريقة عميقة ومباشرة كخلفية للأحداث؛ أي اعتماداً على خبرات سابقة كما يحدث مع البالغين (Hyum, 1999).

ومن المهم تدريب معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في أثناء الخدمة على معرفة مؤشرات الذكاء الطبيعي، التي يمكن أن تصل إليها معلمة رياض الأطفال بملاحظة النباتات والحيوانات، ومعرفة العلامات في الطبيعة، والتمييز بين الأصوات... إلخ (Meyer, 1997). ومرحلة رياض الأطفال تعد من أهم المراحل التعليمية، وتمثل مكانة تربوية مهمة في السلم التعليمي، لذلك من المهم الاهتمام بمعلمات رياض الأطفال وتلبية احتياجاتهن التدريبية، وقد بلغ عددهن في الكويت ٥٧٥٥ معلمة في عام ٢٠١١-٢٠١٢.

### مشكلة الدراسة:

يواجه المعلم صعوبات كثيرة في تطويره لأدائه في أثناء الخدمة؛ مما ينعكس سلباً على جودة أدائه ونموه المهني. واكتفاء معلمة رياض الأطفال بما حصلته في سنوات إعدادها الأساسي ليكون زادها الذي تنهل منه طوال عمرها المهني أصبح أمراً غير مقبول؛ إذ وضح أن تزويدها بالجديد طوال فترة خدمتها عامل حاسم في حسن أداء المهام الموكولة إليها، إلى حد أن ينظر أساتذة التربية إلى ما تتلقاه المعلمة قبل الخدمة على أنه ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر معها ما دام هناك معارف وعلوم وأفكار وتقنيات جديدة. وإيماناً من وزارة التربية في دولة الكويت بأهمية التدريب

في أثناء الخدمة فقد حظي هذا المجال بنصيب وافر من الرعاية منذ الخمسينيات، ولكن البيانات الإحصائية الصادرة عن إدارة التنمية والتطوير في السنوات الأخيرة تدل على تدني التدريب من حيث عدد المتدربين، وعدد البرامج التدريبية في جميع المراحل الدراسية، وأكد قسم تنظيم القوى العاملة في الكويت أن نسبة التدريب في مرحلة رياض الأطفال ضئيلة؛ إذ اقتصرت على ٢٣,٨٪ من المعلمات (وزارة التربية، ٢٠١١)؛ مما يتطلب ضرورة معرفة أهم احتياجات المعلمات لبرامج التدريب في أثناء الخدمة في مجال المهارات التربوية لوضع برنامج تدريبي متكامل لهن، حتى تتمكن المعلمة من أداء دورها بالشكل المناسب.

### أسئلة الدراسة:

- ١ - ما أهم الاحتياجات التدريبية في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال المهارات التربوية: (التخطيط، إدارة الفصل، الإبداع، الاتصال، النمو المهني، التقويم) من وجهة نظرهن؟
- ٢ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات معلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغيرات الدراسة: (المنطقة التعليمية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، حصولهن على برامج تدريبية)؟
- ٣ - ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين برامج تدريب معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت؟

### أهمية الدراسة:

- ١ - تمثل مرحلة رياض الأطفال أهم المراحل التعليمية، وهي أول مراحل السلم التعليمي الذي يمر به جميع الأفراد، لذلك يجب الاهتمام المستمر بهذه المرحلة، وبشكل خاص الفئة المطبق عليها برنامج إدخال المواد (الرياضيات، اللغة الإنجليزية، اللغة العربية).
- ٢ - هذه الدراسة تمثل إضافة جديدة إلى الدراسات التربوية في مجال تطوير البرامج التدريبية في أثناء الخدمة للمعلمات بشكل عام، ولمرحلة رياض الأطفال بشكل خاص.

٣ - في ضوء الدراسات الصادرة من قسم تنظيم القوى العاملة التابع لقطاع التخطيط بوزارة التربية في دولة الكويت بشأن تدني مستوى التدريب في أثناء الخدمة، والنسب الضئيلة لبرامج التدريب، وتدني نسبة المتدربين من المعلمات، وانعكاسات ذلك على العملية التعليمية - أصبح من الضروري إجراء دراسات في هذا المجال.

### أهداف الدراسة:

- ١ - تحسين فاعلية العملية التربوية؛ حيث إن التدريب في أثناء الخدمة لا ينظر إليه بوصفه أسلوباً لمعالجة أوجه الضعف في الإعداد قبل الخدمة وإنما ينظر إليه على أنه جزء من التربية المستمرة للمعلمة طيلة ممارستها للمهنة، يتم من خلاله تجديد معارف المعلمات وصقل خبراتهن ومهاراتهن المهنية. (حسنين، ٢٠٠٥).
- ٢ - تعرف واقع احتياجات معلمات رياض الأطفال للمهارات التربوية في أثناء الخدمة.
- ٣ - تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تقديرات المعلمات للاحتياجات التدريبية في مجال المهارات التربوية في أثناء الخدمة تبعاً لمتغيرات الدراسة (المنطقة التعليمية، الخبرة، المؤهل العلمي، حصولهم على برامج تدريبية).
- ٤ - تعرف أهم المقترحات التي تسهم في تطوير برامج التدريب في دولة الكويت من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال.

### حدود الدراسة:

- راعت الباحثة في أثناء دراستها الحدود الآتية:
- ١ - الحدود البشرية: (معلمات رياض الأطفال المطبق عليهن برنامج إدخال المواد: اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، الرياضيات).
  - ٢ - الحدود الزمنية: (الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية ٢٠١٣/٢٠١٤).
  - ٣ - الحدود المكانية: (رياض الأطفال الحكومية في جميع المناطق التعليمية).

في التعليم العام، المطبق عليها برنامج إدخال المواد: اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، الرياضيات).

### مصطلحات الدراسة:

ورد في الدراسات عدد من المصطلحات المهمة، وهي:

#### – تدريب المعلمات في أثناء الخدمة: In Service teacher training

تم تعريف التدريب في أثناء الخدمة بأنه: عملية تنمية مهنية مستمرة للمعلم يحصل عليها بعد تخرجه من كليات إعداد المعلم؛ الهدف منها التطوير المستمر للمعلم ومواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التربية والتعليم بشكل عام والتخصص بشكل خاص، ويأتي التدريب تلبية لاحتياجات المعلمين بجميع المجالات؛ بهدف تحسين الأداء؛ مما ينعكس إيجاباً على المتعلمين (Alan, Nancy, Mastin, 2008).

#### – الاحتياجات التدريبية: Training needs

وتعرفها الدراسة بأنها مجموعة من المهارات التربوية والمهنية، تشمل الجوانب المعرفية والاجتماعية والحركية التي يحتاجها المعلم لتطوير أدائه، والحد من أوجه القصور؛ حتى يتمكن من تأدية مهامه على أحسن صورة ممكنة. (العاطي، ٢٠٠١).

#### – المهارات التربوية للمعلم: Pedagogical skills of teachers

إن المهارات التربوية تتضمن: مهارات معرفية وحركية وإجتماعية – ومن أمثلتها: التخطيط، إدارة الفصل، الإبداع، الاتصال، النمو المهني والتقويم – يقوم بها المعلم وتنمي هذه المهارات أداء المعلم من خلال عملية التدريب (الفار، ٢٠٠٨).

### الإطار النظري:

#### أ – مرحلة رياض الأطفال:

هي المرحلة التي ترعى الطفل ما بين الثالثة أو الرابعة، والسادسة أو

السابعة في مؤسسات تربوية اجتماعية تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية، ويعد المفكر التربوي الألماني "فريدرك فروبيل" أول من أطلق مسمى رياض الأطفال في القرن التاسع عشر (بدر، ٢٠٠٩، ص١٨).

وأشارت زمرمي (١٩٩٦) إلى أن تدريب معلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة ينمي كفاءتهن العلمية والمهنية الأدائية لاستخدام الأساليب الإيجابية في توجيه الطفل بفاعلية. وأكدت دراسة الصرايرة (٢٠١١) أن تقدير معلمات رياض الأطفال كانت مرتفعة لمدى فاعلية البرامج التدريبية.

ولأسلوب التدريب أثر على أداء معلمة رياض الأطفال للأنشطة، وقد أكدت صفوت (٢٠٠٨) أن لورش العمل وأساليب التفكير - مثل: أسلوب العصف الذهني وأسلوب الحوار والمناقشة - فاعلية في التدريب، وأثر بالغ في أداء المعلمات. ومن جهة أخرى وضحت دراسة داغستاني (٢٠١٠) أثر البرنامج التدريبي على أداء المعلمات في تنمية مهارات الحوار لدى الأطفال. واستخدمت دراسة (Katz, 1999) نموذج المحاكاة لتدريب معلمات رياض الأطفال، ودلت النتائج أن المعلمات أصبحن أكثر فهماً لاحتياجات الأطفال وتصوراتهم بعد التدريب.

ويقدم "فيليب جاكسون" ثلاثة أبعاد للتدريب في أثناء الخدمة، تتمثل فيما يأتي:

أ - **البعد العلاجي:** الذي يؤكد أن التدريب يمثل علاجاً لأخطاء الإعداد المسبق سواء كان ذلك بفعل نقائص في برنامج الإعداد أو نقص في مدته، أو تقادم في زمنه.

ب - **البعد السلوكي:** الذي يركز على تدريب المعلمات على ما أطلق عليه سيكولوجية التدريس Psychology of teaching أو سلوكياته Teaching Behavior. ويحرص على تزويد المعلم بالمهارات التدريسية، التي تمكنه

من إدارة الفصل المدرسي، وزيادة دافعية التلاميذ، وتحسين استجاباتهم. ويمكن اعتبار هذا المفهوم علاجياً أيضاً، وإن كان يركز على جانب واحد.

ج - **البعد النمائي:** الذي يؤكد طبيعة النمو المهني للمعلمات، ويهدف لزيادة الدافعية نحو النمو الذاتي. (الشيخ وآخرون، ١٩٨٩، ص ٦٠).

### **أهداف تدريب المعلمات في أثناء الخدمة:**

- ١ - وقوف المعلمات على كل ما هو جديد في طرق التدريس والوسائل التعليمية والتكنولوجية ووسائل التقويم.
- ٢ - تنمية مهارات المعلمات في جميع الجوانب أكاديمياً، ثقافياً، ومهنياً، وشخصياً.
- ٣ - ربط المعلم ببيئته المحلية، وبمجتمعه العالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبيئتهم المحلية. (طاهر، ٢٠١٠، ص ٤٨).
- ٤ - تنمية بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.
- ٥ - تنمية مفهوم التربية المستمرة. (عبدالسميع، ٢٠٠٥، ص ١٧٣).

### **نبذة تاريخية عن تدريب المعلمات في أثناء الخدمة بدولة الكويت:**

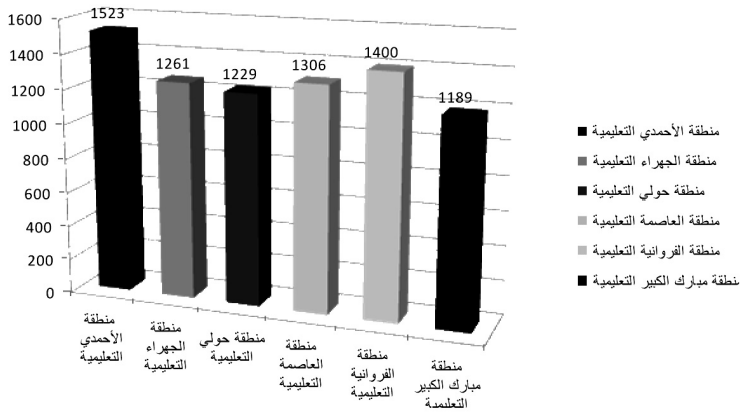
بناء على توصيات "كوراني وستيفن" التحق عدد محدود من المعلمات الكويتيات في المرحلة الابتدائية بدورة تنشيطية في دائرة التربية بالجامعة الأمريكية في بيروت عام ١٩٥١، واستهدفت هذه الدورة اتساع مجالات إدراك المعلمات وتحسين أدائهم، وجاءت ثاني مراحل التدريب بالكويت بناء على توصيات "متى عقراوي وإسماعيل القباني" عام ١٩٥٦م عندما عقدت دورة تدريبية مدتها عام لمعلمي المرحلة الابتدائية، واستمر هذا النوع من التدريب من عام ١٩٥٧ إلى ١٩٦٣. (الشيخ وآخرون، ١٩٨٩، ص ١٩١-١٩٢).

وقد حدث تطور ملموس في ميدان تدريب المعلمات بالكويت إبان الفترة ١٩٦٣-١٩٧٠؛ حيث تم تأسيس قسم التدريب، وكان حينذاك مقتصراً على المعلمات الجديبات، أما المعلمات القديمات فقد اقتصر تدريبهن على الأساليب

الحديثة في التدريس، والجديد في مجال التخصص العلمي. ثم قدم "لطفي سوريال" تقريراً تناول فيه التحديات التي تواجه تدريب المعلمات في أثناء الخدمة بدولة الكويت، ومنها الحاجة إلى تدريب أعداد ضخمة منهن من فئات متباينة، والحاجة إلى أساليب حفز فعالة تشجعهن، وكذلك نقص القوى البشرية المتفرغة للمهام التدريبية. (الشيخ وآخرون، ص ١٩٨).

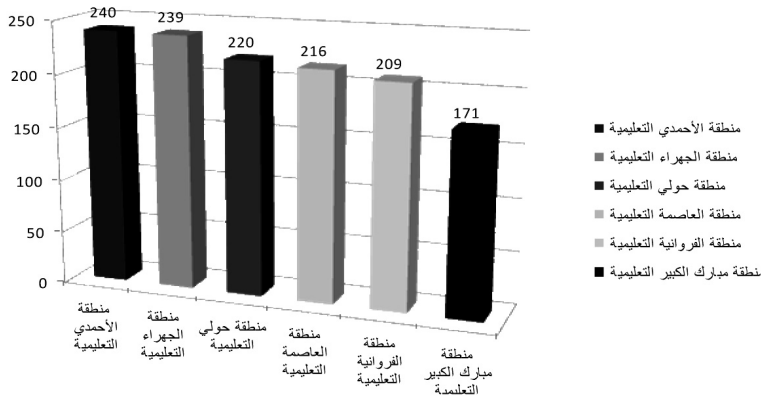
وقد بذلت جهود كبيرة في مجال التدريب بالكويت؛ فقدم كل من "الدهود" و"الشراح" و"عبيد" مشروعاً بعنوان "إستراتيجية مستقبلية للتعليم والتدريب في دولة الكويت ٢٠٠٠-٢٠٢٥" وبهذا الإطار أكد المشروع الاهتمام بالتعليم المستمر من حيث تشجيع مراكز خدمة المجتمع في المؤسسات المختلفة، وأيضاً تشجيع القطاع الأهلي وأولياء الأمور بالمشاركة في تمويل التعليم والتدريب بقصد الارتفاع بمستوى الجودة للعملية التعليمية والتدريبية، ووضع المشروع متطلبات للتدريب كإنشاء مؤسسة مستقلة خاصة بالتدريب، تقوم على إجراء دراسات مسحية في الاحتياجات التدريبية، وتصميم برامج تدريبية مع التنسيق مع الجامعة ومراكز التدريب في خارج البلاد.

وفي مقابلة مع رئيسة قسم التدريب التربوي أكدت أن التدريب في أثناء الخدمة في دولة الكويت يواجه تحديات متعددة، منها عدم واقعية الاحتياجات التدريبية، وأكدت عدم سلامة ترشيح المتدربين بسبب عدم وجود برنامج النظم المتكاملة، الذي من المفترض فيه أن يتم إدخال بيانات البرنامج والمشاركين للحصول على التنظيم الجيد للبرنامج التدريبي، وعدم إقناع رؤساء العمل بالتدريب، ولا يوجد معيار واضح للتكلفة المالية للبرامج لدى ديوان الخدمة المدنية. وأشار قسم تنظيم القوى العاملة من خلال الدراسات التي أعدها إلى عدم وجود دور للمعلم في الإعداد لخطة الدورات، وأن الدورات التدريبية لا تصل إلى مستوى طموح المعلمين، وكانت نسب التدريب لجميع المواد ضئيلة (وزارة التربية، ٢٠١١).



(الشكل ١) - إنجازات قسم التدريب التربوي لجميع المراحل الدراسية من حيث عدد المتدربين لعام ٢٠١١-٢٠١٢

ويبين الشكل (١) أن إجمالي المجتازين للبرامج التدريبية لسنة ٢٠١١-٢٠١٢ لجميع المراحل التعليمية ٨٥٧٨ من إجمالي ٥٧٠٤٢ معلماً ومعلمة بدولة الكويت وهي نسبة ضئيلة.



(الشكل ٢) - إنجازات قسم التدريب التربوي لمرحلة رياض الأطفال من حيث عدد المتدربين لعام ٢٠١١-٢٠١٢

ويبين الشكل (٢) أن إجمالي المجتازين للبرامج التدريبية لسنة ٢٠١١-٢٠١٢ لمرحلة رياض الأطفال ١٢٧٥ معلمة من إجمالي ٥٧٥٥ معلمة رياض أطفال بدولة الكويت.

## تخطيط التدريب في أثناء الخدمة:

### بناء برنامج تدريبي:

تمثل عملية بناء البرامج التدريبية مرحلة أساسية في منهجية العملية التدريبية، إذ يتم فيها صياغة أهداف البرنامج وتحديد محتواه من حيث الموضوعات والأنشطة والفعاليات وتشخيص الأساليب التدريبية لتنفيذه وتحديد المستلزمات الأخرى، كل ذلك يتم في تقدير علمي للحاجات التدريبية الفعلية للمشاركين في هذه البرامج.

### خطوات بناء البرنامج التدريبي:

أولاً: أهداف البرنامج.

ثانياً: موضوعات البرنامج.

ثالثاً: أساليب التدريب.

رابعاً: المواد التدريبية.

خامساً: النشاطات التدريبية.

سادساً: المدربون.

سابعاً: إدارة البرنامج.

ثامناً: مدة البرنامج.

تاسعاً: مكان البرنامج.

عاشراً: الحوافز.

حادي عشر: أساليب التقويم. (الطعاني، ٢٠٠٢، ص ١٢٤-١٢٩)

## تقويم التدريب في أثناء الخدمة

المبادئ التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في عمليات التقويم والمتابعة  
لبرامج التدريب:

- ١ - أن يكون التقويم عملية مستمرة.
- ٢ - أن يشمل التقويم جميع مكونات البرنامج التدريبي من جوانبه الإدارية والفنية والمالية.
- ٣ - أن يشمل التقويم البرنامج التدريبي ذاته من حيث محتواه ومادته وخطته وموعده ومدته.
- ٤ - أن يمتد التقويم ليشمل الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج على المتدربين. (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٦، ص ٢٦٦-٢٦٧).

### مجالات التقويم والمتابعة في التدريب:

- ١ - تقويم البرامج التدريبية ومتابعتها.  
وتتم هذه العملية عبر ثلاث خطوات لقياس كفاءة البرامج التدريبية وفعاليتها:
- تقويم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ للتأكد من دقة خطة البرنامج التدريبي وسلامتها.
- تقويم البرنامج التدريبي في أثناء التنفيذ للتأكد من أنه يسير وفق الخطة المرسومة له.
- تقويم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ للتأكد من تحقيقه للأهداف التي وضع لها، ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية.
- ٢ - تقويم المدربين ومتابعتهم.
- ٣ - تقويم المتدربين ومتابعتهم. (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٦، ص ٢٦٩)

### الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمات:

لا يزال هناك تصور لدى البعض أن التدريب مسؤولية الجامعة، في الوقت الذي صارت فيه مشاركة المدارس في التدريب هي الأساس في الدول المتقدمة (Price & Willett, 2006).

## أهم المنطلقات والأسس التي تقوم عليها الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلم، وهي:

- أن يهدف التدريب إلى تحقيق النمو المهني للمعلم.
- أن يكون التدريب محققاً لتكافؤ الفرص بين المعلمين وحسب حاجة كل منهم.
- أن تكون البرامج التدريبية جديدة ومتطورة، ومثيرة للتفكير والمناقشة والتعليل، ودافعة للتجريب.
- أن يكون التدريب عملية تعاونية إنسانية يشارك فيها المختصون من أساتذة الجامعات والخبراء التربويين والإداريين والمدربين.. (سنقر، ٢٠٠٤، ص ١٤٧-١٤٨).

## الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال المهارات التربوية:

وتتلخص أهمية الاحتياجات التدريبية في نجاح التدريب فيما يأتي:

- ١ - تعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي.
- ٢ - تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.
- ٣ - إن عدم تعرف الاحتياجات التدريبية مسبقاً يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب. (الأحمد، ٢٠٠٥، ص ٢٠٩).

أكد مؤتمر اليونسكو بعنوان: " اجتماع الخبراء الدوليين " تبني " إعلان بون " الذي انتهى إليه مائة واثنان وعشرون خبيراً فنياً من منظمات حكومية وغير حكومية وصناعية ممن اجتمعوا في " بون " (ألمانيا)، ونص الإعلان على ما يأتي: " الاتفاق على أنه مادام التعليم يعد المفتاح الأساسي لإستراتيجيات التنمية الفعالة، فإن التعليم والتدريب الفني والمهني يجب أن يكون المفتاح الأهم... الذي يساعد على تحقيق التنمية المستدامة... إدراكاً بأن أغلبية القوة العاملة بالعالم في الشؤون المعرفية تحتاج إلى معرفة فنية ومهنية ومهارات خلال كل حياتهم، ودعوة أصحاب المصلحة إلى تبني هذا المنظور للتعليم والتدريب الفني والمهني " (فين وويلسون، ٢٠٠٤).

## الدراسات السابقة:

أعدت الصويغ (٢٠٠٠) دراسة بعنوان "التدريب أثناء الخدمة وفعاليتها في تطوير أداء معلمة الروضة في مدينة الرياض"، وكانت العينة (٢٦) معلمة من (٤) روضات حكومية، وأكدت النتائج وجود فروق دالة بين المجموعتين لصالح المعلمات المتدربات، وقد شمل محتوى التدريب المواضيع الآتية: تنظيم البيئة التربوية، حاجات طفل الروضة وخصائصه، أساليب التعامل مع الطفل وتوجيه سلوكه، التعليم والتعلم والوحدة التعليمية، دور المعلمة في الأركان.

هدفت دراسة العجمي (٢٠٠٣) إلى رصد واقع البرامج المقدمة في "دولة الكويت" لتدريب المعلمات في أثناء الخدمة، وذلك من خلال استبانة تم توجيهها إلى المستفيدين من برامج التدريب لتبين آرائهم حول المشكلات التي تواجه هذه البرامج في دولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى:

- أن بعض أهداف برامج التدريب في أثناء الخدمة بدولة الكويت قد حظيت باهتمام ضئيل وبنسب منخفضة؛ حيث كان الهدف المتمثل في رفع الروح المعنوية في نفوس المتعلمين بنسبة ٢٠٪، بينما مساعدة المعلمين على اكتشاف مواهبهم ومهاراتهم بنسبة ٥,٥٪، أما تدريب المعلمين على التعلم الذاتي فكان بنسبة ٢٧,٣٪.
- غياب استخدام بعض الوسائط التعليمية في التدريب، والاعتماد على الأساليب التقليدية في تقييم أداء الدارسين دون النظر للأساليب التطبيقية، وغياب عديد من الحوافز المقدمة للمتدربين، وغياب الاستعانة بخبرات تدريبية.

وأجرى مصطفى والجراح (٢٠٠٧) في "جمهورية مصر العربية" دراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية للمعلمين وفقاً للخصائص المهنية للمعلم في ضوء توجهات تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي". تكونت العينة من (٢٢٢) معلماً، ومن أهم النتائج أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين كانت كثيرة، وقد احتل مجال النمو المهني المرتبة الأولى، يليه مجال البحث العلمي في

المرتبة الثانية، وأخيراً جاء مجال الثقافة الحاسوبية وتكنولوجيا المعلومات بدرجة احتياج قليلة، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية تعزى لتخصص المعلم.

وأجرى عابدين (٢٠٠٨) دراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهات نظر المديرين والمعلمين". هدفت الدراسة إلى تعرف الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالمهارات التعليمية والقيادية للمعلمين العرب من وجهات نظر المديرين والمعلمين في "فلسطين". تألفت العينة من (٣٨٠) معلماً و(٦١) مديراً، وتم اختيارهم بالطريقة العنقودية من مختلف المراحل الدراسية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء استبانة تدور حول المهارات التعليمية والقيادية التي يحتاجها المعلم. وأظهرت النتائج وجود حاجة تدريبية كبيرة للمهارات في مجالي التخطيط والقيادة، كما أكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية تبعاً للمسمى الوظيفي لصالح المديرين، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرها بحسب الجنس وعدد سنوات العمل والمرحلة التعليمية.

كما أجرى قسم تنظيم القوى العاملة في مركز التطوير والتنمية، التابع لقطاع التخطيط والمعلومات لوزارة التربية بدولة الكويت (٢٠٠٨) دراسة بعنوان "دراسة استطلاعية حول رأي المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام بالبرامج التربوية"، وكانت العينة عشوائية من معلمين ومعلمات في وزارة التربية للمراحل التعليمية (الابتدائي - المتوسط - الثانوي)، وبلغ عددها (١٢٩١) من جميع المناطق التعليمية، وكانت نسبة الكويتيين ٦٨٪، والوافدين ٣٢٪، وأشارت الدراسة إلى عدم وجود دور للمعلم في الإعداد لخطة الدورات، وكان ترتيب اختيار المعلمين لنوعية الدورات كالتدريس بالمرتبة الأخيرة وموضوعات التكنولوجيا ومهارات التعامل مع الطالب بالمراحل الأولى، وكانت نسبة أفضلية الجمع بين أسلوب المحاضرة وورش العمل ٧٩,٤٪، والرغبة في إقامة الدورات بالمدارس بنسبة ٧٠٪، ومن ناحية تحقيق الدورات لطموحات المعلمين كان ٥٧٪ لا يصل لمستوى الطموح، وأوصت الدراسة برفع ميزانية

التدريب من ٢٥٠ ألف دينار إلى مليوني دينار سنوياً للوقوف على جودة البرامج وكفاءتها، ولأن التدريب يغطي ١٠٪ فقط من إجمالي العاملين.

وكان تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في وزارة التربية بدولة الكويت الهدف من دراسة العنزى (٢٠١٠). تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات التعليمية في الوزارة والمناطق التعليمية في الكويت والمراقبين ورؤساء الأقسام، وبلغ عدد العينة العشوائية (٢٣٤)، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

- إن مجال العمليات القيادية الإدارية جاء في المرتبة الأولى ضمن الاحتياجات، تلاه مجال السياسات والإستراتيجيات والتشريعات والأهداف، ثم مجال الرقابة والتقويم في المرتبة الثالثة، ثم مجال التنظيم والتطوير الإداري في المرتبة الرابعة، وأخيراً جاء مجال الأنماط والنماذج القيادية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة على مجال الأنماط والنماذج القيادية تعزى للمؤهل العلمي، لصالح الدراسات العليا مقارنة مع حملة البكالوريوس.

وفي دراسة للقصيبي (٢٠١٠) هدفت إلى تعرف أكثر الاحتياجات التدريبية أهمية لدى المعلمات من وجهة نظرهن. تألفت العينة من (١٠٣) معلمات من مختلف المراحل التعليمية بالمنطقة الشرقية بالسعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة تدريبية مرتفعة على عامل إستراتيجيات الدرس، وحاجة متوسطة للتعامل مع نوي الاحتياجات الخاصة وإستراتيجيات التعلم، وحاجة منخفضة للتوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، كما أكدت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على المقياس الكلي على متغير نوع المدرسة بين معلمات القطاع الحكومي والقطاع الخاص لصالح القطاع الحكومي، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة بأبعاد الدراسة على متغير فئة الطلاب (العاديين، نوي

الاحتياجات الخاصة) ومتغير العمر وعدد سنوات العمل، وعدد الطلاب، ونوعية المواد الدراسية والمستوى التعليمي للمعلمة.

وأجرى (Snyder, Sabina, Schuitz, Barner, Moreno & Cnrast, 2011) دراسة بعنوان " أثر تدريب المعلمين على الإدارة الصفية في سلوك طفل مرحلة ما قبل المدرسة"، وتم إعطاء برنامج تدريبي للمعلمين يركز على كيفية الإدارة الصفية، واستخدمت الملاحظة لسلوك ١٣٦ من أطفال الروضة، وبينت النتائج أن التدريب أدى لزيادة السلوك الإيجابي للأطفال وانخفاض السلوك السلبي تجاه الأقران وانخفاض المشكلات السلوكية لديهم.

أجرت (Ana, 2013) دراسة بعنوان " تصورات معلمي رياض الأطفال في التدريب أثناء الخدمة وتأثيرها على الممارسات الصفية"، واستخدمت استبانة طبقت على ٨٤ معلمة رياض أطفال، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين إدراك المعلمات المعينات حديثاً والمعلمات اللاتي لهن أكثر من ١٠ سنوات خبرة؛ حيث ركزت المعلمات الجديديات على وضوح الرؤية للمهنة، أما المعلمات ذوات الخبرة فركزن على النهج الاحترافي، وأكدت الدراسة أهمية التنمية المهنية للمعلمة، وأنه من أهداف التعليم " الروماني" الحفاظ على نوعية عالية لبرامج التدريب في أثناء الخدمة، وأن تحسين أداء المعلمة من شأنه أن يحسن أداء المدرسة، ومن ثم يرجع إيجاباً في التعليم على المستوى الوطني، وذكرت الدراسة عدة عوامل تسهم في عدم فعالية برامج التدريب في أثناء الخدمة منها الثقافة والاقتصاد والسياسة.

### التعليق على الدراسات السابقة:

- معظم الدراسات العربية والأجنبية أكدت أهمية تدريب المعلم في أثناء الخدمة وأثرها الإيجابي على أداء المعلم والطفل.
- أكدت الدراسات المحلية (الكويتية) أن نسب الاهتمام ضئيلة بالتدريب وعدم تكافؤ الفرص لدى المعلمين في التدريب في أثناء الخدمة.

- أكدت الدراسات العربية وجود حاجات تدريبية للمعلمين بنسب مرتفعة في مجالات كثيرة، واتفقت نتائج الدراسة مع ذلك.

### الطريقة والإجراءات:

#### أولاً - منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة احتياجات معلمات رياض الأطفال للمهارات التربوية.

#### ثانياً - مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال في الرياض الحكومية المطبق عليها برنامج إدخال المواد (اللغة العربية، الرياضيات، اللغة الإنجليزية)، ويبلغ عددهن (٩٥٧) موزعات على (٦) مناطق تعليمية.

#### ثالثاً - عينة الدراسة:

اشتملت العينة على (٥٥٩) من معلمات رياض الأطفال بالمناطق التعليمية الست بدولة الكويت تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وتم إرجاع (٣٦١) استبانة.

اختيرت (١٨) روضة من أصل (٣٠) بالطريقة العشوائية، واختيرت (٣) رياض من كل منطقة تعليمية. والجدولان (١) و(٢) يظهران الروضات المشاركة وخصائص العينة.

### الجدول (١)

#### توزيع أفراد العينة على رياض الأطفال بحسب المناطق

المنطقة	الروضة	العدد	%	المنطقة	الروضة	العدد	%
الجهراء	حسين بن علي	٢٢	٣٠,٦	الفروانية	العمرية	٢٩	٤٣,٣
المروة		٢٢	٣٠,٦	الأندلس		١٠	١٤,٩
الجمال		٢٨	٣٨,٩	البيادر		٢٨	٤١,٨
المجموع		٧٢	١٠٠	المجموع		٦٧	١٠٠,٠

التدريب في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.....

### تابع / الجدول (١) توزيع أفراد العينة على رياض الأطفال بحسب المناطق

المنطقة	الروضة	العدد	%	المنطقة	الروضة	العدد	%
العاصمة	الشامية	١٤	٢٨,٠	م الكبير	الشعلة	١٦	٢٨,٦
	عمر بن العزیز	٢٢	٤٤,٠		الخمائل	١٥	٢٦,٨
	الطبري	١٤	٢٨		النماء	٢٥	٤٤,٦
	المجموع	٥٠	١٠٠		المجموع	٥٦	١٠٠,٠
حولي	بيان	١٦	٣٩,٠	الأحمدي	السعادة	٢٥	٣٣,٣
	الشفق	٩	٢٢,٠		التحرير	١٦	٢١,٣
	الوسم	١٦	٣٩,٠		الطيب	٣٤	٤٥,٣
	المجموع	٤١	١٠٠		المجموع	٧٥	١٠٠,٠

### الجدول (٢) خصائص العينة

المتغيرات	الفئة	العدد	النسبة
المنطقة التعليمية	منطقة الجهراء التعليمية	٧٢	١٩,٩
	منطقة العاصمة التعليمية	٥٠	١٣,٩
	منطقة حولي التعليمية	٤١	١١,٤
	منطقة الفروانية التعليمية	٦٧	١٨,٦
	منطقة مبارك التعليمية	٥٦	١٥,٥
	منطقة الأحمدية التعليمية	٧٥	٢٠,٨
المؤهل العلمي	بكالوريوس كلية التربية - جامعة الكويت	١٤١	٣٩,١
	بكالوريوس كلية التربية الأساسية	١٩٣	٥٣,٥
	بكالوريوس غير تربوي	٢٧	٧,٥
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٦١	٤٤,٦
	٥ - ١٠ سنوات	٨٥	٢٣,٥
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٥	٣١,٩
المشاركة ببرامج تدريبية في أثناء الخدمة	نعم	٢٧٩	٧٧,٣
	لا	٨٢	٢٢,٧

## رابعاً - أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدب النظري من مثل محمود (٢٠٠٤) والهويدي (٢٠٠٥) ودراسات ذات صلة بموضوع الدراسة من مثل استبانة عابدين (٢٠٠٨)، التي تكونت من (٣٨) بنداً موزعة على ستة مجالات، هي: التخطيط، إدارة الفصل، الإبداع، الاتصال، النمو المهني، التقويم.

- صدق الأداة: تم حساب صدق الاختبار بثلاث طرق، هي:

أولاً - صدق المحكمين: بعد أن أعدت الباحثة الصورة الأولى للاختبار، قامت بعرضها على (٩) من المحكمين للاستفادة من خبراتهم ومقترحاتهم حول درجة ملاءمة البنود، ووضوح العبارات، ومدى ملاءمتها أداة لقياس مجالات الدراسة، وإبداء ملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة من حيث الصياغة اللغوية لعبارات الاستبانة، ومدى شمول الفقرات الجانب المدروس. وقد قامت الباحثة الأخذ بمقترحات المحكمين الأخذ بها.

ثانياً - الاتساق الداخلي للمحاور: قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تم اختيارها عشوائياً، من بين معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وقد بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية ٢٥ معلمة؛ وذلك بغرض حساب صدق الاتساق الداخلي، عن طريق حساب معامل الارتباط بين الاستجابات على كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه.

ثالثاً - الصدق البنائي: قامت الباحثة بحساب الصدق التكويني لمحاور الاستبانة، وهو الذي يبين مدى ارتباط درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة ككل، ووضحت نتائج التحليل الإحصائي قيم معاملات الارتباط بين الدرجة على كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ككل، ويبين الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١، وذلك بالنسبة لكل المجالات الستة، وبذلك يعتبر كل مجال يقيس ما

التدريب في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.....

وضع لقياسه، وكذلك الاستبانة ككل، وبذلك يمكن اعتبار الاستبانة صادقة فيما تقيسه، ويبين الجدول (٣) ذلك.

### الجدول (٣)

معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ككل

م	المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	المجال الأول: التخطيط	٠,٨١٩	٠,٠٠٠
٢	المجال الثاني: إدارة الفصل	٠,٩٢٤	٠,٠٠٠
٣	المجال الثالث: الإبداع	٠,٨٩٥	٠,٠٠٠
٤	المجال الرابع: الاتصال	٠,٨٢٢	٠,٠٠٠
٥	المجال الخامس: النمو المهني	٠,٨٠١	٠,٠٠٠
٦	المجال السادس: التقييم	٠,٨١٠	٠,٠٠٠

### – الثبات Reliability:

قامت الباحثة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تم اختيارها عشوائياً، وبلغ عدد أفرادها ٢٥ معلمة – بحساب ثبات الاستبانة ككل، وحساب ثبات كل مجال من مجالاتها الستة، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، ووضحت النتائج في الجدول (٤) أن قيم معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك بالنسبة للاستبانة ككل، وأنها معدلات مقبولة للثبات؛ مما يجعل الاستبانة صالحة للتطبيق.

### الجدول (٤)

معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (سييرمان – بيراون)

المجالات	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
المجال الأول: التخطيط	٥	٠,٩١١	٠,٧٨٢
المجال الثاني: إدارة الفصل	٨	٠,٩٧٩	٠,٩٧٦
المجال الثالث: الإبداع	٥	٠,٩٣٠	٠,٩٥٧

#### تابع / الجدول (٤)

معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (سييرمان - بيراون)

المجالات	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
المجال الرابع: الاتصال	٦	٠,٩٦٠	٠,٩٣٥
المجال الخامس: النمو المهني	٨	٠,٩٧٦	٠,٩٤٨
المجال السادس: التقويم	٦	٠,٩٣٩	٠,٩٠١
الاستبانة ككل	٣٨	٠,٩٨٤	٠,٨٧٢

#### خامساً - متغيرات الدراسة:

##### أ - المتغيرات المستقلة، وتشمل:

- المنطقة التعليمية، ولها ٦ فئات: الجهراء، العاصمة، حولي، الفروانية، الجهراء، الأحمدية، ومبارك الكبير.
- المؤهل العلمي، وله ٤ مستويات: بكالوريوس كلية التربية، جامعة الكويت، بكالوريوس كلية التربية الأساسية، بكالوريوس غير تربوي، أخرى.
- الخبرة، وله ٣ مستويات: أقل من ٥ سنوات، ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات و ١٠ سنوات فأكثر.
- الحصول على برامج تدريبية، وله مجالان: نعم، لا.

##### ب - المتغيرات التابعة:

وتتمثل في استجابات أفراد العينة على الاستبانة.

#### نتائج الدراسة

##### نتائج السؤال الأول:

ما أهم الاحتياجات التدريبية في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال المهارات التربوية (التخطيط، إدارة الفصل، الإبداع، الاتصال، النمو المهني، التقويم)؟

التدريب في أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.....

للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لمحاوَر الاستبانة.  
النتائج الكلية للمجالات الستة:

### الجدول (٥) النتائج الكلية للمجالات الستة

درجات الموافقة					مجالات الاستبانة
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً	
١١٩	١٢٣	٨٧	٢٢	١٠	١ - التخطيط
٣٢,٩٦	٣٤,٠٧	٢٤,١٠	٦,٠٩	٢,٧٧	%
١٢٦	١٤٨	٧٠	١٣	٤	٢ - إدارة الفصل
٣٠,٠٦	٤٠,٩٢	١٩,٣١	٣,٥٤	١,١٨	%
١٠٨	١٤٨	٨٢	٢١	٣	٣ - الإبداع
٢٩,٨١	٤٠,٩٤	٢٢,٦٦	٥,٨٢	٠,٧٨	%
١٢٥	١٣٢	٧٧	٢٢	٦	٤ - الاتصال
٣٤,٦٣	٣٦,٥٧	٢١,٣٣	٥,٩٦	١,٥٢	%
١١٩	١٢٢	٩٤	٢٧	١٥	٥ - النمو المهني
٢٨,٥٢	٣٣,٧٨	٢٦,٠٢	٧,٥٢	٤,١٦	%
١١٣	١٤٣	٧٦	٢٢	٧	٦ - التقويم
٣١,٣٢	٣٩,٦٨	٢١,٠٢	٦,٠٠	١,٩٩	%

يبين الجدول أن درجات احتياجات معلمات رياض الأطفال كانت كبيرة؛ حيث راوحت الدرجات المئوية لموافقة المعلمات بين ٦٠٪ و ٧٠٪، وهي نسبة احتياج مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن مجال إدارة الفصل احتل أعلى المجالات، تلاها تنازلياً مجال الاتصال، مجال الإبداع، مجال التقويم، مجال التخطيط، وكان مجال النمو المهني حاصلاً على أدنى المتوسطات.

### نتائج السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات معلمات رياض الأطفال

على حسب متغيرات الدراسة (المنطقة التعليمية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الحصول على دورات تدريبية)؟

للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام اختبار (ف) (one Way ANOVA) للمتغيرات: المنطقة التعليمية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الحصول على دورات تدريبية، والجداول من (٦-١٣) تبين نتائج التحليل واتجاهات الفروق للدلالات الإحصائية.

### أولاً - متغير المنطقة التعليمية:

#### الجدول (٦)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة بحسب متغير المنطقة التعليمية لجميع المجالات

م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة
١	التخطيط	بين المجموعات	١٢٩,٠٧٨	٥	٢٥,٨١٦	١,٥٩٨
		داخل المجموعات	٥٧٣٦,٧٦١	٣٥٥	١٦,١٦٠	
٢	إدارة الفصل	بين المجموعات	٥٥٣,١٢٠	٥	١١٠,٦٢٤	٢,٩٦٨
		داخل المجموعات	١٣٢٢٢,٦١٤	٣٥٥	٣٧,٢٧٥	
٣	الإبداع	بين المجموعات	١٢٦,٠٩١	٥	٢٥,٢١٨	١,٦٤٥
		داخل المجموعات	٥٤٤٣,٠٠٠	٣٥٥	١٥,٣٢٢	
٤	الاتصال	بين المجموعات	٢٤٥,٤١٠	٥	٤٩,٠٨٢	٢,٠٣٩
		داخل المجموعات	٨٥٤٦,٤٠١	٣٥٥	٢٤,٠٧٤	
٥	النمو المهني	بين المجموعات	١٧٨,٠٥٦	٥	٣٥,٦١١	٠,٦٩٥
		داخل المجموعات	١٨١٩٩,٧٦٧	٣٥٥	٥١,٢٦٧	
٦	التقويم	بين المجموعات	١٣٧,٤٠٧	٥	٢٧,٤٨١	١,١١٢
		داخل المجموعات	٨٧٧٢,٥٣٧	٣٥٥	٢٤,٧١١	
	الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	٥٢٢٧,٢٥٥	٥	١٠٤٥,٤٥١	١,٥٣٤
		داخل المجموعات	٢٤٢٠٠٦,٧٧٩	٣٥٥	٦٨١,٧٠٩	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ( $\alpha = 0,05$ ) بالنسبة لمجال (إدارة الفصل)، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المنطقة وباستخدام (LSD) البعدية جاءت النتائج على النحو الآتي:

### الجدول (٧)

نتائج الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير المنطقة التعليمية لمجال إدارة الفصل

المنطقة التعليمية	م	الجهراء	العاصمة	حولي	الفروانية	م الكبير	الأحمدي
الجهراء	(٣١,٨١)	-	-	-	(٣٢,٧٥)	(٣٣,٨٩)	(٣١,٣٦)
العاصمة	(٣٤,١٠)	*(٢,٢٩٤)	-	*(٣,٧٣٤)			*(٢,٧٤٠)
حولي	(٣٠,٢٧)	-	-				
الفروانية	(٣٢,٧٥)						
مبارك الكبير	(٣٢,٨٩)			*(٣,٥٢٧)			*(٢,٥٢٣)
الأحمدي	(٣١,٣٦)						

\* دال عند  $0,05$  (م) المتوسط الحسابي.

يتبين من الجدول (٧) وجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين العاصمة التعليمية ومنطقة الجهراء التعليمية لصالح منطقة العاصمة التعليمية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ )، ووجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين العاصمة التعليمية ومنطقة حولي التعليمية لصالح منطقة العاصمة التعليمية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ )، ووجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين العاصمة التعليمية ومنطقة الأحمدية التعليمية لصالح منطقة الأحمدية التعليمية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ ). كما يظهر الجدول وجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين منطقة مبارك الكبير التعليمية ومنطقة حولي التعليمية لصالح منطقة مبارك الكبير التعليمية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ )، ووجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين منطقة مبارك الكبير التعليمية ومنطقة الأحمدية التعليمية لصالح منطقة مبارك الكبير التعليمية عند مستوى

دلالة ( $\alpha = 0,05$ ) وذلك بمجال إدارة الفصل. ولا يوجد فروق في باقي المجالات.

ثانياً – متغير المؤهل الدراسي:

### الجدول (٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على حسب متغير المؤهل الدراسي

م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة
١	التخطيط	بين المجموعات	١٠٠,١٠٢	٢	٥٠,٠٥١	٣,١٠٨
		داخل المجموعات	٥٧٦٥,٧٣٧	٣٥٨	١٦,١٠٥	
٢	إدارة الفصل	بين المجموعات	٥٦,٩٢	٢	٢٨,٤٦	٠,٧٤٢
		داخل المجموعات	١٣٧٢٨,٨١٤	٣٥٨	٣٨,٣٤٩	
٣	الإبداع	بين المجموعات	١١٨,٦٢	٢	٥٩,٣١	٣,٨٩٦
		داخل المجموعات	٥٤٥٠,٤٧٢	٣٥٨	١٥,٢٢٥	
٤	الاتصال	بين المجموعات	٦٢,٦٥٥	٢	٣١,٣٢٨	١,٢٨٥
		داخل المجموعات	٨٧٢٩,١٥٦	٣٥٨	٢٤,٣٨٣	
٥	النمو المهني	بين المجموعات	٢٠٩,٩٨٨	٢	١٠٤,٩٩٤	٢,٠٦٩
		داخل المجموعات	١٨١٦٧,٨٣٥	٣٥٨	٥٠,٧٤٨	
٦	التقويم	بين المجموعات	١٦٠,١٤٢	٢	٨٠,٠٧١	٣,٢٧٦
		داخل المجموعات	٨٧٤٩,٨٠٣	٣٥٨	٢٤,٤٤١	
	الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	٣٥٨٥,٤٨٩	٢	١٧٩٢,٧٤	٢,٦٣٤
		داخل المجموعات	٢٤٣٦٤٨,٥٤٥	٣٥٨	٦٨٠,٥٨٣	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ( $\alpha = 0,05$ ) بالنسبة لمجال (التخطيط، الإبداع، التقويم)، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، وباستخدام (LSD) البعدية جاءت النتائج على نحو ما في الجداول (٩، ١٠، ١١).

## مجال التخطيط:

### الجدول (٩)

نتائج الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير المؤهل الدراسي في مجال التخطيط

المؤهل الدراسي	م	بكالوريوس تربية جامعة الكويت	بكالوريوس تربية أساسية	بكالوريوس غير تربوي
بكالوريوس تربية - جامعة الكويت	(١٨,٧٧)	-	(١٩,٨٨)	(١٩,٤٨)
بكالوريوس تربية أساسية	(١٩,٨٨)	*(١,١٠٨)	-	-
بكالوريوس غير تربوي	(١٩,٤٨)	-	-	-

\* دال عند ٠,٠٥ (م) المتوسط الحسابي.

يتبين من الجدول (٩) وجود فروق في متوسطات درجات الموافقة بين مؤهل (بكالوريوس تربية أساسية) ومؤهل (بكالوريوس تربية - جامعة الكويت) لصالح منطقة العاصمة التعليمية (بكالوريوس تربية أساسية) عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ ) وذلك بمجال التخطيط.

## مجال الإبداع:

### الجدول (١٠)

نتائج الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير المؤهل الدراسي في مجال الإبداع

المؤهل الدراسي	م	بكالوريوس تربية جامعة الكويت	بكالوريوس تربية أساسية	بكالوريوس غير تربوي
بكالوريوس تربية - جامعة الكويت	(١٨,٩٤)	-	(٢٠,١٢)	(٢٠,١١)
بكالوريوس تربية أساسية	(٢٠,١٢)	*(١,١٧٦)	-	-
بكالوريوس غير تربوي	(٢٠,١١)	-	-	-

\* دال عند ٠,٠٥ (م) المتوسط الحسابي.

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق في متوسطات درجات الموافقة بين

مؤهل (بكالوريوس تربية أساسية) ومؤهل (بكالوريوس تربية - جامعة الكويت) لصالح منطقة العاصمة التعليمية (بكالوريوس تربية أساسية) عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ ) وذلك بمجال الإبداع.

### مجال التقويم:

#### الجدول (١١)

نتائج الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير المؤهل الدراسي في مجال التقويم

المؤهل الدراسي	م	بكالوريوس تربية جامعة الكويت (٢٢,٧٩)	بكالوريوس تربية أساسية (٢٣,٨٦)	بكالوريوس غير تربوي (٢٥,٠٤)
بكالوريوس تربية جامعة الكويت	(٢٢,٧٩)	-	-	-
بكالوريوس تربية أساسية	(٢٣,٨٦)	-	-	-
بكالوريوس غير تربوي	(٢٥,٠٤)	(٢,٢٥٠)*	-	-

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق في متوسطات درجات الموافقة بين مؤهل (بكالوريوس غير تربوي) ومؤهل (بكالوريوس تربية جامعة الكويت) لصالح منطقة العاصمة التعليمية (بكالوريوس غير تربوي) عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0,05$ ) وذلك بمجال التقويم.

### ثالثاً - متغير الخبرة:

#### الجدول (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على حسب متغير الخبرة

م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة
١	التخطيط	بين المجموعات	٢٣١,٨١٢	٢	١١٥,٩٠٦	٧,٣٦٥
		داخل المجموعات	٥٦٢٤,٠٢٨	٣٥٨	١٥,٧٢٨	٠,٠٠١

### تابع / الجدول (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على حسب متغير الخبرة

م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الدلالة
٢	إدارة الفصل	بين المجموعات	٣٤٥,٩٣٣	٢	١٧٢,٩٦٦	٤,٦٠٧
		داخل المجموعات	١٢٤٣٩,٨٠١	٣٥٨	٣٧,٥٤١	٠,٠١١
٣	الإبداع	بين المجموعات	٢٨٢,٠٨٣	٢	١٤١,٠٤٢	٩,٥٥٠
		داخل المجموعات	٥٢٨٧,٠٠٨	٣٥٨	١٤,٧٦٨	٠,٠٠٠
٤	الاتصال	بين المجموعات	١٩٩,٤٦٦	٢	٩٩,٧٣٣	٤,١٥٥
		داخل المجموعات	٨٥٩٢,٣٤٥	٣٥٨	٢٤,٠٠١	٠,٠١٦
٥	النمو المهني	بين المجموعات	٦٩٤,١٦٥	٢	٣٤٧,٠٨٣	٧,٠٢٧
		داخل المجموعات	١٧٦٨٣,٦٥٧	٣٥٨	٤٩,٣٩٦	٠,٠٠١
٦	التقويم	بين المجموعات	٣٦٢,٠٠٢	٢	١٨١,٠٠١	٧,٥٨١
		داخل المجموعات	٨٥٤٧,٩٤٣	٣٥٨	٢٣,٨٧٧	٠,٠٠١
	الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	١٢٠٢٣,٢١٨	٢	٦٠١١,٦٠٩	٩,١٥٠
		داخل المجموعات	٢٢٥٢١,٨١٥	٣٥٨	٦٥٧,٠١٣	٩,١٥٠

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ( $\alpha = 0,05$ ) بالنسبة لجميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يعني وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة، وباستخدام (LDS) البعدية جاءت النتائج على النحو الآتي:

### الجدول (١٢)

نتائج الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير الخبرة بالدرجة الكلية للاستبانة

الخبرة	م	أقل من ٥ سنوات (١٤٢,٩٩)	١٠ - ٥ سنوات (١٤٩,٤٢)	أكثر من ١٠ سنوات (١٥٦,٣٥)
أقل من ٥ سنوات	(١٤٢,٩٩)	-	-	-
١٠ - ٥ سنوات	(١٤٩,٤٢)	-	-	-
أكثر من ١٠ سنوات	(١٥٦,٣٥)	*(١٣,٣٦٠)	-	-

يتبين من الجدول (١٢) وجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وخبرة (أقل من ٥ سنوات) لصالح خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0,05)$ ، وذلك بالدرجة الكلية للاستبانة.

رابعاً - متغيرالحصول على برامج تدريب في أثناء الخدمة:

تم استخدام اختبار (ت) لاختبار مستوى دلالة الفروق بين متوسطات الحاصلين وغير الحاصلين على برامج تدريب في أثناء الخدمة.

### الجدول (١٣)

المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم (ت) ودلالاتها لمتغير الحصول على برامج تدريب في أثناء الخدمة

القيم	نعم = ٢٧٩		لا = ٨٢		قيمة ت	الدلالة
	م	ع	م	ع		
١ - التخطيط	١٩,٥٥	٣,٩١٠	١٨,٩٨	٤,٤٣٩	١,١٣٠	٠,٢٥٩
٢ - إدارة الفصل	٣٢,٥٣	٦,٠٥١	٣١,٧٩	٦,٦٤٠	,٩٥٤	٠,٣٤١
٣ - الإبداع	١٩,٧٨	٣,٨٦٥	١٩,٢٦	٤,١٥٧	١,٠٥٦	٠,٢٩٢
٤ - الاتصال	٢٣,٨٨	٤,٨٦١	٢٣,٥٧	٥,٢٣٣	,٤٩١	٠,٦٢٤
٥ - النمو المهني	٣٠,٢٩	٧,٠٩٧	٢٨,٩٣	٧,٢٥٢	١,٥١٨	٠,١٣٠
٦ - التقويم	٢٣,٧٧	٤,٩٤٤	٢٢,٧١	٥,٠٢٢	١,٧٠٦	٠,٠٨٩
الدرجة الكلية	١٤٩,٨٠	٢٥,٥٢٣	١٤٥,٢٣	٢٨,٢٩٠	١,٣٨٨	٠,١٦٦

يظهر الجدول (١٣) نتائج (ت) للمقارنات، وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاصلات على دورات في أثناء الخدمة وغير الحاصلات.

### نتائج السؤال الثالث:

ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين برامج تدريب المعلمات بدولة الكويت؟

أظهرت النتائج أبرز اقتراحات المعلمات لتطوير برامج التدريب، ومنها وضع برامج تتناسب مع قدرات المعلمات، تدريب المعلمات في مجال تخصص رياض الأطفال، تكثيف برامج تعديل سلوك الطفل، أن يكون التدريب عملياً، تنوع مجالات التدريب، إعطاء دورات تدريبية باللغة الإنجليزية، التدريب الميداني داخل المدرسة، إعادة إعطاء دورة إدخال مواد، إعطاء برامج بالتكنولوجيا وطريقة استخدام اللوحات الذكية، إعطاء المعلمة دورة كل خمس سنوات.

### الجدول (١٤)

مقترحات (عينة الدراسة) في تحسين برامج التدريب للمعلمات بدولة الكويت

التكرار	الاقتراحات
٤	١- تدريب المعلمات بما يناسب تخصصهن وتقليل التكاليف في غير تخصصهن
١٥	٢- وضع برامج تتناسب مع الطفل وقدرات المعلمات
١١	٣- عمل دورات وورش عمل للمعلمات
٣	٤- مساواة معلمات رياض الأطفال بالمعلمات في المراحل الأخرى
١	٥- ترك الحرية للمعلمة لتقديم دروس خارج المنهج
٤	٦- عدم تقييد المعلمة بأهداف بذاتها
٢	٧- تثبيت المناهج برياض الأطفال
١٢	٨- تعيين معلمات متخصصات (حركية ومراسم)
٤	٩- توفير أدوات ووسائل للبرامج الجديدة
٩	١٠- زيادة عدد المعلمات
١٠	١١- تقليص عدد الأطفال في الفصول

### تابع / الجدول (١٤)

#### مقترحات (عينة الدراسة) في تحسين برامج التدريب للمعلمات بدولة الكويت

التكرار	الاقتراحات
٤	١٢- إدخال معلمات علم نفس للتعامل مع الأطفال
١	١٣- تعيين معلمات خبرات طويلة لمادة الإنجليزية
٣	١٤- تكتيف البرامج التي تساعد على تعديل سلوكيات الأطفال
٥	١٥ - عمل اختبارات لكل برنامج تدريبي
٣	١٦- لابد من إخضاع المعلمات لاختبارات لمعرفة مدى اكتسابهن الخبرة في العمل
٦	١٧- يجب عمل دراسة حول فكرة إدخال مواد برياض الأطفال
١١	١٨- توفير الحاسوب لكل طفل
٢	١٩ - المعلمات بحاجة لدورات المراقبة الذاتية
١	٢٠ - تدريب المعلمة سنة كاملة في ميدان العمل على جميع النواحي
٤	٢١ - الاهتمام بنتيجة الحصيلة اللغوية العربية - اللغة الإنجليزية ومحاولة إدخال الكتابة
٧	٢٢ - استخدام السبورة الذكية في تقديم الدروس لتسهيل الوسائل العلمية

### مناقشة النتائج وتفسيرها:

أظهرت النتائج أن درجات احتياجات معلمات رياض الأطفال كانت كبيرة. وتفسر الدراسة النتيجة الكلية للسؤال الأول بأن سبب الحاجة المرتفعة لبرامج التدريب في مجالات الاستبانة هو التنامي والتسارع في نظم المعرفة وتجدد المناهج والتطور التكنولوجي؛ فنجد المعلمة في حاجة كبيرة للتدريب لمواكبة كل هذه المستجدات، وأثبتت المؤتمرات العالمية أن غالبية القوى العاملة في " مجال التعليم " على المستوى العالمي تحتاج إلى تدريب فني ومهني مستمر، واطلعت الباحثة على الدراسات الصادرة عن وزارة التربية، وتبين أن الكثير من المعلمات لم تتح لهن الفرصة للحصول على برامج تدريبية في أثناء الخدمة، وهذا الأمر يزيد من الحاجة التدريبية للمعلمات. واتفقت نتائج الدراسة للسؤال الأول مع دراسة عثمان (٢٠١٢)؛ حيث أكد وجود حاجات تدريبية كبيرة في جميع المجالات المعرفية وفي المجالات المهنية بشكل عام. واتفقت أيضاً مع دراسة صالح (٢٠٠٤) على وجود حاجات تدريبية للمعلم.

كما أكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة لمتغير المنطقة التعليمية، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة العنزي (٢٠١٠)، ووجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين منطقتي العاصمة التعليمية والجهراء وحولي التعليمية لصالح منطقة العاصمة التعليمية، ووجود فروق بين متوسطات درجات منطقتي العاصمة التعليمية والأحمدي التعليمية لصالح الأحمدي في مجال إدارة الفصل، وقد بنت الباحثة في الدراسة تفسيرها للنتيجة على ضوء خبرتها كمعلمة؛ حيث ترى أن رياض الأطفال التابعة لمنطقتي العاصمة التعليمية والأحمدي التعليمية تقدم عديداً من الأنشطة التدريبية مثل الندوات والورش والدروس النموذجية وغيرها؛ مما يزيد من وعي المعلمات بأهمية التدريب في تنمية المعلمة مهنيًا، وأظهرت النتيجة وجود فروق بين منطقة مبارك الكبير التعليمية وكل من منطقتي حولي والأحمدي التعليميتين لصالح منطقة مبارك الكبير في مجال إدارة الفصل. وتعزو الباحثة السبب إلى أن منطقة مبارك الكبير احتلت المرتبة الأخيرة في إنجازات قسم التدريب التربوي؛ حيث بلغ عدد المعلمات المتدربات ١٧١ معلمة فقط من أصل ٩٥٥ معلمة رياض أطفال في منطقة مبارك الكبير، وهي نسبة ضئيلة.

ويتضح من النتائج وجود فروق دالة بين استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي؛ حيث اتفقت دراسة (Lin et al, 2003) مع النتيجة، ولم تتفق مع دراسة صالح (٢٠٠٤) وحمام وبهبهاني (٢٠١١) مع النتيجة. وتبين النتيجة وجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين مؤهل بكالوريوس غير تربوي وبكالوريوس تربوية - جامعة الكويت لصالح بكالوريوس غير تربوي في منطقة العاصمة بمجال التقويم، ويعزو الباحثان السبب إلى أن المعلمات اللاتي لم يحصلن على إعداد في كليات التربية بحاجة للتدريب بشكل أكبر مقارنة بخريجات كلية التربية؛ حيث إن خريجات بكالوريوس غير تربوي لم يتلقين الإعداد الكافي في مجال الطفل والتدريس وموضوعات التربية بشكل عام؛ فنسبة كبيرة من مقررات برنامج كليات التربية يتوجه نحو الإعداد المهني للمعلمة.

وتوضح النتائج أيضاً وجود فروق دالة بين استجابات عينة الدراسة لمتغير الخبرة، واتفقت دراسة (Ana, 2013) مع النتيجة، ولم تتفق دراسة القصبي (٢٠١٠) وعابدين (٢٠٠٨) مع هذه النتيجة؛ حيث أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق لمتغير الخبرة تؤثر على الحاجة للتدريب، ويتبين من النتيجة وجود فروق بين متوسطات درجات الموافقة بين خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وخبرة (أقل من ٥ سنوات) لصالح خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) في جميع مجالات الدراسة، ويعزو الباحثان السبب إلى حصول المعلمات حديثي التخرج على التدريب الميداني بالإضافة إلى مواد التربية من فترة قريبة؛ فيجدن أنفسهن بحاجة أقل للتدريب مقارنة مع المعلمات ذوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) اللاتي لم يحصلن على تدريب منذ فترة طويلة.

### التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي:
- إنشاء هيئة مستقلة وطنية للتنمية المهنية للمعلم بدولة الكويت.
- ضرورة مشاركة كليات التربية في الكويت بتصميم البرامج التدريبية للمعلمين.
- ضرورة توطين التدريب في المدارس.
- إعطاء كل معلم ومعلمة دورة تدريبية طويلة كل ٥ سنوات.
- إدخال أساليب التعلم عن بعد (الإنترنت، التلفاز، الإذاعة) في البرامج التدريبية.

## المراجع

### أولاً - المراجع العربية:

- الأحمّد، خالد. (٢٠٠٥). تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب. دار الكتاب الجامعي. العين.
- بدر، سهام. (٢٠٠٩). مدخل إلى رياض الأطفال. الأردن: دار المسيرة.
- حسين، حسنين. (٢٠٠٥). تحديد الاحتياجات التدريبية: موارد وأدوات. دار مجدلوي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. ص ٣٠.
- حماد، حسن؛ بهبهاني، شحدة. (٢٠١١). اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). مج ١٩. ص ص ٣٤٣-٣٩٦.
- الخطيب، رداح؛ الخطيب، أحمد. (٢٠٠٦). التدريب الفعال. الأردن: جدارا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث.
- داغستاني، بلقيس. (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي مقترح على أداء معلمات رياض الأطفال ومعلمات الثلاثة صفوف الأولى من التعليم الابتدائي في تنمية مهارات الحوار لدى الأطفال. مجلة العلوم التربوية. ١٨. ص ص ١٤٧-١٩٦.
- زمري، فضيلة. (١٩٩٦). برنامج مقترح لتدريب معلمات رياض الأطفال على أساليب النظام في ضبط وتوجيه السلوك الاجتماعي لطفل ما قبل المدرسة في ضوء المنهج الإسلامي للتربية. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. ٢٣. ص ص ١٣٩-١٩٢.
- سنقر، صالحة. (مارس ٢٠٠٤). الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم. المؤتمر التربوي الثالث لكلية التربية. جامعة السلطان قابوس. بعنوان: نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل.
- الشراح، يعقوب؛ عبّيد، وليم؛ الهدهود، دلال. (٢٠٠٠). مشروع

- إستراتيجية مستقبلية للتعليم والتدريب في دولة الكويت ٢٠٠٠-٢٠٢٥. المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج.
- الشيخ، عبدالله؛ عبدالوجود، محمد؛ رمضان، كافية. (١٩٨٩). إعداد المعلم وتدريبه في الكويت: دراسة تقويمية. الكويت: وزارة التربية. ص ص ١٥-٢٦٩.
- صالح، ماهر. (٢٠٠٤). الحاجات التدريبية لمعلمات مراكز التأهيل المجتمعي في محافظة إربد. مجلة كلية التربية بأسيوط. مج ٢٠. ص ص ٢٩٤-٣١٢.
- الصرايرة، عدنان. (٢٠١١). تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات أنفسهن. مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية. ٢٦. ص ص ٣٤٩-٤٠٠.
- صفوت، حنان. (يوليو ٢٠٠٨). أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على بعض قيم التنشئة السياسية في اكتسابهن واستخدامهن لها داخل أنشطة الروضة. المؤتمر العلمي العشرون للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. بعنوان: مناهج التعليم والهوية الثقافية.
- الصويغ، سهام. (٢٠٠٠). التدريب أثناء الخدمة وفعاليتها في تكوين أداء معلمة الروضة في مدينة الرياض. مجلة رسالة الخليج. مج ٧٦. ص ص ٨٥-١١١.
- طاهر، رشيدة. (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية. الأزاريطة: دار الجامعة الجديدة.
- الطعاني، حسن. (٢٠٠٢). التدريب: مفهومه وفعالياته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها. الأردن: دار الشروق.
- عابدين، محمد. (٢٠٠٨). الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس

- العربية داخل الخط الأخضر من وجهات نظر المديرين والمعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ٩. ص ص ١٨٦-٢٠١.
- عبدالعاطي، حسن. (٢٠٠١). تقرير الحاجات: قاطرة التدريب الناجح. مجلة المعرفة. العدد ١٥٤. المملكة العربية السعودية. الرياض. ص ص ٢٨-٣١.
- عبيد، جمانة. (٢٠٠٦). المعلم: إعداد، تدريبه، كفاياته. دار صفاء الأردن.
- عثمان، رانيا. (٢٠١٢). التخطيط لتدريب المعلمين في مجال التربية على حقوق الإنسان في ضوء تجارب بعض الدول. مجلة الثقافة والتنمية. ٥٦. ص ص ١١٤-٢٠١.
- العجمي، محمد. (٢٠٠٣). تقويم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في دولة الكويت في ضوء أهدافها. رسالة ماجستير (غير منشورة). كلية التربية. جامعة المنوفية.
- العنزي، عبدالله. (٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية ببناها. مجلد ٢٠. العدد ٨١. ص ص ١٣٧-١٨٢.
- الفار، مروة. (٢٠٠٨). تصور مقترح لمعايير جودة التدريب التربوي في ضوء الاحتياجات المعاصرة. دار الفكر. عمان. الأردن. ص ص ٥-١٢.
- فين، جون؛ ويلسون، دافيد. (أكتوبر ٢٠٠٤). تعزيز التنمية المستدامة في برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني: إعلان بون. مجلة فصلية للتربية المقارنة. العدد ١٣٥. عنوان المؤتمر: توجيه التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التنمية المستدامة. مكتب التربية الدولي - جنيف. اليونسكو.
- القصبي، سحر. (يناير ٢٠١٠). الاحتياجات التدريبية لدى معلمات المنطقة الشرقية وعلاقته ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية: ورقة عمل

- للجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية (جستن) في ملتقاها الخامس عشر بعنوان تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
- محمود، صلاح الدين. (٢٠٠٤). تعليم وتعلم مهارات التدريس في عصر المعلومات. القاهرة: عالم الكتب.
- مصطفى، مهند؛ الجراح، عبدالله. (٢٠٠٧). الاحتياجات التدريبية للمعلمين وفقاً للخصائص المهنية للمعلم في ضوء توجهات تطهير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي. مجلة كلية التربية وعلم النفس بجامعة عين شمس. ٣١، ٣٥٧.
- الهويدي، زيد. (٢٠٠٥). مهارات التدريس الفعال. العين: دار الكتاب الجامعي.
- وزارة التربية. دولة الكويت. قطاع التخطيط والمعلومات. إدارة التطوير والتنمية: قسم تنظيم القوى العاملة (٢٠١١-٢٠١٢). دراسة مقارنة حجم التدريب لأعضاء هيئة التدريس من الكويتيين وغير الكويتيين في مدارس التعليم العام الحكومي لدولة الكويت للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢. ص ص ١-٤٧.
- وزارة التربية. دولة الكويت. قطاع التخطيط والمعلومات. إدارة التطوير والتنمية: قسم تنظيم القوى العاملة. (٢٠٠٨). دراسة استطلاعية حول رأي المعلمين والعاملين في مدارس التعليم العام بالبرامج التربوية: دراسة ميدانية. ص ص ١-٢١.

### ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Alan, R., Nancy, K. and Mastin. (2008). teacher experience training & Age: the influence of teacher characteristics on classroom management style. the university of texas at san Antonio P:23-24.
- Ana, M. (2013, april). Kindergarten teachers' perceptions on in-service training and impact on classroom practice. procedia-socil and behavioral sciences, Romanian academy, Volume76, 481 - 485.

- Checkley, K. (1997). teaching for multiple intelligence, the first seven and eighth conversation with howard gaxener educational leadership Vol 55, No 1, september, P 15.
- Hyum, E. Ecological human brain and young children s a naturalist intelligence from the perspective of developmentally and culturally appropriate practice (DCAP) paper, presented at the 1999 Aera annual conference Eric, resources in education (Rie), ed-eric, 440749 2000, P2.
- Katz, Y J. (1999). Kindergarten teacher training through virtual reality: three-dimensional simulation methodology. Educational Media International, Vol. 36 Issue 2, p151-156.
- Lin, H.Lawrence, F.Gorrell. (2003). Kindergarten teachers' views of children's readiness for schoo.Childhood Research Quarterly, Vol. 18, Issue 2, p225. 13p.
- Meyer,M. the greening of learning using the eight intelligence, educational, leadership. Vol 5, No 1 september 1997. P2-5.
- Price, A. Willett, J. (Mar 2006). Primary teachers' perceptions of the impact of initial teacher training upon primary schools.Journal of In-Service Education, Vol. 32 Issue 1, p33-45. 13p
- snyder,J. low, S. Schultz, l. Barner, s. Moreno, d.cnrast, m. leiker, r. swink, N. scherpfeman, l. (November - December 2011). The impact of brief teacher training on classroom management and child behavior in at-risk preschool utility. journal of applied developmental psychology, volume 32, Lssue 6, pages 336-343.

