

رأى المتربين والمدربين في برامج
تدريب المعلمين التي عقدتها وزارة التربية
عام ٨٣/٨٤ دولة الكويت

مجلة دراسات الخليج والبحر العربية

تصدر عن جامعة الكويت
الاصدارات الخاصة

(١٥)

رأى المتدربين والمدربين في برامج
تدريب المعلمين التي عقدتها وزارة التربية
عام ٨٤/٨٣ بدولة الكويت

د. عبد الرحمن الحمد

استاذ مساعد - قسم المناهج وطرق التدريس
كلية التربية - جامعة الكويت

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

من أبرز ملامح الحياة المعاصرة ، التغير السريع والتطور المستمر في شتى المجالات . وتتضح سرعة التغيرات في ما أنجزه الانسان من اختراعات علمية وانجازات تقنية لم يختبرها الانسان في تاريخه الطويل . وقد نتج عن هذا التقدم العلمي ، تضاعف المعرفة الانسانية كل سبع سنوات وتسابق الدول الكبرى في السيطرة على الارض والفضاء الخارجى . ويتطلب هذا التقدم العلمي السريع ، والمؤدي الى تغيرات في حياة الانسان المعاصر الى اعادة النظر في وظيفة المؤسسات التعليمية ودورها في المجتمع ، ويقع المعلم في المركز من حيث تأثيره وتأثيره في العملية التربوية .

وعلى الرغم من ايمان نظم التعليم في العالم بأهمية دور المعلم في العملية التربوية المستمد من اعداد النشء للحياة ، الا ان هناك جوانب ما زالت بحاجة الى المزيد من الدراسة والبحث ذات صلة بإعداد من سيقوم بهذه المهمة ، ومن أهمها برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة وبخاصة في الدول النامية .

والتربية عملية متجددة ، ويشمل هذا التجديد جميع

عناصرها ، والمعلم احد هذه العناصر ، واعداده وزيادة كفاءته التدريسية من الشروط لنجاح العملية التربوية ، وتحقيق أهداف التربية سواء بالكويت أو غيرها من الدول - رهن بكفاءة المعلم إلى حد كبير ، وترجع أهمية تدريب المعلمين اثناء الخدمة الى : -
- الانفجار المعرفي والتقدم العلمي ، وما صاحبه من قيام صناعة ذات طبيعة تعليمية مثل الحاسب الآلى والتلفاز والنماذج التعليمية وغيرها .

- التطوير المستمر لطرق التدريس مثل ظهور التعليم العلاجي والتعليم المبرمج وتفيد التعليم ، وكذلك تطوير التقويم والقياس والاشراف التربوى وظهور نظريات جديدة في الادارة المدرسية والتعليمية وغيرها من التجديدات التربوية .
- تجديد وتحديث المناهج الدراسية لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية وما يتطلبه هذا التطوير من ضرورة تدريب المعلمين على كيفية تدريس تلك المناهج الدراسية المتطورة واقرب مثال على ذلك تطبيق نظام الوحدات في بناء كتب الاجتماعيات لمدارس التعليم العام في الكويت .

- تأهيل اعداد كبيرة من المعلمين غير المؤهلين تربويا بسبب تطبيق قانون التعليم الالزامي وقانون محو الامية في دولة الكويت وما صاحب ذلك من افتتاح العشرات من المدارس والاضطرار الى تعيين معلمين يحملون شهادات جامعية بدون تأهيل تربوي .
- التجديد المستمر لدور المعلم في التعامل مع طبيعة العصر

المتجددة ، فإذا درسنا المجتمع الكويتي - مثلاً - فسوف نجد تغيراً ملحوظاً في العديد من القيم والاتجاهات الاجتماعية ، فمنها طائفة تعدلت ، وطائفة أخرى قد جذّت لتتناسب مع المتغيرات التي طرأت بعد اكتشاف النفط وتصديره تجارياً .

ونظراً للدور الحساس الذي يلعبه المعلم في العملية التربوية وما يمثله اعداده من أهمية فإن البحث يسعى الى التعرف على واقع برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة التابعة لوزارة التربية في دولة الكويت . ويسبق الدراسة الميدانية تعريف بمفهوم تدريب المعلمين اثناء الخدمة والاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين أو ما يطلق عليه النمو المهني للمعلمين . وبعد ذلك تقدم الباحث باستعراض تاريخي مختصر لتطور تدريب المعلمين اثناء الخدمة في الكويت .

أهداف البحث

يهدف البحث الى ما يلي :-

أولا : الوقوف على ابرز الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين عربيا وعالميا .

ثانيا : التعرف على نمو وتطور برامج تدريب المعلمين في وزارة التربية بدولة الكويت والجهات المسؤولة عنها ، فيما يتعلق بدورها في تدريب المعلمين اثناء الخدمة .

ثالثا : التعرف على واقع برامج (دورات) تدريب المعلمين في وزارة التربية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ من خلال دراسة ميدانية تحليلية .

مفهوم واتجاهات وتدريب المعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت

نظرا لاهمية تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، فقد اجتهدت نظم التعليم المختلفة بالعالم والمربون في تعريف تدريب المعلمين اثناء الخدمة . الا أن تلك التعريفات تجمعها سمات مشتركة . ومن هذه التعريفات : -

- تعريف سارة ديفاين (Sara Divine) الذي ينص على ان «التدريب هو الانشطة التي تساعد المعلمين عن طريق التعلم الذاتي الى رفع كفاءتهم ، والى ايجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعملهم وإلى تحسين طرق الاداء»^(١).

- تعريف ستيفنز (Stephens) حيث يرى أن «التدريب اثناء الخدمة يعني التنمية الذاتية للمعلم في نشاطه العام ومستواه الاكاديمي وحياته العملية وكفاءته المهنية وفهمه لاساسيات طرق التدريس»^(٢).

وعند تحليل التعاريف المتصلة بتدريب المعلمين اثناء الخدمة

(١) Sara Divine. "The State Departments' Role In-service Education" Educational Leadership, March, 1960, P. 356.

(٢) Elizabeth Adams, (Editing) "In-service Education and Teachers Centers" (New York: Pergaman Press, 1973) P. 37.

- نجد انها بشكل عام تندرج تحت احد المفاهيم التالية :-
- المفهوم السلوكي Behavioral Concept ، حيث يركز على ما يدور في الصف الدراسي من تفاعل بين المعلم وطلابه ، وبالتالي فإن التركيز سيكون على المهارات التدريسية وليس على سلوك المدرس واتجاهاته قبل قيامه بالتدريس .
 - مفهوم النمو Growth Concept ، حيث يؤكد على طبيعة النمو للمعلمين ، ويسعى الى زيادة دافعية المعلم على النمو الذاتي وانصار هذا المفهوم قاوموا تعميم اتجاه الكفايات التدريسية في اعداد المعلمين قبل واثناء الخدمة والذي يطلق عليه اسم Competency Based Teacher Education ، اذ يرون أن التعليم عملية معقدة متعددة الجوانب لا يمكن تحليلها في بعض المهارات .
 - المفهوم العلاجي Remedial Concept والفكرة الاساسية لهذا المفهوم هي أن التدريب اثناء الخدمة مصمم لتصحيح اخطاء في برنامج الاعداد الاصلى للمعلم اي قبل الخدمة . ولهذا فهو يعالج قلة المعرفة عند المعلمين الناجمة عن سرعة التغير المعرفي ونسيان المعلم ما تعلمه من أسس تربوية وأنه قد لا يكون قد تخرج من برنامج قوى لاعداد المعلمين .

أما يوسف فإنه يرى أن تدريب المعلم اثناء الخدمة هو : «كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية ، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ، ويزيد من طاقات

المعلمين الانتاجية ، ولا بد لهذا التدريب من خطة واضحة ،
واستراتيجية مستنيرة ، واهداف محددة^(١) .

تسعى تعاريف ومفاهيم تدريب المعلمين اثناء الخدمة الى
«تحقيق التجانس الفكري بين المعلمين وخلق جو فكري يجمعهم
ومفتاح ذلك يتمثل في العمل على ازالة الثنائية في اعداد المعلمين ،
وعدم التمييز بين معلمي المراحل المتعددة هذا فضلاً عن رفع مستوى
الإعداد حتى يتسنى للمعلم التكيف مع مقتضيات التغيرات العصرية
وسعيه لتهيئة الفرص امام تلاميذه لكي يحقق لهم الهدف ذاته»^(٢) .

بعض الاتجاهات المعاصرة لتدريب المعلمين اثناء الخدمة :
لقد اهتم المربون بالنمو المهني للمعلم اثناء الخدمة ، وقاموا
بتحديد الادوار التي يقوم بها المعلم قبل قيادة الجماعة ، وتنظيم
الاخرين ، ونقل المعرفة ، وتخصيصه في المادة العلمية ودورة كمعالج
نفسي ، ومهتم بالتعلم الذاتي وغيرها من الادوار التي يقوم بها المعلم
في المدرسة والصف .

ويرى ماكين (Makin) «أن كل تربوي يأمل أن يحقق تلاميذه
مهارات دراسية أكثر ومعرفة أوسع من المستوى الذي وصل اليه لان

(١) عبد القادر يوسف ، «تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين اثناء الخدمة» (بيروت : دار الكتاب
العربي ، ١٩٦٨) ص ٧١ .

(٢) C. Hummel, "Education For The World tomorrow" (Paris: UNESCO, 1977) P. 24.

التربية عملية متجددة ومستمرة بواسطتها يشبع الفرد حاجاته الخاصة جسميا وعقليا واجتماعيا وروحيا فرغم تعقيدات الحياة اجتماعيا واقتصاديا الا أن الفرد يسعى لاكتساب وسائل عيشه واشباع طموحاته ، وتحقيق اقصى درجة من الرضا الذاتي في حدود القوانين المسموح بها في مجتمعه ، فالتربية ليست بمعزل عن طبيعة الحياة فالتجديد سمتها والمعلم احد محاور عناصرها المتجددة»^(١) .

ومهما تنوعت محتويات المادة التي يقوم بتدريسها المعلم فإن المجالات الثلاثة التي يسعى الى تحقيقها هي^(٢) : -

اولها : الادراك والانفتاح والقدرة على الملاحظة والتمييز بين المواقف في المحيط الذي يعيش فيه .

ثانيها : التحلي بالنظام وضبط النفس والتعاون والاستقلالية .

ثالثها : تطبيق المعلومات وتوظيفها مع تنمية مهارات الكفاية والابتكار واصدار الاحكام .

اما بيرتون (Burton) فيمثل اتجاهها آخر في نظريته للتدريب اثناء الخدمة، فهو في نظره «ليس محددًا بمقررات دراسية بل هو تنوع في النشاطات والورش التربوية ابتداء من قراءة الكتاب المدرسي حتى

(١) Barry K. Beyer & Anthony N. Penra, "Concepts in The Social Studies" Washington, (١)

NCCS Bulletin, No 45, P.P. 30-31.

Ibid, P. 25

(٢)

التجريب في مراكز المعلمين فرادى وجماعات»^(١) ويشمل هذا العمل التدريسي عادة «التعمق في المادة الدراسية والاحتكاك بالخبرات الأخرى ، وتطبيق الاتجاهات والمستجدات في البحث التربوي والتقويم الناقد لعناصر المنهج المدرسي وتقديم اطار تربوي متجدد للقضايا التعليمية والحلول المقترحة لحلها».^(٢)

ويقترح بيرتون (Burton) توافر عدة عوامل لانجاح الدورات التدريبية كتوافر اساليب لتعليم الكبار ، وتنمية استعداداتهم للتعليم بالمحاكاة بالإضافة الى تنمية القدرات الابتكارية واعمال الفكر ومواجهة التحديات التي يمكن التزود بها من مركز اطلق عليه اسم مركز الامتياز "Center of Excellence" والذي يقوم بخدمات متصلة بالتنمية المهنية للمعلمين اثناء الخدمة باختيار الخبرات الفعالة في المجال المعرفي ويركز على المفاهيم التي يمكن تعلمها والافكار القابلة للتطوير والتحديث مع تحديد الكتب والرسائل وتوفير المناخ التربوي المناسب للعمل الجماعي بصورة اجرائية بحيث تنمى لدى المشتركين حب العمل الجماعي ويزيد في قدرتهم الادائية ويكسبهم القدرة على الاكتشاف والعطاء وذلك في ضوء أهداف مرسومة ومحددة .

ويعتبر مركز مصادر التعليم Resource Center ضروريا لنمو

(١) Kay Burton, "More Must be Made to mean better", Trends in Education May, 1974

P.5

Ibid, PP. 6, 7.

(٢)

المعلم حيث إنه بوجوده في كليات التربية والمناطق التعليمية تتوفر له بدائل متعددة للاختيار كالكتاب والدوريات والموسوعات العلمية والبحوث الميدانية ، ويتحرر نسبيا من النمط الرسمي في الاطلاع العلمي وتطبيق المعلومات .

ويؤكد شامبرز (Chambers) هذا الاتجاه حيث يرى أن «المهارات التي يحتاجها المعلمون هي مهارات حياتية وهي نابعة من دوافعهم في المشاركة ببناء البرامج التي يريدونها وتهدف المهارات الحياتية الى كيفية حل المشكلات الميدانية وهي ذات ابعاد خمسة : معرفة الذات والانتماء الاسرى والرخاء الحياتى والانتماء الجماعى والاستعداد المهني لطبيعة العمل»^(١).

والاتجاه الاخر المتمثل بانشاء مراكز المعلمين Teachers Centers ، فإنها بدأت مع تطوير مناهج الرياضيات والعلوم بانجلترا بعد اطلاق الاتحاد السوفيتي لسبوتنك . وتعتبر تلك المراكز اماكن لتحسين المهارات والتجديد المستمر في العملية التربوية ، فهي مراكز النمو التي يجد فيها المعلم ما يدعم ويثرى نموه المهني بصورة فعالة ، وكذلك تقبل المعلم كمنتج ومستهلك يزود بالجديد ويعطى الجديد للعملية التربوية ولذا فإن هذه المراكز يديرها المعلمون ومن اجل المعلمين ذواتهم ولذا فقراراتها ديمقراطية وهي تسعى غالبا الى التعرف

(١) Jack Chambers, "In-Service Training and The Needs of Teachers" Trends in Education, Autumn, 1977, P. 13.

على المصادر التي تفيد المعلم وتهتم بالتغيرات التي تحدث في العملية التربوية ويسعى المعلم للتعرف عليها ، كما اهتمت هذه المراكز بتقليل الفجوة وكسر الحواجز بين معلمى المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية بالاضافة إلى تقليل الفجوة بين المديرين والمعلمين» .^(١)

وقد انتشرت مراكز المعلمين في بلاد عديدة كإنجلترا والولايات المتحدة الامريكية واليابان وغيرها . ولكننا نجد أنه نظرا لتعدد وتنوع المؤسسات التربوية القائمة على تحقيق النمو المهني للمعلم ، فإن الاساليب المتبعة تختلف من دولة لآخرى . وفيما يلي عرض لبعض الاتجاهات الموجودة في بعض دول العالم المتقدم في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة .

ففي الولايات المتحدة الامريكية تقوم كليات التربية بالتعاون مع ادارة التربية في الحكومة الفيدرالية والمناطق التعليمية School Districts بتنظيم برامج تدريب للمعلمين اثناء الخدمة بحسب احتياجاتهم والاهداف المطلوب تحقيقها . فقد تستخدم في التدريب احدى الطرق التالية :-

- ١ - طريقة التدريب ذات الوسائل المتعددة .
- ٢ - طريقة التدريب المصغر .
- ٣ - التدريب الميداني في مواقع العمل (المدارس أو المناطق التعليمية) .

(١) Harry Kahn, "The Role of Teachers Centers in Service" trends in Education, Autumn, 1977. 27-28.

٤ - التدريب في مراكز خاصة واجراء بحوث ميدانية متعلقة بالبرنامج التدريبي .

٥ - استحداث دبلومات تخصصية أو ماجستير في التدريس .

٦ - برامج تلفزيونية واذاعية تقدمها الجامعات المفتوحة .

وأما في المملكة المتحدة ، فقد أظهرت نتائج البحوث المتصلة بتدريب المعلمين اثناء الخدمة ضرورة تبني دورات منتظمة حيث تستمر لعدة أشهر أو لسنة لاثراء المعلمين في المادة العلمية أسوة بزملائهم في كليات أو معاهد التربية ويركز في تلك الدورات على متطلبات الميدان وعلاج الصعوبات .

وكذلك توجد دورات خاصة في مجالات محددة كالفن والموسيقى .

وأما النوع الثالث من الوحدات فهي التثقيفية قصيرة المدى ، وهي الأكثر انتشارا ، اذ تقوم السلطة التعليمية المركزية وهيئات التعليمية المحلية بإعدادها لتحقيق هدف محدد .

وتوضح البحوث والدراسات التي اجريت في فرنسا عن برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة إلى اتباع أسلوب المؤتمرات التربوية السنوية مع بداية العام الدراسي . وعادة ما يعلّم المعلمون موضوع المؤتمر منذ مدة ليست بالقصيرة لاعداد الاسئلة الاستفسارية ، وأيضا يتبع اسلوب الزيارات الميدانية من قبل مركز التدريب المهني لمساعدة المعلمين في اكتشاف مواهبهم واستعداداتهم وحل مشكلاتهم .

ويتبع الاتحاد السوفيتي أسلوبا مختلفا في تحديد وقت التدريب حيث تتم الدراسات في المساء لمدة عام دراسي ، أو دراسات صيفية ينظمها مركز التدريب حيث تبدأ في الاسبوع الاول من شهر يونيو حتى نهاية الاسبوع الاخير من شهر يوليو . وكذلك يتبع اسلوب الندوات بمعدل مرتين شهريا يعد فيها المعلمون تقارير يناقشونها يديرها مربون اكفاء يعملون في كليات ومعاهد التربية .

وأما في البلاد العربية فإننا نجد أن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم اهتمت بدراسة أوضاع المعلمين في الوطن العربي ، فعقدت ادارة التربية بالمنظمة مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي ، عام ١٩٧٢ بالقاهرة ، كما عقدت في الرياض عام ١٩٧٧ مؤتمرا لدراسة تطوير اعداد معلمى اللغة العربية ، فضلا عن قيامها بعقد حلقة دراسية في القاهرة في نفس العام لدراسة جدوى وامكانية تطوير برامج واساليب تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، وورشة في نفس العام ايضا بالقاهرة لدراسة عمليات واساليب تدريب المعلمين اثناء الخدمة .

وبرز دور المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم واضحا في مؤتمر عام ١٩٧٢ الذي بحث قضايا المعلم وعالج موضوع اعداده قبل الخدمة ومشكلاته المتصلة بالميدان وتوصل الى توصيات ومقترحات مفيدة .

أما المؤتمر العام للمنظمة العربية فقد اصدر في دورته الثالثة في

يناير ١٩٧٤ قرارا بعقد حلقة دراسية استهدفت ما يلي :^(١)
* ابراز مفهوم التربية المستمرة ، وتجديد التدريب لمسايرة التقدم في العلوم التربوية .

* التأكيد على دور التقنيات الجديدة في التربية في تدريب المعلمين اثناء الخدمة .

* تنسيق العمل بين المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة في البلاد العربية .

* التوجيه اثناء الخدمة ، كيف نتابع المعلم ؟ وكيف نُقَوِّم عمله ؟

أما حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة التي عقدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع دولة البحرين عام ١٩٧٥ فقد تدارست واقع المستويات في مجال التعليم وواقع الفرص المتاحة لهم في البلاد العربية لتحسين مستوى ادائهم المهني عن طريق برامج التدريب اثناء الخدمة .

وقد استندت الحلقة على مبدأ عام يقوم على اعتبار أن التدريب اثناء الخدمة هو الوجه الاخر لعمل المعلم ونموه وهو مكمل لاعداده وتكوينه المهني لذلك اكدت الحلقة على تعميق مفهوم التدريب اثناء الخدمة باعتباره وسيلة للتربية المستمرة .

وانعقدت حلقة دراسة متطلبات استراتيجية التربية في اعداد

(١) جامعة الدول العربية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : «حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة» المنامة - دولة البحرين - ١٩٧٥ .

المعلم في مسقط عام ١٩٧٩ م ، بدعوة من المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم التابعة للجامعة العربية .

واستهدفت الحلقة التعرف على واقع المعلم العربي في الدول العربية والجهود التي بذلتها جهات الاختصاص لرفع مستوى الاعداد بالاضافة إلى معرفة أساليب تطوير الدور الحالي للمعلم وطرائق التدريس الحديثة والتعلم الذاتي والمبرمج والتعليم المستمر والتعلم بالمراسلة بقصد رصد برامج اعداد المعلمين وتطويرها .

وقد أوصى المشاركون في الحلقة بما يلي :^(١)

* إتاحة الفرص للمعلمين من غير حملة الشهادات الجامعية لمتابعة دراساتهم في كليات التربية دون حاجة إلى تغيير الوظائف التي يشغلونها بعد تخرجهم .

* وضع اهداف محددة لعمليات اعداد المعلم قبل الخدمة وفي اثنائها وتشتمل هذه الاهداف من أهداف التربية كمؤسسة ومن مقومات الثقافة العربية الاسلامية والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها الوطن العربي مع مراعاة ظروف كل قطر ، كما تشتمل الأهداف من حاجات وخصائص المرحلة العمرية للطلاب الذي سيقوم المعلم بتربيته ، والتوصل من ذلك كله إلى الكفايات المهنية

(١) جامعة الدول العربية ، المنظمة للتربية والثقافة والعلوم ، «متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي المنعقدة بمسقط ١٩٧٩» (تونس : جامعة الدول العربية ، ١٩٧٩) ص ٢٩ - ٣٠٧ .

اللازمة للمعلم العربي .

* تشجيع التعلم الذاتي للمعلمين وتعزيز ابحاثهم الفردية ، على أن تعمل المؤسسات التربوية على متابعة خريجيها في مواقع عملهم الميداني ، مع إعادة النظر في أساليب تقويم اعداد المعلم بحيث يتم هذا التقويم في ضوء الاهداف التربوية لهذه المؤسسات .

* وضع المعلم في المكان المناسب من حيث مجال تخصصه وخبرته الذاتية وأن ييسر عمل المعلم بتزويده بعينات من الدروس المحضرة ووسائل التواصل والمواد التعليمية .

* ان تقوم مؤسسات اعداد المعلمين بتصميم برامج تدريبية لتأهيل المعلمين وتنفيذها وأن تنظر هذه البرامج إلى عملية تدريب المعلمين على أساس أنها عملية مستمرة ومتجددة ، وأن تتوافر الفرص للمتفوقين من المعلمين للالتحاق بدراسات اكااديمية عليا .

* انشاء مراكز للمعلمين تساعد على اداء واجباتهم على الوجه الاكمل على أن تكون هذه المراكز مزودة بالخبراء والموارد المادية اللازمة .

* قيام تعاون وثيق بين كليات التربية ومعاهد اعداد المعلمين من جهة ومراكز التدريب في اثناء الخدمة من جهة اخرى في تبادل الخبرات والامكانيات ويتضمن هذا التعاون تزويد المراكز بحاجاتها من الهيئات التدريسية والخبرات اللازمة .

وقد أعقب هذه الحلقة مؤتمر حول تطوير فعاليات المعلم وذلك

في مدينة الدوحة بدولة قطر عام ١٩٨٤ م وقد عقد برعاية جامعة قطر .

وبعد دراسة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين اثناء الخدمة نجد أنها تسعى إلى اتباع خطوات متشابهة في بناء برامج (دورات) تدريب المعلمين وتعتمد تلك الخطوات على الاسلوب العلمى والناحية المنطقية في تنظيم تلك البرامج حيث تراعى العناصر التالية :-

- تحديد أهداف البرامج من واقع التعليم واحتياجاته واحتياجات المعلمين المهنية للارتفاع بمستواهم .
- التخطيط الاوى ووضع البرنامج التدريبي عن طريق الميدان وخبراء متخصصين في مجال التربية سواء في اعداد المعلمين أو غيرهم حسب طبيعة البرنامج .
- تحديد القائمين بالتدريب ، والاشراف على البرنامج المنوى اقامته .
- تحديد اساليب التدريب في كل برنامج كالمحاضرة والمناقشة والندوات والورش التعليمية . . . الخ وغيرها . ويفترض في تلك الاساليب انها تحقق اهداف البرنامج التدريبي ، وتتصف بالجدة عن ما هو مستخدم في المدارس .
- تحديد الفترة التي سيستغرقها البرنامج التدريبي والجهة القائمة بالتدريب وكذلك المكان الذي ستعقد فيه بوقت كاف لتوفير الاستعداد المادي والنفسي عند المدرب والمتدرب .

- تقديم الميزانية اللازمة لانجاز البرنامج التدريبي .

- تقويم البرنامج التدريبي بصورة شاملة .

وتستند برامج (دورات) التدريب على توافر أربعة مستويات من الخطط وهي :-

١ - خطة لاعداد برامج التدريب . تقوم بها الجهة المعنية بالتدريب ومؤسسات التعليم العالي .

٢ - خطة لتنفيذ برامج التدريب .

٣ - خطة لمتابعة وتقويم برامج التدريب ويشترط بالجهة القائمة بهذا العمل الحيادية .

٤ - خطة للاستفادة من نتائج التدريب سواء مردوده على المتدرب أو نظام التعليم العام .

وتعتمد تلك الخطط على اسس منها :

١ - تحديد حاجات المعلمين عن طريق الاستبانات أو بطاقات الملاحظة أو الزيارات أو تقارير الادارات التعليمية أو تقارير التوجيه الفنية .

٢ - تخطيط البرامج التدريبية بما يتناسب مع الاحتياجات الواقعية للمعلمين بهدف الارتفاع بمستوى التعليم .

٣ - اعداد الخطة العامة من قبل الجهة المسؤولة كوزارة التربية متضمنة البرامج (الدورات) التدريبية حسب اهميتها وخطط تنفيذها ومتابعتها وتقويمها . ويتم ذلك عن طريق تكوين فريق متكامل

من المتخصصين والمسؤولين لتحديد احتياجات المعلمين من التدريب .

نخلص من عرضنا السابق لأبرز الاتجاهات العالمية والعربية في تدريب المعلمين اثناء الخدمة الى أن كل دولة تتبنى البرامج (الدورات) التدريبية المتفقة مع ظروفها الخاصة سواء الاجتماعية أو التربوية . ونجد أن جميع نظم التعليم في العالم تتفق على أهمية استمرارية النمو المهني والتعليمي للمعلمين لما لذلك من مردود إيجابي على نظام التعليم وبخاصة الطلبة .

تدريب المعلمين اثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت : في الفترة السابقة لتعيين الاستاذ/عبد العزيز حسين مديرا لمعارف الكويت وتقديم عقراوى وقبانى لتقريرهما حول التعليم في الكويت «كان ناظر كل مدرسة يضطلع بمهام الاشراف التربوي وتقديم التوجيهات . وهو عادة يزور كل معلم مرتين سنويا ويقوم أداءه في صورة حيثيات تتناول أداء المعلم وأساليب معالجته لمستويات تلاميذه ، وغالبا ما استهدفت هذه الزيارات كتابة تقرير تقويمي .^(١)»

وفي ضوء هذه الزيارات يتم عقد لقاءات تربوية يناقش فيها الناظر مع المعلمين الامور الادارية وأساليب التدريس . وكانت المساعدة المهنية التي يقدمها الناظر تتسم بالطابع التفتيشي أكثر من

(١) متى عقراوى ، واسماعيل قبانى ، «تقرير عن التعليم في الكويت» (القاهرة : دار الكتاب العربى بمصر ، ١٩٥٥) .

تقديم الارشادات .^(١)

وقد ذكر قباني وعقراوي في تقريرهما أن الاشراف التعليمي الموجود في الكويت هو توفّر مفتش واحد فقط لكل مادة دراسية وعليه أن يتابع ثلاثمائة معلم ، ولعل هذه المسؤولية تبدو من الصعوبة بمكان على أي شخص مهما سمّت خبرته أو ارتقى مؤهله .

ونظرا لقلة عدد المؤهلين تربويا وبناء على توصيات «كوراني وستيفن» فقد التحق عدد محدود من المعلمين الكويتيين في المرحلة الابتدائية بدورة تنشيطية في دائرة التربية بالجامعة الامريكية في بيروت في صيف عام ١٩٥١ .

وقد تناولت هذه الدورة بعض الموضوعات النظرية والتطبيقية المستخدمة في المرحلة الابتدائية واستهدفت اتساع مجالات ادراك المعلمين وتحسين أدائهم .^(٢)

وجاءت ثاني مراحل التدريب بالكويت بناء على توصيات متى عقراوي واسماعيل قباني عام ١٩٥٥ م ، عندما عقدت دورة تدريبية مدتها عام لمعلمي المرحلة الابتدائية وكان حضور البرنامج اختياريا . وتناولت موضوعاته مجالات علم النفس التعليمي ، ومنهج المرحلة

Riyad Ousta, "The development of Education in Kuwait" (Unpublished Thesis, A.U.B., (١)

Educ. Dept. 1975.) PP. 43-44.

Ibid, P. 104.

(٢)

الابتدائية ، وطرق التدريس . وعلى المتدرب ان يجتاز امتحانين احدهما شفوى والآخر تحريري ويمنح الناجح «شهادة تأهيل التدريس» وعلاوة تربية .

واستمر هذا النوع من التدريب من عام ١٩٥٧ وحتى عام ١٩٦٣ م ، عندما رئي أن هذه الموضوعات يمكن أن يقدمها المفتشون اثناء زياراتهم للمدارس وبالتالي فإنه لا داعى لعقد دورات تدريبية من هذا النوع .

وقد حدث تطور ملموس في ميدان تدريب المعلمين بالكويت إبان الفترة ١٩٦٣ - ١٩٧٠ م حيث استحدث قسم التدريب ، وأعدت البرامج التدريبية وكانت حينذاك مقتصرة على المعلمين الجدد وتدريبهم على المسؤوليات الجديدة ، أما المعلمون القدامى فقد اقتصر تدريبهم على الاساليب الحديثة في التدريب والجدة في مجال التخصص العلمي .

وقد كان توجيه اللغة الانجليزية بوزارة التربية رائدا في مجال التدريب ففي عام ١٩٦٣ أعيد تنظيم تدريس اللغة الانجليزية حسب خطة جديدة ، وشارك مؤلفو الكتب المدرسية المقررة في الاشراف على سلسلة من المحاضرات توضح البعد الجديد في عملية التدريس ، وحضر هذه الدورة حوالى مائة وعشرين معلما ومعلمة

ولمدة اسبوعين بمعدل محاضرتين يومياً .^(١)

وفي العام الدراسي ١٩٦٥/٦٤ م نظمت ادارة التعليم الابتدائي دورة لجميع المعلمات والمعلمين الجدد ولمدة اربعين يوماً . وكانت موضوعات الدورة تتناول طرق التدريس ، والمبادئ الاساسية لعلم النفس التربوي .

وقد اوصى مستشار «اليونسكو» الذي دعي إلى الكويت عام ١٩٦٦ م بانشاء برنامج متكامل يلبي احتياجات المعلمين غير المؤهلين تربوياً ، ويعتمد هذا البرنامج على ما يلي :^(٢)

- ١ - أن يكون حضور المعلمين للبرنامج اختيارياً .
- ٢ - منح علاوة دورية ضمن المرتب تسمى «علاوة تربوية» لمن يجتاز البرنامج بنجاح .
- ٣ - عقد المحاضرات يتم في الفترة المسائية بمعدل اربعة أيام أسبوعياً وذلك لمدة ساعتين في اليوم الواحد .

وقد حددت وزارة التربية اهداف التدريب اثناء الخدمة بنشرة دورية صدرت في ١٩٧١/٧/٧ ، على النحو التالي :

- ١ - اكساب المعلمين والمشرفين التربويين درجة أعلى من التأهيل الاكاديمي والتربوي .

(١) Mohamed Kamal Alyah, "IN-Service Education in Kuwait" (Unpublished M. A Thesis: A.U.B. Dept of Education, 1967) P 39.

(٢) John Deeb, "Primary Teacher Training in Kuwait", (Paris: Unesco, 1966) PP. 4-5.

٢- جعل المعلمين والمشرفين التربويين مواكبين للجددة في المجال العلمي والدراسات الاكاديمية .

وقد حددت النشرة كذلك الفئات التي يشملها التدريب مستقبلا على النحو التالي :

- معلمون حاصلون على شهادات جامعية بدون تأهيل تربوي .
- معلمون مؤهلون تمت ترفيتهم الى مرحلة أعلى أو تم تكليفهم بتدريس مناهج جديدة .

- معلمون جدد في أولى سنوات الخبرة .

- مشرفون تربويون أو مدرسون أوائل ومدرسات أوليات .

وتحقيقا لهذه الأهداف طلبت وزارة التربية الكويتية من مكتب اليونسيف في الخليج إرسال أحد خبراء معهد التربية الاونروا التابع لليونسكو للاستعانة به في القضايا المذكورة أدناه^(١) :

أ - تدارس الامور المتصلة بتخطيط برامج التدريب في اثناء الخدمة وتنفيذها وتقويمها .

ب- تدارس خطة الوزارة التدريبية للعام الدراسي ١٩٧٨/٧٧ والاجراءات المقترحة لتنفيذها بفعالية .

ج- تدارس مجالات واساليب التعاون بين الوزارة والمعهد في مجال تدريب العاملين التربويين في اثناء الخدمة .

د - الاسهام في تنفيذ الدورة التدريبية للمشرفين الفنيين في المرحلة

Moh'd Kamal Alyah, "p. cit" P. 46

(١)

الابتدائية .

وتحقيقاً للأهداف السابقة قام الاستاذ لطفى سوريال المبعوث من مكتب اليونيسيف بعقد الاجتماعات التمهيدية مع المسؤولين ، كما تم الاطلاع على بعض الوثائق والمواد التي تساعد على تكوين صورة عامة عن واقع التدريب ونظمت له ثلاث زيارات مدرسية كما عقد ندوتين للمربين العاملين في تخطيط برامج الدورات التدريبية وتنفيذها .

وقدم لطفى سوريال تقريراً تناول فيه التحديات التي تواجه تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بدولة الكويت ومنها الحاجة إلى تدريب أعداد ضخمة من المعلمين من فئات متباينة والحاجة إلى أساليب حفز فعالة تشجع المعلمين وكذلك نقص القوى البشرية المتفرغة للمهام التدريبية والحاجة إلى تحسين مردود عمليات التدريب على تطوير التربية المدرسية .

وتناول التقرير بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين في اثناء الخدمة منها :^(١)

١ - التوجيه نحو العمل في تقرير اهداف برامج التدريب ، ومضامين تلك البرامج وانشطتها التعليمية / التعلمية ، واساليب التقويم المعتمدة فيها .

(١) لطفى سوريال ، «تقرير عن زيارة إلى وزارة التربية الكويتية من ٩/٣٠ إلى ١٠/١٩٧٧ م - دائرة التربية / اونروا يونسكو» ص ١ .

- ٢ - تحليل مهمات المعلم ، ومتطلبات تلك المهمات من كفايات وتقصي مواقع المعلمين المستهدفين من تلك الكفايات كمدخلين اساسيين لتخطيط البرنامج التدريبي .
- ٣ - تقرير الاهداف النهائية للبرنامج والاهداف التفصيلية لمضامينه في عبارات سلوكية .
- ٤ - التأكيد على تنمية المهارات والاتجاهات اللازمة للتربية المستمرة .
- ٥ - التدريب على مهارات التعليم بطريقة مركزة ومتدرجة مع الحرص على تحقيق التكامل بين تلك المهارات لدى المتدرب .
- ٦ - انعكاس مبدأ تفريد التعلم على التخطيط المرن للدورات التدريبية وعلى اعداد المواد التعليمية وعلى اقتراح الانشطة بصورة تراعي الفروق بين معلمى الفئة الواحدة في خلفياتهم وحاجاتهم وطرق التعلم التى يفضلونها .
- ٧ - التأكيد على الدور الفعال للمتدرب في تخطيط البرنامج التدريبي وتنفيذه وتقويمه وتطويره .
- ٨ - توظيف التقويم الذاتي ، كأسلوب تدريبي يمكن ممارسته بأمن وأمانة ويختصر الجهد والوقت والنفقات .
- ٩ - توظيف التقويم والتغذية الراجعة لاغراض التنفيذ المرن والفعال للبرامج التدريبية .
- ١٠ - السعى إلى تحقيق التكامل بين العمل التوجيهي والعمل التدريبي من اجل تطوير الكفايات المهنية للمعلم .
- ١١ - السعى إلى تحقيق التكامل بين اعداد المعلم قبل الخدمة وتدريبه

في أثناء الخدمة .

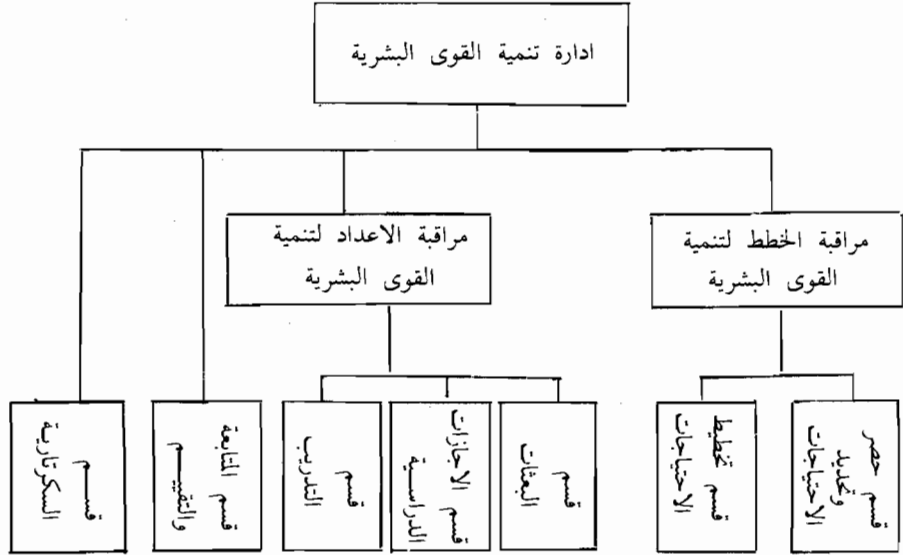
وفي عام ١٩٧٩ صدر القرار الوزاري ٧٩/٣١٠ بتاريخ ١٩٧٩/١٢/٤ م لتنظيم وتحديد اختصاصات* ادارة تنمية القوى البشرية بالوزارة ، والتي أنشئت بهدف تحقيق مركزية تنمية القوى البشرية من معلمين وغيرهم (انظر الشكل (١)) . وتقوم الادارة بما يلي :^(١)

- اعداد الخطط اللازمة لتغطية احتياجات تنمية القوى البشرية .
- وضع برامج تنمية القوى البشرية اللازمة لتغطية الاحتياجات بالاشتراك مع الجهات المختصة .
- اجراء الاتصالات مع الاجهزة المختصة لتنفيذ برامج تنمية القوى البشرية بالوزارة ومعاونتها في سبيل النهوض بمسئولياتها .
- متابعة تنفيذ البرامج وتقييمها اثناء التنفيذ وتقديم التوصيات اللازمة لتطويرها .
- متابعة وتقييم المتدربين للوقوف على مدى استفادتهم من هذه البرامج .

(١) عبد الرحمن احمد الاحمد ، مصباح الحاج عيسى ، «التنظيم الهيكلي لوزارة التربية في دولة الكويت» (الكويت : دار ذات السلاسل ، ١٩٨٤) ص ١٠٨ .

* قرار وكيل وزارة التربية رقم و/ ش أ/ ٢٧٢٢/٧/١٥ بتاريخ ١٩٧٩/١٢/١٥ وزارة التربية ، دولة الكويت .

شكل (١)
التنظيم الهيكلي لإدارة تنمية
القوى البشرية بوزارة التربية^(١)



وفي عام ١٩٧٩ صدر القرار الوزاري رقم ٧٩/٣١٠* بتحديد اختصاصات وتنظيم مركز التدريب التابع لوزارة التربية ، المختص بتنفيذ البرامج (الدورات) التدريبية المقررة بخطة الوزارة . ويقوم المركز بالمسؤوليات التالية :^(٢)

(١) مرجع سابق ، ص ١١١ .

(٢) مرجع سابق ص ١٩٦ .

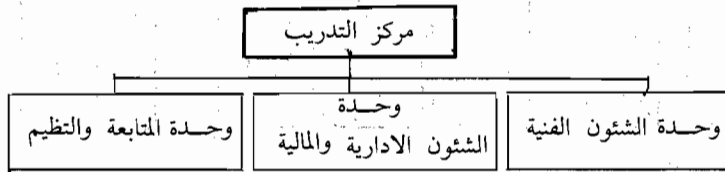
- الاتصال بالجهات المعنية لتنسيق تنفيذ الدورات التدريبية اللازمة للوفاء باحتياجاتها والعمل على اختيار الأماكن المناسبة لتنفيذ هذه الدورات .

- وضع النظم اللازمة لمتابعة تنفيذ البرامج التدريبية وانتظام المدربين والمتدربين .

- وضع النظم التي تكفل تقييم النشاط التدريبي بالمركز اثناء تنفيذ الدورات التدريبية لمعالجة وتعديل اختيار العمل التدريبي بما يحقق اقصى عائد مرجو من البرامج التي توضع لذلك .

شكل (٢)

التنظيم الهيكلي لمركز التدريب التابع لوزارة التربية*



برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة في الكويت :

يمكننا حصر الجهود التي تقوم بها وزارة التربية وغيرها من المؤسسات التربوية في الكويت في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة بتقديم ما يلي من برامج ودورات تدريبية : -

* قرار وكيل الوزارة رقم (وت/ ش ٧/أ - ٣٧٦١) بتاريخ ١٤٠٠/١/٢٦ هـ الموافق ١٩٧٩/١٢/١٥ ، وزارة التربية ، دولة الكويت .

أ- دراسة الدبلوم العامة في التربية (مسائي) :

تقوم الوزارة بالتعاون مع كلية التربية بجامعة الكويت بتنظيم دراسة مسائية لمدة عامين دراسيين لتأهيل المدرسين من الحاصلين على درجة علمية أكاديمية ، ويدرسون في مدارس الكويت . وكذلك يلتحق مدرسون في برنامج الدبلوم العامة الصباحي حيث يمنحون اجازة دراسية محلية براتب لمدة سنتين يعفون فيها من وظائفهم خلال تلك الفترة .

ب- برنامج العناية بالمعلمين الجدد :

عرفت وزارة التربية المعلم الجديد بأنه الجديد على مهنة التعليم أو على الكويت أو على المرحلة الدراسية أو على المادة الدراسية . وقد وضع برنامج خاص لهذه الفئة من المدرسين للعناية بهم ، ويستهدف من هذا البرنامج تعريفهم بالمجتمع الكويتي ونظام التعليم ورفع كفاياتهم المهنية والعلمية .

ج- الدورات التدريبية التي يشرف عليها مكتب البرامج الصيفية بجامعة الكويت :

تعقد هذه الدورات بالتعاون بين وزارة التربية وجامعة الكويت لرفع الكفاية العلمية والمهنية للمعلمين في مجالات محددة لفترة محددة .

د- الدورات التدريبية التي يعقدها مركز التدريب في حولى :

من استعراضنا لاختصاصات مركز التدريب بحولى كما نص

عليها القرار الوزاري رقم ٧٩/٣١٠ والمذكورة سابقا ، نجد أن المركز يقوم بتنظيم وعقد ومتابعة برامج التدريب للمعلمين وغيرهم بوزارة التربية بالكويت .

وقد عقدت وزارة التربية ما يقرب من ٣٦١ دورة تدريبية خلال الفترة من العام الدراسي ٧١/٧٠ حتى ٨٤/٨٣ كما يوضحها الجدول رقم (١) و (٢) . ويلاحظ ازدياد الدورات خلال السنوات الدراسية ٧٦/٧٥ ، ٧٨/٧٧ ، ٨٢/٨١ ، ٨٣/٨٢ ، ٨٤/٨٣ مقارنة بالسنوات الاخرى .

جدول رقم (١)*

عدد الدورات التدريبية التي عقدتها وزارة التربية خلال
الفترة من العام الدراسي ٧٠/٧١ حتى ٨٣/٨٤

الرقم	السنة الدراسية	عدد الدورات
٠١	١٩٧١/٧٠	٧
٠٢	١٩٧٢/٧١	٧
٠٣	١٩٧٣/٧٢	١١
٠٤	١٩٧٤/٧٣	١١
٠٥	١٩٧٥/٧٤	٢٧
٠٦	١٩٧٦/٧٥	٤٠
٠٧	١٩٧٧/٧٦	٣٣
٠٨	١٩٧٨/٧٧	٣٧
٠٩	١٩٧٩/٧٨	٢٢
١٠	١٩٨٠/٧٩	١٥
١١	١٩٨١/٨٠	٢٣
١٢	١٩٨٢/٨١	٤٦
١٣	١٩٨٣/٨٢	٤٤
١٤	١٩٨٤/٨٣	٣٨
	المجموع	٣٦١

* مركز التدريب التابع لوزارة التربية بحولي ، احصائية حول عدد الدورات التدريبية المتعقدة في الفترة من
العام الدراسي ٧٠/٧١ حتى ٨٤/٨٣ في المركز ، ثم اعدادها بناء على طلب الباحث في يناير ١٩٨٥ .

جدول رقم (٢)

الدورات التدريبية المنعقدة خلال الفترة من ٨٠/٧٩ حتى ١٩٨٤/٨٣ حسب المجالات والمواد الدراسية والفئة المستفيدة والتكلفة

الرقم	المادة	١٩٨٠/٧٩					١٩٨١/٨٠				
		الدورات	التدريبون	مجملة الفئة المستفيدة	النسبة %	التكلفة	الدورات	التدريبون	مجملة الفئة المستفيدة	النسبة %	التكلفة
١	التربية الاسلامية						٤	٤٤٧	٥٧٣	٧٨	٣٧٧٦
٢	اللغة العربية	١	٢٤	٢٦	٩٢	٤٣٢	٢	٧٧	٩٠	٨٦	١٣٣٦
٣	اللغة الانجليزية	٨	١١٢٤	٢١٥١	٥٢	٦٥٦٠	٣	١٠٤	١٣٧	٧٥	١٤٦٤
٤	اللغة الفرنسية						١	٢٦	٢٨	٩٣	٣٦٨
٥	الرياضيات						٦	٥٤١	٦٦٧	٨١	٥٩٣٦
٦	العلوم										
٧	الاجتماعيات										
٨	الاقتصاد المنزلي						٣	٥٢٤	٧٠٠	٧٥	٤١٢٠
٩	التربية الموسيقية										
١٠	التربية البدنية										
١١	التربية الفنية										
١٢	التربية الخاصة										
١٣	التربية العسكرية	٢	٢٢٦	٢٧٤	٨١	٢٦٦٤	٣	٤٢٥	٥٠٥	٨٤	٣٧٦٨
١٤	الدراسات العملية										
١٥	النشاط الحر						١	١٩٨	٢٣٢	٨٥	١٥٤٤
١٦	الخدمة الاجتماعية	٢	١٠١	١٣٢	٧٦	٦٣٤					
١٧	الادارة المدرسية										
١٨	التقنيات التربوية						١	٢٩	٣٣	٨٨	٤٨٨
١٩	المكتبات										
٢٠	القياس والتقويم						١	٥٧	٥٩	٩٧	٣٦٠
٢١	نظام المقررات	١	٣٤٨	٣٩٤	٨٨	٩٤٤	١	٥٣٨	٥٦٢	٩٦	٣٧٦٤
٢٢	الخبرات التربوية										
٢٣	في الرياض										
	بطاقة طفل الروضة										

* المصدر : إدارة تنمية القوى البشرية بوزارة التربية ، تم تجميع المعلومات من الوثائق والتقارير السنوية المتوفرة لدى الادارة ، يناير ١٩٨٥ .

تابع جدول رقم (۲)

[illegible]

ومن دراسة الجدولين السابقين نجد أن برامج (دورات) تدريب المعلمين اثناء الخدمة التي تقدمها وزارة التربية بالتعاون مع جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المتمثل في عضوية لجان تطوير المناهج والتدريب الفعلي للمدرسين تقع ضمن احد البرامج (الدورات) التالية :-

- ١ - برامج في تجديد وتحديث معلومات المعلمين .
- ٢ - برامج في استخدام التقنيات التربوية .
- ٣ - برامج تأهيلية في طرق التدريس .
- ٤ - برامج في اعداد القيادات التربوية .
- ٥ - برامج التأهيل لغير المؤهلين مهنيا .
- ٦ - برامج الادارة المدرسية .
- ٧ - برامج في صنع بعض الوسائل التعليمية .
- ٨ - برامج في اساليب التعلم الذاتي والنمو المهني للمعلمين .
- ٩ - برامج في استكمال تأهيل بعض المعلمين .
- ١٠ - برامج تدريبية في تعليم الكبار .

وعند دراسة وتحليل الدورات التدريبية ، فإنه يمكن تصنيفها من حيث أهدافها تحت أحد الانواع الاربعة التالية :-^(١)

* وزارة التربية ، «الخطة الخمسية لتنمية وتطوير التعليم ٨٢/٨١ - ٨٦/٨٥ حتى مستوى الثانوي» (الكويت : ادارة شؤون الطباعة بوزارة التربية ، ١٩٨٢) ص ٥٤١ .

- دورات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لافراد الهيئة التعليمية .

- دورات لتجديد وتحديث المعلومات والاتجاهات وتنمية المهارات التربوية في ضوء تطور النظم والمناهج التربوية .

- دورات لتأهيل المرشحين لوظائف اشرافية أو قيادة أو فنية .

- دورات لتأهيل المعلمين الجدد والوافدين .

وأما بالنسبة للدورات التدريبية المخصصة للعام الدراسي ١٩٨٥/٨٤ كما يوضحها جدول رقم (٣) ، فإننا نجد أن عددها قد تناقص مقارنة بالعام السابق كما يوضحها الجدول (١) حيث بلغ عدد الدورات ٣٨ دورة تدريبية وقد يكون نقص عدد الدورات راجعا الى توجه الوزارة «إلى ربط الاحتياجات التدريبية بمتطلبات تنمية الاجهزة العاملة بادارة التعليم والا يكون ايفاد المتدربين عبارة عن رد فعل على عروض من جهات تتولى عمليات التدريب» .^(١)

وعلى الرغم من تناقص عدد الدورات الا أن الوزارة سائرة في اتجاهين أولهما : تعيين المعلمين المؤهلين تربويا من المتوفرين داخل الكويت ، وكذلك «تجنب استخدام غير المؤهلين تربويا في أي مرحلة من مراحل التعليم»^(٢) والثاني : «تشجيع الاقبال على معهدي

(١) المرجع السابق ، ص ٨٦٨ .

(٢) وزارة التخطيط ، «قطاع التعليم والبحث العلمى» (الخطة الخمسية للتنمية ٨٦/٨٥ - ١٩٩٠/٨٩ ، مارس ١٩٨٥) ص ٧٣ (على الآلة الكاتبة) .

المعلمين والمعلمات وكلية التربية»^(٣) عن طرق تشجيع الطلبة على الالتحاق بمهنة التعليم لسد النقص الذي تواجهه الوزارة في سلك التعليم . ويمثل الاتجاهان السابقان حلاً لتراكم اعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً مما له انعكاساته على اعداد الدورات التدريبية وطبيعتها .

جدول رقم (٣)

يوضح عدد البرامج (الدورات) التدريبية المقترحة للعام الدراسي ١٩٨٥/٨٤

حسب المواد الدراسية*

الرقم	المادة	عدد الدورات	الرقم	المادة	عدد الدورات
١	التربية الاسلامية	٣	١٠	النشاط الحر	٤
٢	اللغة العربية	٢	١١	النشاط المدرسي	١
٣	اللغة الانجليزية	١	١٢	الخدمة الاجتماعية	٣
٤	اللغة الفرنسية	١	١٣	الادارة المدرسية	٢
٥	الرياضيات	٢	١٤	التربية الخاصة	٢
٦	العلوم	١	١٥	التقنيات التربوية	١
٧	التربية الموسيقية	١	١٦	القياس والتقويم	١
٨	التربية البدنية	١	١٧	التنمية الادارية	١
٩	التربية العسكرية	٢			
مجموع الدورات			٢٩		

(٣) نفس المرجع السابق ، ص ٧٣ .

* وزارة التربية ، «بيان من تنمية القوى البشرية بالدورات التدريبية المقترحة لعام

١٩٨٥/٨٤» الكويت - جدول مكتوب ، (على الآلة الكاتبة)

واقع البرامج (الدورات) التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة
المقدمة من وزارة التربية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ .
استعرض الباحث في الجزء الأول من البحث ، مفاهيم
واتجاهات تدريب المعلمين اثناء الخدمة في العالم المتقدم والوطن
العربي . وكذلك قام الباحث بدراسة تطور برامج (الدورات)
تدريب المعلمين اثناء الخدمة والجهود التنظيمية المبذولة من قبل وزارة
التربية في الكويت للارتقاء بمستوى هذا العنصر الهام في نظام
التعليم .

وللتعرف على واقع تلك البرامج (الدورات) المقدمة من وزارة
التربية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ ، فقد اجريت دراسة ميدانية
باستخدام استبانة صممت لتحقيق اهداف البحث ، وطُبقت على
جميع الملتحقين بالدورات التدريبية المنعقدة خلال العام الدراسي
١٩٨٤/٨٣ في مركز التدريب بمنطقة حولي وفروعه التابع لوزارة
التربية بدولة الكويت .

بناء الاداة

تم بناء الاستبانة بحيث تغطي بنودها الجوانب المراد تقويمها ،
كذلك فقد قسمت الى عشر مجموعات تتناول كل مجموعة من البنود
جانبا من الجوانب المتصلة ببرامج (دورات) تدريب المعلمين اثناء
الخدمة .

وقد استخدم التدرج السباعي لاجابة افراد العينة على بنود

الاستبانة كما هو موضح ادناه .

مثال

للمدرين اساليب فعالة في تنفيذ عناصر البرنامج

مرتفع جدا	مرتفع	جيد	متوسط	قليل	قليل جدا	لا توجد
--------------	-------	-----	-------	------	-------------	---------

قبل تطبيق الاستبانة عرضت على عشرة محكمين من المتخصصين في مجال التربية والعاملين في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة في الكويت ، وقد طلب من المحكمين قراءة كل بند بدقة فإذا كان مرتبطاً بالموضوع الذي صيغ من أجله يقوم بوضع دائرة حول الرقم (٥) ، أما إذا لم تكن له علاقه على الاطلاق بالموضوع الذي صيغ من أجله وأهداف البحث فيضع دائرة حول الرقم (١) ، وهكذا تدرجت الاحكام بين ١ و ٥ . ووجد أن حوالي ٨٤٪ من بنود الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق (الدرجة أكثر من ٣) .

وتم تعديل صياغة البنود التي أجمع المحكمون أنها لا ترتبط بأهداف البحث والموضوع الذي صيغت من أجله ، وعرضت مرة أخرى على المحكمين الى أن نالت موافقتهم .

وأما فيما يتعلق بثبات الاداة ، فقد استخدم الباحث اسلوب

الاعادة حيث اعيد تطبيق الاستبانة بعد ثلاثة اسابيع على عينته من المتدربين والمدرسين المتحقين في البرامج التدريبية التي عقدتها وزارة التربية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ . مكونة من ٣٠ فردا . وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين افراد العينة في كل من التطبيق الاول والثاني وجد أن معامل الثبات (٠,٧٧) وهذا العامل دال عن مستوى (٠,٠١) من الثقة . أي أن الاستبانة تحظى بدرجات ثبات تسمح باستخدامها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله (انظر الملحق رقم ١) .

العينة

نظرا لعقد البرامج (الدورات) التدريبية اثناء الخدمة في عدة مقار بما يخدم العاملين في التربية بدولة الكويت ، فقد حددت وزارة التربية مقررين فرعيين في مدرسة الفرزدق المشتركة بالفحيحيل ومدرسة سيد هاشم الحنيان بالجهراء ، إلى جانب المقر الرئيسي في حولي .

وقد طبقت الاستبانة على مجموعة واحدة ، من كل دورة تدريبية عقدت في مركز التدريب بحولي ومراكز التدريب الفرعية المذكورة اعلاه في الفترة من أول فبراير ١٩٨٤ حتى نهاية مارس ١٩٨٤ من العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ . وتم اختيار كل مجموعة من الدورة (البرنامج) التدريبي بصورة عشوائية وطبقت على افراد العينة وجميع مدربي تلك المجموعات كما يوضحها الجدول رقم (٤) .

جدول رقم (٤)
يبين تفصيلات افراد العينة من حيث المادة والمرحلة التعليمية
ونوع الافراد والنسب المئوية للاستجابة*

الدورات التدريبية في مجال العلوم الانسانية						
المادة	المرحلة	نوع الافراد	عدد الافراد العينة	عدد المستجيبين	النسبة المئوية	
تربية اسلامية	ابتدائي	متدربون	٣٦		١٠٠	١
		محاضرون	٣	٣	١٠٠	
	متوسط	متدربون	٣٠	٢٢	٧٣,٣	
		محاضرون	٣	٣	١٠٠	
لغة عربية	متوسط	متدربون	٣٠	١٨	٦٠	٢
		محاضرون	٦	٦	١٠٠	
	ثانوي	متدربون	٣٢	٣٠	٦٢,٥	
		محاضرون	٥	٥	١٠٠	
اجتماعيات	متوسط	متدربون	٤٠	٣٧	٩٢,٥	٣
		محاضرون	٦	٦	١٠٠	
لغة انجليزية	ثانوي	متدربون	٣٠	١٤	٤٦,٧	٤
		محاضرون	٥	٥	١٠٠	
خدمة اجتماعية ونفسية	رياض اطفال	متدربون	٣٠	٢٥	٨٣,٣	٥
		محاضرون	٣	١	٥٠	
المجموع		متدربون	٢٢٨	٧٢	٧٥,٤١	
		محاضرون	٣٠	٢٩	٩٦,٧	

* ملاحظة : لم تذكر النسب المئوية لتكرار من لم يبينوا رأيهم وهم يمثلون فروق مجموع النسب المئوية والنسبة الكلية ١٠٠٪.

تابع جدول رقم (٤)

الدورات التدريبية في مجال العلوم الطبيعية					
المادة	المرحلة	نوع الافراد	عدد الافراد العينة	عدد المستجيبين	النسبة المئوية
الرياضيات	متوسط	متدربون	٣٢	٣٢	١٠٠
		محاضرون	٢	٠٠	٠٠
	ثانوى	متدربون	٣٠	٣٠	١٠٠
		محاضرون	٤	٢	٥٠
اسعافات اولية (علوم)	ثانوى	متدربون	٣٠	٢٧	٩٠
		محاضرون	١٢	١٢	١٠٠
المجموع		متدربون	٩٢	٨٩	٢٦,٧
		محاضرون	١٨	١٤	٧٧,٨

كما يتضح من نفس الجدول أنه قد تم تقسيم المتدربين والمدرّبين (المحاضرين) من أفراد العينة إلى مجموعتين تبعاً لتخصصهم في مجال العلوم الإنسانية ومجال العلوم الطبيعية . وتنقسم عينة البحث من المتدربين والمدرّبين في مجال العلوم الإنسانية إلى قسمين كويتيين وغير كويتيين أما مجموعة المتدربين في مجال العلوم الطبيعية فقد لوحظ أن إجمالي المدرّبين والمتدربين هم من غير الكويتيين فقط (الدورة التدريبية لمدرسي ومدرسات الرياضيات الجدد في المرحلة الثانوية ، قرار رقم و ت / أ ت ق / ٤٠٧ بتاريخ ١٩٨٣/١٢/٤ ، الدورة التدريبية لأعداد مدرسات الاسعاف الأولى والتمريض قرار رقم و ت / أ ت ق / ٢٥٩ بتاريخ ١٩٨٣/١١/٢٣) .

المعالجة الاحصائية

لتحقيق الهدف الثالث من البحث والمتمثل في التعرف على واقع برامج (دورات) تدريب المعلمين في وزارة التربية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ من خلال دراستها ميدانيا فقد استخدمت الاداة المشار اليها سابقا والمتضمنة في الملحق رقم (١) .

استخدم التدرّج السباعي في الاستبانة ، وعند تصميم الجداول الاحصائية ، ولغرض التحليل الاحصائي للنتائج فقد استخدم التدرّج الثلاثي كالتالي :-

مرتفع : ويضم درجات مرتفع جدا ومرتفع وجيد .

متوسط : وهي نفس درجة متوسط .

قليل : يضم درجات قليل وقليل جدا ولا توجد .

وتعرض الجداول التكرار والنسب المئوية لاجابة افراد العينة على بنود الاستبانة ، وكذلك استخرجت المتوسطات والانحراف المعياري لكل بند واستخدم اختبار (ت) T test * لقياس التباين والمقارنة كما توضحها الجداول رقم ٨ ، ١٢ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٣٢ ، ٣٦ و ٤٠ .

استعراض وتحليل النتائج :

فيما يلي استعراض وتحليل لنتائج الدراسة الميدانية المبينة على استجابة المتدربين والمدرّبين (عينة الدراسة) ، على الاستبانة التي صممت لتحقيق هدف البحث ، وفي هذا الجزء من البحث تم التنظيم باتباع نفس ترتيب المجالات التي احتوت عليها الاستبانة (انظر الملحق ١) .

وأما بالنسبة لتحليل استجابة العينة الملتحقة بالبرامج (الدورات) التدريبية احصائيا فإن العينة تنقسم الى مجموعتين هما (أ) المتدربين والمدرّبين (المحاضرين) في مجال العلوم الانسانية . (ب) المتدربين والمدرّبين (المحاضرين) في مجال العلوم الطبيعية . وفي كل مجموعة سيستخدم متغيرين هما الجنسية والوضع اثناء الدورة التدريبية (متدرب ، مدرب) ، ما عدا العينة في العلوم الطبيعية فإنه لن تقارن النتائج حسب الجنسية لعدم وجود متدربين كويتيين .

$$* \quad \frac{12 - 24}{\left(\frac{1}{20} + \frac{1}{10} \right) \frac{10 \times 10 + 20 \times 20}{2 - 20 + 10}} \sqrt{}$$

أولاً : آراء المتدربين والمحاضرين حول اهداف البرامج التدريبية

أ- آراء المتدربين في مجال العلوم الانسانية حسب الجنسية :
من الجدول رقم (٥) يمكن استخلاص النتائج التالية :-

(١) وضوح اهداف البرامج التدريبية في اذهان المتدربين :
لقد بين ٨, ٨٤٪ من الكويتيين و ٨٤٪ من غير الكويتيين
أن أهداف البرنامج واضحة في أذهان المتدربين بدرجة مرتفعة وأن
هذا الوضوح كان بدرجة متوسطة ١, ٩٪ من الكويتيين ٧, ٢٪
من غير الكويتيين ويرى أن هذا الوضوح قليل ١, ٦٪ من غير
الكويتيين ، ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين .

ويلاحظ أن غالبية الآراء للكويتيين وغير الكويتيين تشير إلى
وضوح أهداف البرامج التدريبية بدرجة مناسبة أما من يرون أن
الوضوح كان قليلاً فهم قلة .

(٢) ارتباط أهداف البرامج التدريبية مع الاهداف العامة
للتربية :

يرى ٨, ٨٤٪ من الكويتيين ، ١, ٨٨٪ من غير الكويتيين
أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالاهداف العامة للتربية
بدرجة مرتفعة ، ويبين أن هذا الارتباط كان متوسطاً ٣, ٦٪ من
الكويتيين ، ٧, ٦٪ من غير الكويتيين . وأوضح أن ذلك الارتباط
كان قليلاً ١, ٩٪ من الكويتيين ٣, ٥٪ من غير الكويتيين .

ويستدل من ذلك أن غالبية آراء المتدربين من كويتيين وغير

كويتيين تبين أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالأهداف العامة للتربية بدرجة مناسبة ، أما من يرون أن هذا الارتباط كان قليلا فهم قلة .

(٣) ارتباط اهداف البرنامج بمتطلبات التعليم العام :
يرى ٨١,٦٪ من الكويتيين و ٨٤٪ من غير الكويتيين أن أهداف البرنامج التدريبي ترتبط بمتطلبات التعليم العام بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذا الارتباط متوسط ٨,١٪ من الكويتيين ، ٨٪ من غير الكويتيين . ويبين أن هذا الارتباط قليل ١٠,٣٪ من الكويتيين ٥,٣٪ من غير الكويتيين ويلاحظ أن غالبية آراء المتدربين توضح أن أهداف البرنامج التدريبي ترتبط بمتطلبات التعليم العام بدرجة مرتفعة ، أما من يرون أن هذا الارتباط قليل فهم قلة .

(٤) ملائمة اهداف البرنامج لحاجات المتدربين :
أوضح ٨١,٧٪ من الكويتيين ، ٧٧,٤٪ من غير الكويتيين أن أهداف البرنامج ملائمة لحاجات المتدربين بدرجة مرتفعة ويرى أن هذه الملاءمة متوسطة ٧,١٪ من الكويتيين ، ٢٠٪ من غير الكويتيين . ويبين ١١,٢٪ من الكويتيين ، ٢,٧٪ من غير الكويتيين أن ملائمة أهداف البرنامج لحاجات المتدربين قليلة ويتضح ارتفاع نسب الكويتيين مقارنة بغير الكويتيين .

(٥) ارتباط اهداف البرنامج بالطرق والتقنيات :
بين ٥٦,٦٪ من الكويتيين ، ٧٢٪ من غير الكويتيين أن

جدول رقم (٥)
آراء المدرسين فيما يخصية حول اهداف البرنامج التدريبي في مجال العلوم الانسانية

البيانات	غير كويتية				كويتية				الاجمعية
	موقع	متوسط	تكرار	نسبة %	موقع	متوسط	تكرار	نسبة %	
١	وضوح اهداف البرنامج التدريبي	٨٤	٩	٩,١	٦	٦,١	٩	٩,١	٨٤
٢	ارتباط اهداف البرنامج التدريبي مع الاهداف العامة	٨٤	٦	٦,١	٩	٩,١	٩	٩,١	٨٤
٣	ارتباط اهداف البرنامج بتطلبات التعليم العام	٨١	٧	٨,١	١٠	١٠,٣	٣٦	٣٧	٨١
٤	ملائمة اهداف البرنامج لحاجات المدرسين	٨١	٧	٨,١	١١	١١,٢	٧٥	٨٧,٢	٨١
٥	ارتباط اهداف البرنامج بالطرق الحديثة والتقنيات	٦٥	١١	١٠,١	٣٣	٣٣,٣	٣٥	٣٧	٦٥

أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات بدرجة مرتفعة ويرى أن هذا الارتباط متوسط ١, ١٠٪ من الكويتيين ، ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين . ويرى أن ذلك الارتباط قليل ٣, ٣٣٪ من الكويتيين ، ٧, ١٤٪ من غير الكويتيين .

ويلاحظ هبوط نسبة من يرون أن أهداف البرنامج ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات بدرجة مرتفعة بين الكويتيين مقارنة بغير الكويتيين ، وقد يرجع ذلك الى كون معظم الكويتيين الملتحقين بتلك الدورات أو البرامج التدريبية من خريجي جامعة الكويت (قسم التربية بكلية الآداب) أو من معهد التربية للمعلمين والمعلمات .

ب- آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول اهداف البرامج التدريبية .

من الجدول رقم (٦) يمكن الوصول الى النتائج التالية :

(١) وضوح أهداف البرامج التدريبية .

بين ٣, ٨٣٪ من المتدربين ، ٨, ٨٢٪ من المحاضرين أن أهداف البرامج التدريبية واضحة بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذا الوضوح متوسط ٣, ٦٪ من المتدربين ، ٣, ١٠٪ من المحاضرين . وبين أن ذلك الوضوح قليل ٤, ١٠٪ من المتدربين ٩, ٦ من المحاضرين .

ويلاحظ اتفاق رأى غالبية المحاضرين والمتدربين حول

وضوح أهداف البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة . وبينت نسبة قليلة من المتدربين والمحاضرين أن وضوح الأهداف كان قليلا .

(٢) ارتباط أهداف البرنامج التدريبي مع الأهداف العامة .
بين ٨٦,٢٪ من المتدربين ، ٩٦,٥٪ من المحاضرين أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالأهداف العامة بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذا الارتباط متوسط ٦,٣٪ من المتدربين فقط ، وأوضح أن ذلك الارتباط كان قليلا ٧,٥٪ من المتدربين و ٣,٤٪ من المحاضرين ويلاحظ أن غالبية آراء المتدربين والمحاضرين تتفق في أن ارتباط أهداف البرنامج التدريبي مع الأهداف العامة على درجة مرتفعة ويلاحظ أن نسبة المؤيدين لذلك من المحاضرين تزيد عن نسبة المؤيدين المتدربين بدرجة ملحوظة .

(٣) ارتباط أهداف البرنامج بمتطلبات التعليم العام .
أوضح ٨٢,٧٪ من المتدربين ، ٩٣,١٪ من المحاضرين أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بمتطلبات التعليم العام بدرجة مرتفعة ، وبين أن هذا الارتباط كان متوسطا ٩,٢٪ من المتدربين و ٦,٩٪ من المحاضرين ، ويرى ٨,١٪ من المتدربين أن ذلك الارتباط كان قليلا .

ويلاحظ أن نسبة من يرون أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بمتطلبات التعليم العام من المحاضرين تزيد على نسبة

جدول رقم (٦)
آراء المدربين والمحاضرين حول اهداف البرنامج التدريبي في مجال العلوم الانسانية

مخاضرون						الوضع في البرنامج				الفئات		
قليل		متوسط		مرتفع		قليل		متوسط			مرتفع	
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	البسود
٦,٩	٢	١٠,٣	٣	٨٢,٨	٢٤	١٠,٤	٨	٦,٢	١١	٨٣,٣	١٤٥	١ وضوح اهداف البرنامج التدريسي
٣,٤	١	-	-	٩٦,٥	٢٨	٧,٥	١٣	٦,٣	١١	٨٦,٢	١٥٠	٢ ارتباط اهداف البرنامج التدريسي مع الاهداف العامة
-	-	٦,٩	٢	٩٣,١	٢٧	٨,١	١٤	٩,٢	١٦	٨٢,٧	١٤٤	٣ ارتباط اهداف البرنامج بمطلوبات التعليم العام
-	-	١٣,٩	٤	٨٦,١	٢٥	٧,٥	١٣	١٢,٦	٢٢	٧٩,٩	١٣٩	٤ ملائمة اهداف البرنامج لحاجات المدربين
-	-	١٣,٨	٤	٨٦,١	٢٥	٢٦,٣	٤٤	١١,٥	٢٠	٦٣,٢	١١٠	٥ ارتباط اهداف البرنامج بالطرق الحديثة والتقنيات

المتدربين الذين يؤيدون ذلك بدرجة ملحوظة ، وان كانت كل من النسبتين تمثل غالبية الآراء .

(٤) ملاءمة أهداف البرنامج لحاجات المتدربين :

بين ٧٩,٩٪ من المتدربين ، ٨٦,١٪ من المحاضرين أن أهداف البرامج التدريبية ملائمة لحاجات المتدربين بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذه الملاءمة كانت متوسطة ١٢,٦٪ من المتدربين ، ١٣,٩٪ من المحاضرين . وأوضح ٧,٥٪ من المتدربين أن تلك الملاءمة قليلة . وتشير النتائج إلى اتفاق آراء غالبية المدربين مع آراء غالبية المحاضرين حول ملاءمة أهداف البرنامج لحاجات المتدربين وأن هذه الملاءمة مرتفعة .

(٥) ارتباط أهداف البرنامج بالطرق الحديثة والتقنيات :

بين ٦٣,٥٪ من المتدربين و ٨٦,٥٪ من المحاضرين ان البرامج التدريبية ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذا الارتباط متوسط ١١,٥٪ من المتدربين و ١٣,٨٪ من المحاضرين ، وأوضح أن ذلك الارتباط كان قليلا ٢٦,٣٪ من المتدربين .

ويلاحظ أن غالبية آراء المتدربين والمحاضرين تبين أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات بدرجة مرتفعة وهناك زيادة كبيرة في نسبة تأييد ذلك بين المحاضرين عن نسبة المؤيدين من المتدربين .

جـ- آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول أهداف البرنامج التدريبي .

من الجدول رقم (٧) يمكن استخلاص النتائج التالية :

(١) وضوح أهداف البرنامج التدريبي :

يرى ٨٥,٦٪ من المتدربين وجميع المحاضرين (١٠٠٪) أن أهداف البرامج التدريبية واضحة بدرجة مرتفعة ويبن أن هذا الوضوح متوسط ١٣,٣٪ من المتدربين ، وأوضح ١٪ منهم أن ذلك الوضوح كان قليلا .

ويلاحظ أن غالبية المتدربين وجميع المحاضرين يرون أن أهداف البرامج التدريبية واضحة بدرجة مرتفعة ويرجع ذلك إلى كون المحاضرين من الموجهين الفنيين وأساتذة التربية بمعهد التربية للمعلمين والمعلمات وجامعة الكويت .

(٢) ارتباط أهداف البرنامج التدريبي مع الأهداف العامة للتربية :

بين ٧٦,٧٪ من المتدربين ، ٩٢,٩٪ من المحاضرين أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط مع الأهداف العامة للتربية بدرجة مرتفعة ويرى أن هذا الارتباط متوسط ١١,١٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين وأوضح ١٢,٢٪ من المتدربين أن ذلك الارتباط كان قليلا . ويلاحظ أن المحاضرين أكثر تأييدا من المتدربين لارتباط أهداف البرنامج التدريبي بالأهداف العامة للتربية .

(٣) ارتباط أهداف البرنامج بمتطلبات التعليم العام :
أوضح ٦٦,٧٪ من المتدربين ، ٨٥,٧٪ من المحاضرين أن
أهداف البرامج التدريبية ترتبط بمتطلبات التعليم العام بدرجة
مرتفعة . ويرى أن هذا الارتباط كان متوسطا ١٤,٤٪ من
المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين وبين أن ذلك الارتباط كان
قليلا ١٨,٩٪ من المتدربين .

ويلاحظ أن غالبية المتدربين يرون أن ارتباط أهداف البرامج
التدريبية ترتبط بمتطلبات التعليم العام بدرجة مرتفعة وتتضح
زيادة نسبة المؤيدين لذلك من المحاضرين عن المتدربين .
(٤) ملائمة أهداف البرنامج التدريبي لحاجات المتدربين .
بين ٨٤,٢٪ من المتدربين و ٧٨,٦٪ من المحاضرين أن
أهداف البرامج التدريبية ملائمة لحاجات المتدربين بدرجة
مرتفعة ، ويرى أن تلك الملاءمة متوسطة ٨,٨٪ من المتدربين ،
٢١,٤٪ من المحاضرين وبين أن تلك الملاءمة قليلة ٨,٩٪ من
المتدربين .

وتتقارب النسب المثوية للمتدربين والمحاضرين الذين يرون
أن أهداف البرامج التدريبية ملائمة بدرجة مرتفعة لحاجات
المتدربين وكل من هذه النسب تمثل الغالبية .

(٥) ارتباط أهداف البرنامج بالطرق الحديثة والتقنيات :
بين ٤٤,٤٪ من المتدربين ، ٥٧,١٪ من المحاضرين أن
أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات

بدرجة مرتفعة ويرى أن ذلك الارتباط كان متوسطا ٨,٨٪ من
المدرسين ، ٢٨,٦٪ من المحاضرين ، وبين أن ذلك الارتباط
كان قليلا ٤٦,٧٪ من المدرسين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين .

ويلاحظ أن هذا البند اقل البنود تأييدا من كل من المدرسين
والمحاضرين مع زيادة نسبة من يرون أن ارتباط أهداف البرامج
التدريبية بالطرق الحديثة والتقنيات كانت قليلة .

من النتائج السابقة يمكن الاستدلال على أن غالبية المدرسين
والمحاضرين يرون أن أهداف البرامج التدريبية كانت واضحة
ومرتبطة بالأهداف العامة للتربية ومتطلبات التعليم العام وملاءمتها
لحاجات المدرسين ولكنها أقل ارتباطاً بالطرق الحديثة والتقنيات .

ويلاحظ أن المحاضرين كانوا أكثر تأييدا من المدرسين وقد
يرجع ذلك إلى أن أغلب المحاضرين من الموجهين الفنيين قد شاركوا
في وضع أهداف البرامج التدريبية .

ويستدل من جدول (٨) أن آراء المدرسين متقاربة ، حول
أهداف البرامج التدريبية وتشير قيمة (ت) إلى أن الفروق في الآراء
بين المدرسين الكويتيين وغير الكويتيين في مجال العلوم الانسانية ذات
دلالة احصائية في مستوى ٠,٥ .

أما في مجال العلوم الطبيعية فإن الفروق الطفيفة التي ظهرت
بين آراء المدرسين والمحاضرين ليس لها دلالة احصائية .

أما الفروق بين آراء اجمالي المتدربين والمحاضرين في مجالي العلوم الطبيعية والانسانية فهي ذات دلالة احصائية وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب المحاضرين الذين استجابوا للاستبانة يشاركون أيضا في وضع أهداف البرامج التدريبية .

ويلاحظ بصفة عامة تدني النسب المئوية لمن يرون أن أهداف البرامج التدريبية ترتبط بالطرق الحديثة والتقنيات الجديدة ، وذلك بالنسبة لباقي البنود مما يشير إلى ضرورة إعادة النظر في ربط البرامج التدريبية بالاتجاهات الحديثة في طرق التدريس والتقنيات التربوية .

جدول رقم (٨)
يبين الآراء حول أهداف البرامج التدريبية
باستخدام اختبار (ت)

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار (ت)
علوم انسانية	متدربون كويتيون	٥,٨٢٧	١,٢٢٨	٢,١٣٠
	متدربون غير كويتيين	٥,٥٠١	١,٣٢٥	
	اجمالي المتدربين	٥,٦٨٠	١,٢٧٨	١,٩٧٩
	محاضرون	٦,٠٧٧	١,٠٢٤	
علوم طبيعية	متدربون	٥,٣٦٣	١,٩١٨	٠,٩٧٥
	محاضرون	٥,٦٤٣	١,٠٧٧	
اجمالي عام	متدربون	٥,٥٧١	١,٥٣٨	٢,١٥٦
	محاضرون	٥,٩٢٥	١,٠٦١	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

ثانيا : آراء المتدربين والمحاضرين من افراد العينة حول محتوى البرامج التدريبية :

أ- آراء المتدربين (تبعا للجنسية) في مجال العلوم الانسانية
من الجدول رقم (٩) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

(١) اشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب :

بين ٤٢,٥٪ من الكويتيين و ٣٠,٦٪ من غير الكويتيين أن المتدربين يشتركون بدرجة مرتفعة في اختيار موضوعات التدريب ، ويرى أن هذا الاشتراك متوسط ٧٪ من الكويتيين ١٤,٧٪ من غير الكويتيين . وأوضح أن هذا الاشتراك قليل ٥٠,٥٪ من الكويتيين ، ٥٤,٧٪ من غير الكويتيين .

ويلاحظ أن الغالبية تميل إلى أن المتدربين يشتركون بدرجة قليلة في اختيار موضوعات التدريب .

(٢) اشتراك متخذي القرارات :

بين ٥٦,٥٪ من الكويتيين و ٦٠٪ من غير الكويتيين أن متخذي القرار يشتركون في اختيار موضوعات التدريب بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذا الاشتراك متوسط ٨,١٪ من الكويتيين ، ١٠,٧٪ من غير الكويتيين وبين أن هذا الاشتراك قليل ٣٥,٤٪ من الكويتيين ، ٢٩,٣٪ من غير الكويتيين .

ويستدل من ذلك أن المتدربين من غير الكويتيين يرون أن اشتراك متخذي القرار في اختيار موضوعات التدريب يفوق رأي

آراء المدرسين حول محتوى البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية
جدول رقم (٦)

الصفات	كورتسى						غير كورتسى					
	موقع		متوسط		قليل		موقع		متوسط		قليل	
النسود	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١ اشتراك المدرب في اختيار موضوعات التدريب	٤٢	٤٢,٥	٧	٧	٥٠	٥٠,٥	٢٢	٣٠,٦	١١	١٤,٧	٤١	٥٤,٧
٢ اشتراك متخذى القرارات	٥٦	٥٦,٥	٨	٨,١	٣٥	٣٥,٤	٤٥	٦٠	٨	١٠,٧	٢٢	٢٩,٣
٣ احاطة المدرب بعناصر البرنامج	٥٢	٥٢,٦	٥	٥,١	٤٢	٤٢,٣	٤٨	٦٤,١	٥	٦,٧	٢٢	٢٩,٣
٤ توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المدرسين	٦٤	٦٤,٦	١٢	١٢,١	٢٣	٢٣,٣	٥٨	٧٧,٦	٧	٩,٣	١٠	١٣,٣
٥ توفر مراجع ملائمة للبرنامج	٤٨	٤٨,٥	٧	٧,١	٤٤	٤٤,٤	٣٥	٤٦,٧	٥	٦,٧	٣٥	٤٦,٦
٦ توافر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج	٤٣	٤٣,٤	٦	٦,١	٥٠	٥٠,٥	٤٢	٥٦	٧	٩,٣	٢٦	٣٤,٧

المتدربين من الكويتيين .

(٣) احاطة المتدرب بعناصر البرنامج :

يرى ٥٢,٦٪ من الكويتيين ، ٦٤,١٪ من غير الكويتيين أن احاطة المتدرب بعناصر البرنامج تتم بدرجة مرتفعة ويرى أنها متوسطة ٥,١٪ من الكويتيين ، ٦,٧٪ من غير الكويتيين . ويرى أن تلك الاحاطة قليلة ٤٢,٣٪ من الكويتيين ، ٢٩,٣٪ من غير الكويتيين .

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المتدربين يحاطون بعناصر البرنامج بدرجة مرتفعة ولكن نسبة كبيرة ترى أن تلك الاحاطة قليلة مما يستدل منه على أن احاطة المتدرب بعناصر البرنامج التدريبي لا تتم بنفس الدرجة في جميع الدورات .

(٤) توافر مادة علمية عن البرنامج في أيدي المتدربين :

أوضح ٦٤,٦٪ من الكويتيين ، ٧٧,٣٪ من غير الكويتيين انه تتوافر المادة العلمية عن البرامج التدريبية في أيدي المتدربين بدرجة مرتفعة . ويرى أن توافر المادة العلمية يكون متوسطا ١٢,١٪ من الكويتيين ، ٩,٣٪ من غير الكويتيين . وبين أن توافر المادة العلمية يكون قليلا ٢٣,٣٪ من الكويتيين ، ١٣,٣٪ من غير الكويتيين .

ويلاحظ أن غالبية المتدربين يرون أن المادة العلمية المتصلة بالبرامج التدريبية يتم توفيرها بدرجة مرتفعة .

(٥) توافر مراجع ملائمة للبرنامج :

يرى ٤٨,٥٪ من الكويتيين ، ٤٦,٧٪ من غير الكويتيين أن المراجع الملائمة للبرامج التدريبية تتوافر بدرجة مرتفعة . ويرى أن هذا التوافر متوسط ٧,١٪ من الكويتيين ، ٦,٧٪ من غير الكويتيين . وبين أن المراجع الملائمة تتوافر بدرجة قليلة ٤,٤٤٪ من الكويتيين ، ٤٦,٦٪ من غير الكويتيين .

ويلاحظ أن هناك تقاربا بين نسب من يرون أن المراجع متوافرة بدرجة مرتفعة وبين من يرون أنها متوافرة بدرجة قليلة مما يشير إلى أن المراجع الملائمة لا تتوافر بنفس الدرجة في جميع الدورات التدريبية .

(٦) توافر التقنيات اللازمة للبرنامج :

بين ٤٣,٣٪ من الكويتيين ، ٥٦٪ من غير الكويتيين ان يكون التقنيات التربوية اللازمة للبرامج التدريبية تتوافر بدرجة مرتفعة ، ويرى أنها تتوافر بدرجة متوسطة ٦,١٪ من الكويتيين ، ٩,٣٪ من غير الكويتيين وأوضح أن التقنيات اللازمة تتوافر بدرجة قليلة ٥٠,٥٪ من الكويتيين ، ٣٤,٧٠٪ من غير الكويتيين .

وتشير هذه النتائج إلى أن التقنيات التربوية اللازمة للبرامج التدريبية لا تتوافر بدرجة مناسبة لجميع الدورات التدريبية .

ب- آراء التدريين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول
محتوى البرامج التدريبية .
من الجدول (١٠) يمكن استخلاص النتائج التالية :-

١- اشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب :
بين ٣٧,٣٪ من المتدربين ، ٢٠,٧٪ من المحاضرين ان
المتدربين يشاركون في اختيار موضوعات التدريب بدرجة
مرتفعة ، ويرى ان هذه المشاركة بدرجة متوسطة ١٠,٣٪ من
المتدربين ، ١٣,٨٪ من المحاضرين ووضح ان تلك المشاركة
قليلة ٥٢,٣٪ من المتدربين ، ٦٥,٤٪ من المحاضرين ويلاحظ
ان غالبية المتدربين تتفق مع غالبية المحاضرين حول قلة اشتراك
المتدربين في اختيار الموضوعات .

٢- اشتراك متخذي القرارات في اختيار المحتوى :
يرى ٥٨,١٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين أن
متخذي القرارات يشاركون بدرجة مرتفعة في اختيار موضوعات
التدريب ويرى أن هذه المشاركة متوسطة ٩,٢٪ من المتدربين
واوضح انها قليلة ٣٢,٧٪ من المتدربين .

ويستدل من ذلك ان المتدربين والمحاضرين يرون ان اشتراك
متخذي القرارات في اختيار موضوعات التدريب يفوق كثيرا
اشترك المتدربين .

جدول رقم (١٠)
آراء المدربين والمحاضرين حول محتوى البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية

الفئات	محاضرون						متدربون					
	قليل		متوسط		مرفوع		قليل		متوسط		مرفوع	
النسود	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
	١	٢	٣	٤	٥	٦	١	٢	٣	٤	٥	٦
الاشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب	٦٥,٤	١٩	١٢,٨	٤	٢٠,٧	٦	٥٢,٣	٩١	١٠,٣	١٨	٣٧,٣	٦٥
الاشتراك متخذى القرارات	-	-	-	-	١٠٠	٢٩	٣٢,٧	٥٧	٩,٢	١٦	٥٨,١	١٠١
احاطة المتدرب بعناصر البرنامج	٤١,٤	١٢	١٧,٢	٥	٤١,٣	١٢	٣٦,٧	٦٤	٥,٧	١٠	٥٧,٥	١٠٠
توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين	-	-	١٠,٣	٣	٨٩,٦	٢٦	١٩	٣٣	١٠,٩	١٩	٧٠,١	١٢٢
توفر مراجع ملائمة للبرنامج	٢٤,١	٧	١٠,٣	٣	٦٥,٥	١٩	٤٥,٤	٧٩	٦,٩	١٢	٤٧,٧	٨٣
توافر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج	٥١,٧	١٥	٣,٤	١	٤٤,٨	١٢	٤٣,٦	٧٦	٧,٥	١٣	٤٨,٩	٨٥

٣ - احاطة المتدرب بعناصر البرنامج :
اوضح ٥٧,٥ ٪ من المتدربين ، ٤١,٣ ٪ من المحاضرين ان
احاطة المتدرب بعناصر البرنامج تتم بدرجة مرتفعة وبين انها
متوسطة ٥,٧ ٪ من المتدربين ، ١٧,٢ ٪ من المحاضرين ويرى
انها قليلة ٣٦,٧ ٪ من المتدربين ، ٤١,٤ ٪ من المحاضرين .
ويتضح من ذلك ان احاطة المتدرب بعناصر البرنامج تتم
بصورة افضل من اشتراك المتدربين في اختيار موضوعات
التدريب .

٤ - توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين :
بين ٧٠,١ ٪ من المتدربين ، ٨٩,٦ ٪ من المحاضرين ان
توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين يتم بدرجة
مرتفعة ، ويرى أن ذلك يتم بدرجة متوسطة ١٠,٩ ٪ من
المتدربين ، ١٠,٣ ٪ من المحاضرين وأوضح ان ذلك يتم
بدرجة قليلة ١٩ ٪ من المتدربين .

ويشير ذلك الى ان غالبية المتدربين والمحاضرين يرون أن
توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين يتم بدرجة
مرتفعة .

٥ - توافر مراجع ملائمة للبرنامج :
يرى ٤٧,٧ ٪ من المتدربين ، ٦٥,٥ ٪ من المحاضرين أن

توافر مراجع ملائمة للبرامج التدريبية يتم بدرجة مرتفعة وبين أنه يتم بدرجة متوسطة ٩,٦٪ من المتدربين ، ٣,١٠٪ من المحاضرين ، وبين أنه يتم بدرجة قليلة ٤,٤٥٪ من المتدربين ، ١,٢٤٪ من المحاضرين .

ويشير ذلك إلى أن المراجع الملائمة لا تتوافر بنفس الدرجة لجميع الدورات التدريبية فإن كانت بدرجة مرتفعة لبعض الدورات فإنها قليلة بالنسبة للدورات الأخرى .

٦- توافر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج :
يرى ٩,٤٨٪ من المتدربين ، ٧,٤٤٪ من المحاضرين أن التقنيات التربوية اللازمة للبرامج تتوافر بدرجة مرتفعة ويرى أنها تتوافر بدرجة متوسطة ٥,٧٪ من المتدربين ، ٤,٣٪ من المحاضرين وبين أنها قليلة ٦,٤٣٪ من المتدربين ، ٧,٥١٪ من المحاضرين .

ويستدل من ذلك أن التقنيات التربوية اللازمة للبرامج التربوية تتوافر لبعض الدورات دون البعض الآخر .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول محتوى البرامج التدريبية .

من الجدول رقم (١١) يمكن استخلاص النتائج التالية : -
(١) اشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب :
بين ٩,٢٨٪ من المتدربين ، ٦,٢٨٪ من المحاضرين أن

اشترك المتدربين في اختيار موضوعات التدريب يتم بدرجة مرتفعة ويرى أن ذلك يتم بدرجة متوسطة ١, ١٪ من المتدربين ، ٢١, ٥٪ من المحاضرين . وأوضح أن ذلك يتم بدرجة قليلة ٧٠٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين .

ويشير ذلك إلى أن اشترك المتدربين في اختيار موضوعات التدريب يتم بدرجة قليلة في غالبية الدورات التدريبية .

(٢) اشترك متخذى القرارات :

يرى ٤٢, ٢٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين أن متخذى القرارات يشاركون بدرجة مرتفعة في اختيار موضوعات التدريب ، وبين أن هذه المشاركة متوسطة ٦, ٧٪ من المتدربين ، ١٤, ٣٪ من المحاضرين وأوضح أن تلك المشاركة قليلة ٥١, ١٪ من المتدربين ، ٣٥, ٧٪ من المحاضرين .

وتشير هذه النتائج إلى أن متخذى القرارات أكثر اشتراكا في اختيار الموضوعات من المتدربين أنفسهم .

(٣) احاطة المتدرب بعناصر البرنامج :

بين ٥٦, ٧٪ من المتدربين ، ٦٤, ٤٪ من المحاضرين أن احاطة المتدرب بعناصر البرامج التدريبية يتم بدرجة مرتفعة ويرى أن ذلك يتم بدرجة متوسطة ٧, ٨٪ من المتدربين ، ١٤, ٣٪ من المحاضرين وأوضح أن ذلك يتم بدرجة قليلة ٣٥, ٦٪ من المتدربين ، ٢١, ٤٪ من المحاضرين .

جدول رقم (١١)
آراء المدربين والمحاضرين حول محتوى البرامج التدريبية في مجال العلوم الطبيعية

عاضرون						متدربون						الفئات	
قليل		متوسط		مرتفع		قليل		متوسط		مرتفع			
تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	البنود	
٥٠	٧	٢١,٥	٣	٢٨,٦	٤	٧٠	٦٣	١,١	١	٢٨,٩	٣٦		١
٣٥,٧	٥	١٤,٣	٢	٥٠	٧	٥١,١	٤٦	٦,٧	٦	٤٢,٢	٢٨	٢	اشراك متخذي القرارات
٢١,٤	٣	١٤,٣	٢	٦٤,٤	٩	٣٥,٦	٣٢	٧,٨	٧	٥٦,٧	٥١	٣	احاطة المدرب بعناصر البرنامج
١٤,٣	٢	٢٨,٦	٤	٥٧,٢	٨	٣٧,٨	٣٤	٤,٤	٤	٥٧,٨	٥٢	٤	توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين
٢٨,٦	٤	١٤,٣	٢	٥٧,٢	٨	٥٨,٩	٥٣	٥,٦	٥	٣٥,٦	٣٢	٥	توافر مراجع ملائمة للبرنامج
٢١,٤	٣	٢٨,٦	٤	٥٠	٧	٥٥,٦	٥٠	١,١	١	٤٣,٣	٣٩	٦	توافر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج

ويستدل من ذلك أنه يتم احاطة المتدربين بعناصر البرنامج بصورة افضل من مشاركته في اختيار موضوعات التدريب .

(٤) توافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين :
يرى ٥٧,٧٪ من المتدربين ، ٥٧,٢٪ من المحاضرين أن توافر مادة علمية عن البرامج التدريبية في ايدي المتدربين يتم بدرجة مرتفعة وبين أن ذلك يتم بدرجة متوسطة ٤,٤٪ من المتدربين ، ٢٨,٦٪ من المحاضرين وأوضح أن ذلك يتم بدرجة قليلة ٣٧,٨٪ من المتدربين ، ١٤,٢٪ من المحاضرين .

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية المتدربين تتفق مع غالبية المحاضرين حول توافر مادة علمية عن البرامج التدريبية في أيدي المتدربين بدرجة مرتفعة .

(٥) توافر مراجع ملائمة للبرنامج .
بين ٣٥,٦٪ من المتدربين ، ٥٧,٢٪ من المحاضرين يرون أن المراجع الملائمة للبرامج تتوافر بدرجة مرتفعة ويرى أن ذلك يتوافر بدرجة متوسطة ٥,٦٪ من المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين ، وأوضح أن ذلك يتم بدرجة قليلة ٥٨,٩٪ من المتدربين ، ٢٨,٦٪ من المحاضرين .

ويستدل من النتائج أن المحاضرين أكثر تأييدا لمدى توافر المراجع الملائمة للبرامج التدريبية فغالبية المتدربين يرون أنها قليلة بينما يرى غالبية المحاضرين أنها متوافرة بدرجة مرتفعة .

(٦)توافر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج :

بين ٤٣,٣ ٪ من المتدربين ، ٥٠ ٪ من المحاضرين أن
التقنيات التربوية اللازمة للبرامج التدريبية متوافرة بدرجة مرتفعة
ويرى أن ذلك يتوافر بدرجة متوسطة ١,١ ٪ من المتدربين ،
٢٨,٦ ٪ من المحاضرين وأوضح أن ذلك يتوافر بدرجة قليلة
٥٥,٦ ٪ من المتدربين ، ٢١,٤ ٪ من المحاضرين .

ويستدل من ذلك أن غالبية المتدربين يرون أن التقنيات
التربوية لا تتوافر بدرجة مناسبة بينما ترى غالبية المحاضرين انها
تتوافر بدرجة مرتفعة .

من الجدول رقم(١٢) يمكن استخلاص النتائج التالية : -
(أ) يرى المتدربون في مجال العلوم الانسانية والطبيعية أن أهم عناصر
محتوى البرامج التدريبية هو توافر مادة علمية في أيدي المتدربين
ويلى ذلك احاطة المتدرب بعناصر البرنامج في وقت مناسب وهي
تتحقق بدرجة بين المرتفعة والمتوسطة .

ويضيف المتدربون في مجال العلوم الانسانية إلى ذلك توافر
مراجع ملائمة للبرنامج وتوافر التقنيات واشتراك متخذى
القرارات حيث يتحقق ذلك بدرجة متوسطة .

أما اشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب فيرى
المتدربون في مجالي العلوم الانسانية والعلوم الطبيعية أن الاهتمام

جدول رقم (١٢)
آراء المتدربين والمحاضرين حول محتوى البرامج
التدريبية باستخدام اختبار «ت»

البنود	متدربون		محاضرون		اختبار «ت»
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
في مجال العلوم الانسانية	٣,٣٥	٢,٣٣	٢,٤٨	١,٨٢	٠٠٤,١٦٧
	٤,٧٤	٢,٠٠	٦,٣٤	٠,٧٧	٠٠١١,١٨
	٤,٣٤	٢,٢٥	٣,٨٢	١,٩٤	٠٠٢,٥٣
	٥,٣٤	١,٨٠	٦,١٤	٠,٩٧	٠٠٦,٥٣
	٤,٠٨	٢,٢١	٥,٠٣	١,٦٤	٠٠٥,٠٨
	٤,٢٠	٢,٢٩	٣,٧٩	٢,٤٢	١,٨١
في مجال العلوم الطبيعية	٢,٧١	٢,٢٣	٣,٣٦	١,٣٩	١,٦٩
	٣,٦٦	٢,٤٦	٤,٧١	١,٥٤	١,٤٣
	٤,٤٨	٢,٣١	٥,٠٧	١,٦٩	١,٣٩
	٤,٥٩	٢,٤٦	٥	١,٧١	٠,٨٦
	٣,٣٤	٣,٥١	٤,٨٦	١,٧٠	٠٠٣,٠٨
	٣,٥٤	٢,٥١	٤,٨٦	١,٩٢	٠٠٢,٦٣

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

به قليل .

(ب) يشارك المحاضرون في مجال العلوم الطبيعية المتدربين في أهمية احاطة المتدرب بعناصر البرنامج وتوافر مادة علمية عن البرنامج في ايدي المتدربين وأن هذا ينفذ بدرجة عالية ، هذا بالإضافة إلى باقي العناصر عدا اشتراك المتدرب في اختيار موضوعات التدريب فإنه يتحقق بدرجة قليلة .

(ج) أما المحاضرون في مجال العلوم الإنسانية ، فيرون أن توافر مادة علمية عن البرامج التدريبية في ايدي المتدربين ، ومشاركة متخذي القرارات في تنفيذ البرامج يتحقق بدرجة مرتفعة ، يلي ذلك توفير المراجع الملائمة للبرنامج .

أما باقي العناصر فالاهتمام بها قليل ، وهذا يتطلب إعادة النظر في التخطيط للبرامج التدريبية وضرورة مشاركة المتدربين في اختيار الموضوعات ، وتوفير التقنيات التربوية اللازمة للبرامج التدريبية .

ويلاحظ أن الفروق في الآراء بين المتدربين والمحاضرين ذات دلالة احصائية في اغلب البنود بالنسبة لمجال العلوم الإنسانية أما في مجال العلوم الطبيعية فالفروق ليست ذات دلالة احصائية وقد يرجع ذلك إلى أن المحاضرين ومعظمهم من الموجهين الفنيين هم المسئولون إلى حد كبير عن التخطيط للبرامج التدريبية .

ثالثا : الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرامج التدريبية :
أ - آراء المتدربين في مجال العلوم الانسانية حول الفئات التي ساهمت
في تنفيذ البرنامج التدريبي تبعا للجنسية : -
من الجدول رقم (١٣) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

(١) متخذو القرارات بمراحل التعليم العام :
بين ٦٤,٧٪ من الكويتيين ، ٦,٧٠٪ من غير الكويتيين أن
متخذي القرارات بمراحل التعليم العام يساهمون في تنفيذ البرامج
التدريبية بدرجة مرتفعة وبين أن هذه المساهمة متوسطة ٧,١٪ من
الكويتيين ، ٩,٣٪ من غير الكويتيين ، ويرى أن هذه المشاركة
قليلة ٢٨,٢٪ من الكويتيين ، ٢٠٪ من غير الكويتيين .
(٢) أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين
والمعلمات :

يرى ٥٦,٦٪ من الكويتيين ، ٦٠٪ من غير الكويتيين أن
أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين
والمعلمات يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية وبين
أن هذه المساهمة متوسطة ٢٪ من الكويتيين ، ٢,٧٪ من غير
الكويتيين وأوضح أن تلك المساهمة قليلة ٤,٤١٪ من الكويتيين ،
٣٧,٣٪ من غير الكويتيين .

(٣) الموجهون الفنيون :
بين ٨٠,٧٪ من الكويتيين ، ٨٥,٣٪ من غير الكويتيين أن

جدول رقم (١٣)
آراء المدرسين تبعاً للجنسية حول الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرنامج التدريبي
في مجال العلوم الانسانية

الفئات	كويتي						غير كويتي					
	مرتفع		متوسط		قليل		مرتفع		متوسط		قليل	
البشود	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١ متخذو القرارات بمراحل التعليم العام	٦٤	٦٤,٧	٧	٧,١	٢٨	٢٨,٢١	٥٣	٧٠,٧	٧	٩,٣	١٥	٢٠
٢ اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهدى للمعلمين والمعلمات	٥٦	٥٦,٦	٢	٢	٤١	٤١,٣	٤٥	٦٠	٢	٢,٨	٢٨	٣٧,٣
٣ موجهون فيسون	٨٠	٨٠,٧	٤	٤	١٥	١٥,٣	٦٤	٨٥,٣	١	١,٣	١٠	١٣,٣
٤ متخصصون في ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج	٥٢	٥٢,٥	١٠	١٠,١	٣٨	٣٧,٤	٤٣	٥٧,٤	١١	١٤,١	٢١	٢٨
٥ متخصصون في التقنيات التربوية	٣٤	٣٤,٤	١٠	١٠,١	٥٥	٥٥,٥	٣٨	٤٩,٤	٧	٩,٣	٣١	٤١,٣

الموجهين الفنيين يساهمون في تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ٤,٤٪ من الكويتيين ، ٣,١٪ من غير الكويتيين وأوضح أن تلك المساهمة قليلة ٣,١٥٪ من الكويتيين ، ٣,١٣٪ من غير الكويتيين .

(٤) متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج . يرى ٥,٥٢٪ من الكويتيين ، ٤,٥٧٪ من غير الكويتيين أن مساهمة المتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج مرتفعة ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ١,١٠٪ من الكويتيين ، ٧,١٤٪ من غير الكويتيين وأوضح أن تلك المساهمة قليلة ٤,٣٧٪ من الكويتيين ، ٢٨٪ من غير الكويتيين .

(٥) متخصصون في التقنيات التربوية :

بين ٤,٣٤٪ من الكويتيين ، ٤,٤٩٪ من غير الكويتيين يرون أن المتخصصين في التقنيات التربوية يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ١,١٠٪ من الكويتيين ، ٣,٢١٪ من غير الكويتيين وبين أنها قليلة ٥,٥٥٪ من الكويتيين و ٣,٤١٪ من غير الكويتيين .

ويستدل من هذه النتائج أن المتدربين كويتيين وغير كويتيين في مجال العلوم الانسانية يرون أن الموجهين الفنيين هم أكثر الفئات مساهمة في تنفيذ البرامج التدريبية ويليهم متخذو القرارات بمراحل التعليم العام . أما مساهمة اعضاء هيئة التدريس في كلية

التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات والمتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج فهي متوسطة ويساهم المتخصصون في التقنيات التربوية بدرجة قليلة في تنفيذ البرامج التدريبية وذلك مما يتطلب تدعيم مساهمة اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات والمتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج والمتخصصين في التقنيات التربوية .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرامج التدريبية .

من الجدول رقم (١٤) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

(١) متخذو القرارات بمراحل التعليم العام :

بين ٦٧,٢٪ من المتدربين ، ٥٨,٧٪ من المحاضرين أن متخذي القرارات بمراحل التعليم العام يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ٨٪ من المتدربين ، ١٠,٣٪ من المحاضرين وأوضح أنها قليلة ٢٤,٨٪ من المتدربين ، ٣١٪ من المحاضرين .

(٢) اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات :

يرى ٥٨٪ من المتدربين ، ٣١٪ من المحاضرين أن مساهمة اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات في تنفيذ البرامج التدريبية تتم بدرجة مرتفعة ، ويرى

جرت رسم ١٠٠
آراء المدرسين والمحاضرين حول الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرامج التدريبي
في مجال العلوم الانسانية

عالمسرون												مدرسون												الفئات
قابل				متوسط				مربح				قابل				متوسط				مربح				
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	النسود						
٢١	٩	١٠,٣	٣	٥٨,٧	١٧	٢٤,٨	٤٣	٨	١٤	٦٧,٢	١١٧							١	منقولو القراوات بمراحل التعليم العام					
٦٩	٢٠	-	-	٣١	٩	٣٩,٧	٦٩	٢,٣	٤	٥٨	١٠١							٢	اعطاء هيئة التدريس في كلية التربية ومهاتى التربية للمعلمين والمعلمات					
-	-	-	-	١٠٠	٢٩	١٤,٣	٢٥	٢,٩	٥	٨٢,٨	١٤٤							٣	موجهون فنيون					
٧٩,٣	٢٣	٣,٤	١	١٧,٢	٥	٣٣,٤	٥٨	١٢,١	٢١	٥٤,٥	٩٥							٤	متخصصون من ادارة الناهج ومركز بحوث المناهج					
٥١,٨	١٥	٦,٩	٢	٤١,٣	١٢	٤٩,٥	٨٦	٩,٨	١٧	٤٠,٧	٧١							٥	متخصصون في التقنيات التربوية					

أنها متوسطة ٢,٣٪ من المتدربين وبين أنها قليلة ٣٩,٧٪ من المتدربين ، ٦٩٪ من المحاضرين .

(٣) الموجهون الفنيون :

بين ٨٢,٨٪ من المتدربين ، ١٠٪ من المحاضرين أن الموجهين الفنيين يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ٢,٩٪ من المتدربين وأوضح أنها قليلة ١٤,٣٪ من المتدربين أيضا .

(٤) متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج . أوضح ٥٤,٥٪ من المتدربين ، ١٧,٢٪ من المحاضرين أن مساهمة المتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج تصل إلى درجة مرتفعة ، ويرى أنها متوسطة ١٢,١٪ من المتدربين ، ٣,٤٪ من المحاضرين وبين أنها قليلة ٣٣,٤٪ من المتدربين ، ٧٩,٤٪ من المحاضرين .

(٥) متخصصون في التقنيات التربوية :

يرى ٤٠,٧٪ من المتدربين ، ٤١,٣٪ من المحاضرين أن مساهمة المتخصصين في التقنيات التربوية في تنفيذ الدورات التربوية يتم بدرجة مرتفعة وبين أن تلك المساهمة متوسطة ٩,٨٪ من المتدربين ، ٦,٩٪ من المحاضرين ويرى أنها قليلة ٤٩,٥٪ من المتدربين ، ٥١,٨٪ من المحاضرين .

ويلاحظ اتفاق آراء المتدربين والمحاضرين بالنسبة لمساهمة

الموجهين الفنيين في تنفيذ البرامج التدريبية وانها تصل إلى درجة مرتفعة أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات فيرى غالبية المتدربين أن مساهمتهم مرتفعة بينما يرى غالبية المحاضرين أنها قليلة . أما بالنسبة لباقي الفئات فإن مساهمتهم قليلة مما يتطلب تدعيم هذه المساهمة والتخطيط الجيد لها .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرنامج التدريبي .

من الجدول رقم (١٥) يمكن استخلاص النتائج التالية : -
(١) متخذو القرارات بمراحل التعليم العام :

بين ٤٣,٣٪ من المتدربين ، ٣٥,٧٪ من المحاضرين أن متخذي القرارات بمراحل التعليم العام يساهمون في تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ، ١١,١٪ من المتدربين ، ٢١,٥٪ من المحاضرين ، وأوضح أنها قليلة ٥٦,٧٪ من المتدربين ، ٤٢,٨٪ من المحاضرين .

(٢) أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات :

بين ٣٥,٥٪ من المتدربين ، ٤٠٪ من المحاضرين أن مساهمة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين

والمعلمات تصل إلى درجة مرتفعة ويرى أنها متوسطة ١٠٪ من المتدربين وأوضح أنها قليلة ٤, ٥٤٪ من المتدربين و ٥٠٪ من المحاضرين .

(٣) موجهون فنيون :

بين ١, ٨١٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين أن الموجهين الفنيين يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية ، ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ٦, ٥٪ من المتدربين وأوضح أنها قليلة ٣, ١٣٪ من المتدربين فقط .

(٤) متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج : يرى ٣, ٣٣٪ من المتدربين ، ٨, ٤٢٪ من المحاضرين أن المتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج يساهمون بدرجة مرتفعة في تنفيذ البرامج التدريبية وبين أن هذه المساهمة متوسطة ٢, ١٢٪ من المتدربين ، ١, ٧٪ من المحاضرين . وأوضح أنها قليلة ٤, ٥٤٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين .

(٥) متخصصون في التقنيات التربوية :

بين ٤, ٢٤٪ من المتدربين ، ٦, ٢٨٪ من المحاضرين ان المتخصصين في التقنيات التربوية يساهمون بدرجة مرتفعة ويرى أن هذه المساهمة متوسطة ٨, ٧٪ من المتدربين ، ٦, ٢٨٪ من المحاضرين ويرى أن تلك المساهمة قليلة ٨, ٦٧٪ من المتدربين ، ٨, ٤٢٪ من المحاضرين .

جدول رقم (١٥)
آراء المدرسين والمحاضرين حول الفئات التي ساهمت في تنفيذ البرنامج التدريبي
في مجال العلوم الطبيعية

الفئات	مدرسون				محاضرون			
	موقع	نسبة تكرار	نسبة %	متوسط	موقع	نسبة تكرار	نسبة %	متوسط
البنود	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
	٣٩	٤٣,٣	١٠	١١,٠١	٥٦,٧	٥	٣٥,٧	٢١,٥
	٣٢	٣٥,٥	٩	١٠	٤٩	٧	٤٣	-
	٧٣	٨١,١	٥	٥,٦	١٣,٣	١٤	١٠٠	-
	٣٠	٣٣,٣	١١	١٢,٣	٤٩	٣	٤٢,٨	٧,١
متخذو القرارات بمراحل التعليم العام	٢٢	٢٤,٤	٧	٧,٨	٦١	٣	٦٧,٦	٧٨,٦
اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهدي التربية والمعلمين والمعلمات	٣٢	٣٥,٥	٩	١٠	٤٩	٧	٤٣	-
موجهون فيسون	٧٣	٨١,١	٥	٥,٦	١٣,٣	١٤	١٠٠	-
مختصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج	٣٠	٣٣,٣	١١	١٢,٣	٤٩	٣	٤٢,٨	٧,١
مختصون في الفئات التربوية	٢٢	٢٤,٤	٧	٧,٨	٦١	٣	٦٧,٦	٧٨,٦

وتشير هذه النتائج إلى أن الموجهين الفنيين هم أكثر الفئات مساهمة في تنفيذ البرامج التدريبية ، وأقل الفئات مساهمة هم المتخصصون في التقنيات التربوية ، أما باقي الفئات فتعتبر مساهمتهم قليلة .

ويتضح من الجدول (١٦) التالي في مجال العلوم الانسانية والطبيعية ما يلي : -

أ : في مجال العلوم الانسانية : -

أكبر الفئات مشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية هم الموجهون الفنيون وتتفق آراء المتدربين مع المحاضرين وإن كان المحاضرون يرون أن هذه المشاركة أكثر ارتفاعا ويرى المتدربون أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ومعهدى التربية للمعلمين والمعلمات والمتخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج والتقنيات يشاركون بدرجة متوسطة في تنفيذ البرامج التدريبية ويرى المحاضرون أن مشاركة هذه الفئات قليلة ، وبالنسبة للمتخصصين في التقنيات التربوية فإن مشاركتهم قليلة .

ويرى المتدربون أن مشاركة متخذي القرارات في تنفيذ البرامج التدريبية تقترب من المرتفعة بينما يرى المحاضرون أنها فوق المتوسط وقد ترجع هذه الفروق إلى اختلاف مفهوم (متخذي القرارات) لدى المتدربين عنه لدى المحاضرين .

ويلاحظ أن قيم (ت) في معظم الحالات ذات دلالة في مستوى

جدول رقم (١٦)
التباين في الآراء بين المدرسين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية
حول الفئات التي أسهمت في تنفيذ البرنامج التدريبي

اختبار «ت»	محاضرون		مدرسون		البنود	
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
١,١٦	٢,٤٧	٤,٨٢١	١,٩٦٠	٥,٣١١	متخذو القرارات بمراحل التعليم العام	في مجال العلوم الانسانية
**٤,٠٤	٢,٢٨	٢,٦٩	٢,٨٦	٤,٧٣	أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهدى التربية للمعلمين	
**٢,٦٠	٠,٥٨	٦,٧٦	١,٣٦	٦,٠٩	موجهون فنيون	
**٤,٧٥	١,٩٦	٢,٦٧	٢,١	٤,٧٤	متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج	
١,٥٥	١,٩٤	٣,٣٢	٢,٢٢	٤,٠٢	متخصصون في التقنيات التربوية	
* ٢,١١	٢,٢٧	٣,٨٥	٢,٣٦	٣,٩٢	متخذو القرارات بمراحل التعليم العام	في مجال العلوم الطبيعية
١,٥١	٢,١٨	٤,٥٤	٢,٤٨	٣,٤٣	أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهدى التربية للمعلمين	
١,٧٥	٠,٤٨	٩,٦٩	١,٤٨	٥,٩٦	موجهون فنيون	
١,٣٨	١,٩٧	٣,٣١	٢,٣٥	٣,٣٩	متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج	
١,٩٣	٢,١١	٣,٥٤	٢,٢٤	٢,٩٤	متخصصون في التقنيات التربوية	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

(٠,٠٥) مما يدل على أن الفروق في الآراء فروق حقيقية وليست لمجرد الصدفة .

ب- في مجال العلوم الطبيعية :

أكثر الفئات مشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية في مجال العلوم الطبيعية هم الموجهون الفنيون ويرى المتدربون أن مشاركتهم بدرجة مرتفعة ويرى المحاضرون أنها مرتفعة جدا . ويرى المتدربون أن مشاركة باقي الفئات في تنفيذ البرنامج تتراوح بين القليلة والمتوسطة . ويشاركونهم في الرأي إلى حد كبير المحاضرون عدا أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهم التريبة للمعلمين فيرى المحاضرون أنهم يشاركون في تنفيذ البرامج التدريبية بدرجة بين المتوسطة والمرتفعة .

ويلاحظ أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومعهم التريبة للمعلمين والمعلمات في تنفيذ البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية اكثر من مشاركتهم في مجال العلوم الطبيعية . أما بالنسبة للموجهين الفنيين فهم أكثر الفئات مشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية في مجالي العلوم الانسانية والطبيعية وأقل الفئات مشاركة هم المتخصصون في ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج والتقنيات التربوية .

ويتطلب ذلك العمل على زيادة مشاركة العناصر الأخرى غير الموجهين الفنيين من كلية التربية ومعهم التريبة للمعلمين

والمعلمات والمتخصصين من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج والتقنيات التربوية وذلك بهدف تحقيق نتائج افضل بالنسبة للبرامج التدريبية .

رابعاً : الافادة من المدرسين في تنفيذ البرامج التدريبية :

أ - آراء المدرسين في مجال العلوم الانسانية حول الافادة من المدرسين في تنفيذ البرامج التدريبية (تبعا للجنسية) .

من الجدول رقم (١٧) يمكن استخلاص النتائج التالية :

- ١ - لدى المدرسين الوقت الكافي للاهتمام بالمدرسين :
يرى ٦, ٦٣٪ من الكويتيين ، ٨٤٪ من غير الكويتيين ان لدى المدرسين الوقت الكافي للاهتمام بالمدرسين بدرجة مرتفعة وبين ان كفاية الوقت تصل الى درجة متوسطة ١, ١٢٪ من الكويتيين ، ٦, ٧٪ من غير الكويتيين ويرى ان تلك الكفاية قليلة ٢, ٢٤٪ من الكويتيين ، ٣, ٩٪ من غير الكويتيين .
- ٢ - للمدرسين القدرة على مساعدة المدرسين في مواجهة المشكلات الميدانية :

بين ٨, ٧٧٪ من الكويتيين ، ٧٢٪ من غير الكويتيين ان للمدرسين القدرة على مساعدة المدرسين في مواجهة المشكلات الميدانية وذلك بدرجة مرتفعة ويرى ان هذه القدرة متوسطة ١, ٨٪ من الكويتيين ، ٧, ١٠٪ من غير الكويتيين ووضح انها قليلة ٢, ١٤٪ من الكويتيين ، ٣, ١٧٪ من غير الكويتيين .

آراء التدريين تبعاً للجنسية حول الافادة من المدربين في تنفيذ البرنامج التدريبي
في مجال العلوم الانسانية

الفئات	كويتي						غير كويتي					
	قليل		متوسط		مرتفع		قليل		متوسط		مرتفع	
النسود	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار
١ لدى المدربين الوقت الكافي للاهتمام بالتدريين	٩,٣	٧	٦,٧	٥	٨٤	٦٣	٢٤,٢	٢٤	١٢,١	١٢	٦٣,٦	٦٣
٢ للمدربين القدرة على مساعدة التدريين في مواجهة المشكلات الميدانية	١٧,٣	١٣	١٠,٧	٨	٧٠,٢	٥٤	١٤,٢	١٤	٨,١	١٨	٧٧,٨	٧٧
٣ للمدربين كفاءة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق أهدافه	٨	٦	١٢	٩	٨٠	٦٠	٢٥,٣	٢٥	١٠,١	١٠	٦٤,٦	٦٤
٤ للمدربين كفاءة في تحقيق أهداف البرنامج	١٤,٧	١١	٤	٣	٨١,٣	٦١	٥,١	٥	٦,١	٦	٨٨,٩	٨٨
٥ للمدربين أساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج	١٤,٧	١١	٦,٧	٥	٧٨,٧	٥٩	١٢,١	١٢	٣	٣	٨٠,٨	٨٠

٣ - للمدرّبين كفاءة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه :
يرى ٦, ٦٤٪ من الكويتيين ، ٨٠٪ من غير الكويتيين ان
للمدرّبين كفاءة مرتفعة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق
اهدافه وبين ان هذه الكفاءة متوسطة ١, ١٠٪ من الكويتيين
١٢٪ من غير الكويتيين ووضح ان هذه الكفاءة قليلة ٣, ٢٥٪
من الكويتيين ، ٨٪ من غير الكويتيين .

٤ - للمدرّبين كفاءة في تحقيق اهداف البرنامج :
بين ٩, ٨٨٪ من الكويتيين ، ٤, ٨١٪ من غير الكويتيين ان
للمدرّبين كفاءة عالية في تحقيق اهداف البرنامج ويرى ان هذه
الكفاءة متوسطة ١, ٦٪ من الكويتيين ، ٤٪ من غير الكويتيين
وبين ان تلك الكفاءة قليلة ١, ٥٪ من الكويتيين ، ٧, ١٤٪ من
غير الكويتيين .

٥ - للمدرّبين اساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج :
يرى ٨, ٨٠٪ من الكويتيين ، ٧, ٧٨٪ من غير الكويتيين ان
للمدرّبين اساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج بدرجة
مرتفعة ، ويرى نجاح تلك الاساليب متوسطا ٣٪ من
الكويتيين ، ٧, ٦٪ من غير الكويتيين وبين انها قليلة ١, ١٢٪
من الكويتيين ، ٧, ١٤٪ من غير الكويتيين .

وتشير هذه النتائج الى ان المتدربين الكويتيين وغير الكويتيين
في مجال العلوم الانسانية يرون ان الافادة من المدرّبين في تنفيذ
البرامج التدريبية مرتفعة وذلك لان لديهم الوقت الكافي

للاهتمام بالتدريين والقدرة على مساعدة التدريين لمواجهة المشكلات الميدانية واستغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه والاساليب الناجحة والفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج .

ب- آراء التدريين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول الافادة من التدريين في تنفيذ البرنامج التدريبي .
من الجدول رقم (١٨) يمكن الوصول الى النتائج التالية :-

١- لدى التدريين الوقت الكافي للاهتمام بالتدريين :
يرى ٧٢,٤ ٪ من التدريين ، ٧٩,٢ ٪ من المحاضرين ان لدى التدريين الوقت الكافي للاهتمام بالتدريين بدرجة مرتفعة ، ويرى ان ذلك يتحقق بدرجة متوسطة ٩,٨ ٪ من التدريين ، ١٧,٢ ٪ من المحاضرين ووضح ان ذلك يتحقق بدرجة قليلة ١٧,٨ ٪ من الكويتيين ، ٣,٤ ٪ من المحاضرين .

٢- للتدريين القدرة على مساعدة التدريين في مواجهة المشكلات الميدانية :

بين ٧٥,٣ ٪ من التدريين ، ٩٦,٥ ٪ من المحاضرين ان قدرة التدريين على مساعدة التدريين في مواجهة المشكلات الميدانية مرتفعة ، ويرى انها متوسطة ٩,٢ ٪ من التدريين ووضح انها قليلة ١٥,٥ ٪ من التدريين .

٣- للتدريين كفاءة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه :

يرى ٧١,٢٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان كفاءة المدربين في استغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه تصل الى درجة مرتفعة ، وبين انها متوسطة ١٠,٩٪ من المتدربين وبين ١٧,٨٪ من المتدربين ان تلك الكفاءة قليلة .

٤ - للمدربين كفاءة في تحقيق اهداف البرنامج :
بين ٨٥,٦٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان كفاءة المدربين في تحقيق اهداف البرنامج مرتفعة ويرى انها متوسطة ٥,٢٪ من المتدربين وبين انها قليلة ٩,٢٪ من المتدربين .

٥ - للمدربين اساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج :
يرى ٧٩,٩٪ من المتدربين ، ٨٦,٢٪ من المحاضرين ان اساليب المدربين في تنفيذ عناصر البرنامج ناجحة وفعالة بدرجة مرتفعة ، ويرى انها متوسطة ٤,٦٪ من المتدربين ١٣,٨٪ من المحاضرين ، ويرى ان نجاح وفعالية تلك الاساليب قليلة ١٥,٥٪ من المتدربين .

وتشير هذه النتائج الى اتفاق آراء غالبية المحاضرين حول الافادة بدرجة مرتفعة من المدربين ويلاحظ ان المحاضرين اكثر تأييدا للبند من المتدربين .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول
الافادة من المدربين في تنفيذ البرنامج التدريبي .

من الجدول (١٩) يمكن استخلاص النتائج التالية :-

١ - لدى المدربين الوقت الكافي للاهتمام بالمتدربين :
بين ٥٧,٨ ٪ من المتدربين ، ٧١,٥ ٪ من المحاضرين ان
الوقت لدى المدربين للاهتمام بالمتدربين كاف بدرجة مرتفعة
ويرى ان تلك الكفاية المتوسطة ١٤,٤ ٪ من المتدربين ٢٨,٦ ٪
من المحاضرين وبين انها قليلة ٢٧,٨ ٪ من المتدربين .

٢ - للمدربين القدرة على مساعدة المتدربين في مواجهة
المشكلات الميدانية .

يرى ٧٤,٤ ٪ من المتدربين ، ٧٨,٧ ٪ من المحاضرين ان
قدرة المدربين على مساعدة المتدربين في مواجهة المشكلات
الميدانية تصل الى درجة مرتفعة ، وبين ان تلك القدرة متوسطة
١١,١ ٪ من المتدربين ، ٢١,٥ ٪ من المحاضرين واوضح انها
قليلة ١٤,٤ ٪ من المتدربين .

٣ - للمدربين كفاءة استغلال في وقت البرنامج لتحقيق اهدافه :
بين ٧٥,٦ ٪ من المتدربين ، ٨٥,٨ ٪ من المحاضرين ان
كفاءة استغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه تصل الى درجة
مرتفعة ، ويرى انها متوسطة ١٢,٢ ٪ من المتدربين ، ١٤,٢ ٪
من المحاضرين واوضح انها قليلة ١٢,٢ ٪ من المتدربين .

جدول رقم (١٩)
آراء التدريين والمحاضرين حول الافادة من التدريين في تنفيذ البرنامج التدريبي
في مجال العلوم الطبيعية

الفئات	متردسون						عاضرون					
	مرفع			متوسط			قليل			مرفع		
	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار
١ لدى التدريين الوقت الكافي للاهتمام بالتدريين	٥٧,٨	٥٢	١٤,٤	١٣	٣٧,٨	٢٥	١٠	٧١,٥	٤	٢٨,٥	-	-
٢ للتدريين القدرة على مساعدة التدريين في مواجهة المشكلات الميدانية	٧٤,٤	٦٧	١١,١	١٠	١٤,٤	١٣	١١	٧٨,٧	٣	٢١,٣	-	-
٣ للتدريين كفاءة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق أهدافه	٧٥,٦	٦٨	١٢,٢	١١	١٢,٢	١١	١٢	٨٥,٨	٢	١٤,٢	-	-
٤ للتدريين كفاءة في تحقيق أهداف البرنامج	٨٢,٢	٧٤	١٠	٩	٧,٨	٧	١١	٧٨,٧	٣	٢١,٣	-	-
٥ للتدريين أساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر البرنامج	٨٣,٣	٧٥	٤,٤	٤	١٢,٢	١١	١٢	٨٥,٨	٢	١٤,٢	-	-

٤ - للمدرسين كفاءة في تحقيق اهداف البرنامج :
اوضح ٨,٨٢٪ من المدرسين ، ٧,٧٨٪ من المحاضرين
ان كفاءة المدرسين في تحقيق اهداف البرنامج تصل الى درجة
مرتفعة ، وبين انها متوسطة ١٠٪ من المدرسين ، ٥,٢١٪ من
المحاضرين ويرى انها قليلة ٨,٧٪ من المدرسين .

٥ - للمدرسين اساليب ناجحة وفعالة في تنفيذ عناصر
البرنامج :

بين ٣,٨٣٪ من المدرسين ، ٨,٨٥٪ من المحاضرين ان
اساليب المدرسين في تنفيذ عناصر البرنامج ناجحة وفعالة الى
درجة مرتفعة ، ويرى ان ذلك متوسط ١,٤٪ من المدرسين ،
٣,١٤٪ من المحاضرين ، ووضح انها قليلة ٢,١٢٪ من
المدرسين .

وتشير النتائج الى اتفاق آراء غالبية المدرسين مع آراء غالبية
المدرسين حول الافادة الكبيرة من المدرسين في تنفيذ البرنامج
التدريبي .

وعند دراسة الجدول (٢٠) لاستجابات المدرسين
والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية والطبيعية فاننا نلاحظ ان
آراء المدرسين لا تختلف باختلاف الجنسية حول الافادة من
المدرسين في البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية ويرون
ان هذه الافادة متوسطة ويخالفهم في الرأي المحاضرون اذ يرون

جدول رقم (٢٠)

آراء المتدربين والمحاضرين حول الافادة من المدربين في
تنفيذ البرنامج التدريبي حسب الجنسية والوضع في الدورة باستخدام اختبار «ت»

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار (ت)
في مجال العلوم الانسانية	١- متدربون كويتيون	٥,٤٦٥	١,٥٦٥	٠,١٧١
	٢- متدربون غير كويتين	٥,٥٤٠	١,٦٣٥	
	٣- اجمالي المتدربين	٥,٤٩٩	١,٥٩٦	
	٤- محاضرون	٦,٢٨٥	١,٩٧٣	
في مجال العلوم الطبيعية	٥- متدربون	٤,٩٢	٢,٠٠	٠,٦٥٦
	٦- محاضرون	٥,٢٧	١,٢٤	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

ان هذه الافادة مرتفعة وهذه الفروق لها دلالة احصائية وقد يرجع ذلك الى ان المحاضرين هم المنفذون للبرامج التدريبية .

خامسا : مناسبة اوقات البرامج للمتدربين :

أ - آراء المتدربين (تبعاً للجنسية) في مجال العلوم الانسانية لمدى مناسبة اوقات البرنامج لهم .

من الجدول رقم (٢١) يمكن استخلاص النتائج التالية :

١ - اختيار الاشهر من حيث مناسبتها لظروف العمل المدرسي :
بين ٤٨,٥٪ من الكويتيين ، ٥٠,٦٪ من غير الكويتيين ان
اختيار الاشهر كان مناسباً لظروف العمل المدرسي بدرجة مرتفعة
ويرى ان الاختبار كان مناسباً بدرجة متوسطة ١٩,٢٪ من

الكويتيين ، ١٦٪ من غير الكويتيين ووضح انه قليل ٣, ٣٢٪ من الكويتيين ، ٣, ٣٣٪ من غير الكويتيين .

٢ - اختيار ايام الاسبوع ومناسبتها لظروف المتدرب :
يرى ٨, ٧٨٪ من الكويتيين ، ٣, ٤٩٪ من غير الكويتيين ان اختيار ايام الاسبوع مناسبة بدرجة مرتفعة لظروف المتدربين ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ١, ١١٪ من الكويتيين ، ٧, ١٨٪ من غير الكويتيين ، ويرى انها مناسبة بدرجة قليلة ١, ١٠٪ من الكويتيين ، ٣٢٪ من غير الكويتيين .

٣ - مجموع ساعات البرنامج من حيث مناسبتها لتغطية الموضوعات :

اوضح ٨, ٧٢٪ من الكويتيين ، ١, ٦٨٪ من غير الكويتيين ، ان مجموع ساعات البرنامج مناسبة بدرجة مرتفعة لتغطية الموضوعات ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ٢, ١٥٪ من الكويتيين ، ٧, ١٠٪ من غير الكويتيين ، وبين انها قليلة ١, ١٢٪ من الكويتيين ٣, ٢٦٪ من غير الكويتيين .

٤ - ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد ومناسبتها لظروف المتدرب .

يرى ٧, ٦٣٪ من الكويتيين ، ٤, ٥٧٪ من غير الكويتيين ان ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد مناسبة بدرجة مرتفعة لظروف المتدربين ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ١, ١١٪

جدول رقم (٢١)
آراء التدريين تبعاً للجنسية حول مناسبة أوقات البرنامج
في مجال العلوم الانسانية

غير كويتي			كويتي			الفئات
قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	النسود
%	%	%	%	%	%	اختيار الأشهر من حيث مناسبتها لظروف العمل المدرسي
٣٣,٣	٢٥	١٦	١٢	٥٠,٧	٣٨	١
٣٢	٢٤	١٨,٧	١٤	٤٩,٣	٣٧	٢
٢١,٣	١٦	١٠,٧	٨	٦٨,١	٥١	٣
٢٩,٣	٢٢	١٣,٣	١٠	٥٧,٤	٤٣	٤

من الكويتيين ، ١٣,٣٪ من غير الكويتيين وبين انها مناسبة بدرجة قليلة ٢,٢٥٪ من الكويتيين ، ٣,٢٩٪ من غير الكويتيين .

وتشير هذه النتائج الى ان المتدربين في مجال العلوم الانسانية ان اوقات البرنامج مناسبة بدرجة مرتفعة من حيث اختيار الاشهر المناسبة لظروف العمل المدرسي واختيار ايام الاسبوع المناسبة لظروف المتدربين ومجموع ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول مدى مناسبة اوقات البرنامج لهم .

من الجدول رقم (٢٢) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - اختيار الاشهر من حيث مناسبتها لظروف العمل المدرسي .

يرى ٥,٤٩٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان اختيار الاشهر مناسب بدرجة مرتفعة لظروف العمل المدرسي ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ٨,١٧٪ من المتدربين وبين انها مناسبة بدرجة قليلة ٧,٣٢٪ من المتدربين .

٢ - اختيار ايام الاسبوع من حيث مناسبتها لظروف المتدرب . بين ١,٦٦٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان اختيار ايام الاسبوع مناسب لظروف المتدرب بدرجة مرتفعة ،

جدول رقم (٢٢)
آراء التدريين والمحاضرين حول مناسبة أوقات البرنامج
في مجال العلوم الانسانية

مخاضرون						متدربون						الفتات
قليل		متوسط		مرتفع		قليل		متوسط		مرتفع		
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	البسود
-	-	-	-	١٠٠	٢٩	٣٢,٧	٥٧	١٧,٨	٣١	٤٩,٥	٨٦	
-	-	-	-	١٠٠	٢٩	١٩,٥	٣٤	١٤,٤	٢٥	٦٦,١	١١٥	٢
-	-	-	-	١٠٠	٢٩	١٦,١	٢٨	١٣,٢	٢٣	٧٠,٧	١٢٣	٣
-	-	-	-	١٠٠	٢٩	٢٧	٤٧	١٢,١	٢١	٦٠,٩	١٠٦	٤

ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ٤, ١٤٪ من المتدربين وبين
٥, ١٩٪ من المتدربين انها مناسبة بدرجة قليلة .

٣ - مجموع ساعات البرنامج من حيث مناسبتها لتغطية
الموضوعات :

يرى ٧, ٧٠٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
مجموع ساعات البرنامج مناسبة بدرجة مرتفعة لتغطية
الموضوعات وبين انها مناسبة بدرجة متوسطة ٢, ١٣٪ من
المتدربين ، وبين ١, ١٦٪ من المتدربين انها مناسبة بدرجة
قليلة .

٤ - ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد من حيث مناسبتها
لظروف المتدرب :

بين ٩, ٦٠٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد مناسبة لظروف المتدرب
بدرجة مرتفعة ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ١, ١٢٪
من المتدربين ، وبين انها مناسبة بدرجة قليلة ٢٧٪ من
المتدربين ويلاحظ ان المحاضرين اكثر تأييدا للجوانب الايجابية
للتخطيط الزمني للبرنامج وقد يرجع ذلك لمشاركتهم الفعلية في
التخطيط للبرامج التدريبية .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول
مناسبة اوقات البرنامج .

من الجدول رقم (٢٣) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

جدول رقم (٢٣)
آراء التدريين والمُحاضرين حول مناسبة أوقات البرنامج
في مجال العلوم الطبيعية

مُحاضرون				متدربون				الصفات	
نسبة %	تكرار	متوسط		مرفوع		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار
		نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار				
٧,١	١	٢٨,٦	٤	٦٤,٢	٩	٥٢,٣	٤٧	١٤,٤	١٣
٧,١	١	١٤,٣	٢	٧٨,٦	١١	٢٦,٧	٢٤	١٣,٣	١٢
٧,١	١	٢١,٥	٣	٧١,٦	١٠	١٤,٤	١٣	٥,٦	٥
٧,١	١	١٤,٣	٢	٧٨,٧	١١	١١,١	١٠	١,٠	٩

١ - اختيار الاشهر ومناسبتها للعمل المدرسي .

بين ٣,٣٣٪ من المتدربين ٢,٦٤٪ من المحاضرين ان اختيار الاشهر مناسب للعمل المدرسي بدرجة مرتفعة ويرى انه مناسب بدرجة متوسطة ٤,١٤٪ من المتدربين ١,٧٪ من المحاضرين وبين أنها مناسبة بدرجة قليلة ٣,٥٢٪ من المتدربين .

٢ - اختيار ايام الاسبوع من حيث مناسبتها لظروف المتدرب .

يرى ٦٠٪ من المتدربين ٦,٧٨٪ من المحاضرين ان اختيار ايام الاسبوع مناسب بدرجة مرتفعة لظروف المتدرب ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ٣,١٣٪ من المتدربين ٣,١٤٪ من المحاضرين ، وبين ٧,٢٦٪ من المتدربين ١,٧٪ من المحاضرين ان هذا الاختيار مناسب بدرجة قليلة .

٣ - مجموع ساعات البرنامج من حيث مناسبتها لتغطية الموضوعات .

اوضح ٨٠٪ من المتدربين ٦,٧١٪ من المحاضرين ان مجموع ساعات البرنامج مناسبة لتغطية الموضوعات بدرجة مرتفعة ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ٦,٥٪ من المتدربين ٥,٢١٪ من المحاضرين وبين انها مناسبة بدرجة قليلة ٤,١٤٪ من المتدربين ، ١,٧٪ من المحاضرين .

٤ - ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد من حيث مناسبتها لظروف المتدرب .

بين ٧٨,٩٪ من المتدربين ، ٧٨,٧٪ من المحاضرين ان ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد مناسبة لظروف المتدرب بدرجة مرتفعة ، ويرى انها مناسبة بدرجة متوسطة ١٠٪ من المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين ، وبين انها مناسبة بدرجة قليلة ١١,١٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين .

تشير هذه النتائج الى ان المحاضرين اكثر تأييدا للجوانب الايجابية من المتدربين وقد يرجع ذلك الى مشاركة المحاضرين في التخطيط الزمني للبرنامج . وهناك اتفاق الى حد ما بين غالبية المتدربين وغالبية المحاضرين عدا اختيار الاشهر من حيث مناسبتها للعمل المدرسي فيرى غالبية المتدربين أنه مناسب بدرجة قليلة بينما يرى غالبية المحاضرين أنه مناسب بدرجة مرتفعة .

من الجدول (٢٤) يلاحظ اتفاق الرأي بين اجابات الفئات باختلاف جنسياتهم على ان التخطيط الزمني للبرامج التدريبية بين الجيد والمتوسط ويخالفهم في الرأي المحاضرون فهم يرون أن التخطيط الزمني مناسب بدرجة مرتفعة وذلك في مجال العلوم الانسانية ، أما في مجال العلوم الطبيعية فتتفق آراء المحاضرين والمتدربين بدون فروق ذات دلالة احصائية ويرون ان التخطيط الزمني للبرامج التدريبية المتوسطة .

جدول رقم (٢٤)
آراء المتدربين والمدرّين (المحاضرين) حول مناسبة اوقات
البرامج حسب الجنسية والوضع في الدورة باستخدام اختبار (ت)

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار (ت)
في مجال العلوم الانسانية	١ - متدربون كويتيين	٤,٩١	١,٩٦	٠,٦٠
	٢ - متدربون غير كويتيين	٤,٦٣	١,٩١	
	٣ - اجمالي المتدربين ٤ - محاضرون	٤,٨٥ ٦,٤٦	١,٩٠ ٠,٦٩	٠٠٤,٤٩
في مجال الطبيعية	٥ - متدربون ٦ - محاضرون	٤,٩٢ ٥,٢٧	٢,٠٠ ١,٢٤	١,٦٣

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥
** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

سادسا : موضوعات البرامج التدريبية :

أ - آراء المتدربين (تبعاً للجنسية) في مجال العلوم الانسانية حول
موضوعات البرنامج .

من الجدول رقم (٢٥) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرنامج :

بين ٨٢,٨٪ من الكويتيين ، ٧٢٪ من غير الكويتيين أن
الموضوعات مهمة الى درجة مرتفعة ويرى انها مهمة بدرجة
متوسطة ٥,١٪ من الكويتيين . ٩,٣٪ من غير الكويتيين وبن
انها مهمة بدرجة قليلة ١٢,١٪ من الكويتيين ١٨,٧٪ من غير
الكويتيين .

٢ - جدة الموضوعات من حيث اثارها لاهتمام المتدرب :
يرى ٦٣,٦٪ من الكويتيين . ٦٨٪ من غير الكويتيين أن
الموضوعات جديدة ومثيرة لاهتمام المتدرب بدرجة مرتفعة وبين
انها لدرجة متوسطة ١١,١٪ من الكويتيين ، ٦,٧٪ من غير
الكويتيين ويرى ٢٥,٣٪ من الكويتيين ، ٢٥,٣٪ من غير
الكويتيين انها قليلة من حيث اثارها لاهتمامهم .

٣ - ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب .
بين ٨٦,٩٪ من الكويتيين ، ٧٣,٤٪ من غير الكويتيين ان
الموضوعات ترتبط بدرجة مرتفعة بالمجال المهني للمتدربين ويرى
ان هذا الارتباط متوسط ١٠,١٪ من الكويتيين ١٩,٣٪ من غير
الكويتيين وبين ان ذلك الارتباط قليل ٣٪ من الكويتيين ،
١٧,٣٪ من غير الكويتيين .

٤ - قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس :
يرى ٨٨,٩٪ من الكويتيين ، ٦٢,٦٪ من غير الكويتيين ان
الموضوعات قابلة للتطبيق بدرجة مرتفعة بالمدارس وبين ان تلك
القابلية متوسطة ٦,١٪ من الكويتيين ١٨,٧٪ من غير الكويتيين
ويرى انها قليلة ٥,١٪ من الكويتيين ١٨,٧٪ من غير
الكويتيين .

٥ - قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام :
بين ٨٢,٨٪ من الكويتيين ٧٨,٦٪ من غير الكويتيين ان

جدول رقم (٢٥)
آراء المدرسين تبعاً للجنسية حول موضوعات البرنامج
في مجال العلوم الانسانية

الفئات	كويتى				غير كويتى				قليل											
	مربع	نسبة	تكرار	نسبة	متوسط	نسبة	تكرار	نسبة												
البند	تكرار	نسبة <td>تكرار</td> <td>نسبة<td>متوسط<td>نسبة<td>تكرار</td><td>نسبة<td>قليل</td></td></td></td></td>	تكرار	نسبة <td>متوسط<td>نسبة<td>تكرار</td><td>نسبة<td>قليل</td></td></td></td>	متوسط <td>نسبة<td>تكرار</td><td>نسبة<td>قليل</td></td></td>	نسبة <td>تكرار</td> <td>نسبة<td>قليل</td></td>	تكرار	نسبة <td>قليل</td>	قليل											
١	اهمية الموضوعات في تحقيق أهداف البرنامج	٨٢	٨٢,٧	٥	٥,١	١٢	١٢,١	٥٤	٧٢	٩,٣	١٤	١٨,٧	١٤	٩,٣	٧	٧,٢	١٤	١٨,٧	١٤	٩,٣
٢	جدة الموضوعات من حيث التأثيرا لاهتمام المدرس	٦٣	٦٣,٦	١١	١١,١	٢٥	٢٥,٣	٥١	٦٨	٦,٧	١٩	٢٥,٣	٥١	٦,٧	٤	٦,٨	١٩	٢٥,٣	١٩	٦,٧
٣	ارتباط الموضوعات بالاجال المهني للمتعلم	٨٦	٨٦,٩	١٠	١٠,١	٣	٣	٥٥	٧٣,٤	٩,٣	١٣	١٧,٣	٥٥	٩,٣	٧	٧,٣	١٣	١٧,٣	١٣	٩,٣
٤	قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس	٨٨	٨٨,٨	٦	٦,١	٥	٥,١	٤٧	٦٢,٦	١٨,٧	١٤	١٨,٧	٤٧	١٨,٧	١٤	٦٢,٦	١٤	١٨,٧	١٤	١٨,٧
٥	قابلية الموضوعات للارتقاء بمستوى التعليم العام	٨٢	٨٢,٨	٨	٨,١	٩	٩,١	٥٩	٧٨,٦	٨	١٠	١٣,٣	٥٩	٨	٦	٧٨,٦	١٠	١٣,٣	١٠	٨
٦	علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصل	٨٧	٨٧,٩	٦	٦,١	٦	٦,١	٤٣	٥٧,٣	١٢	٢٠	٢٦,٧	٤٣	١٢	١٦	٥٧,٣	٢٠	٢٦,٧	٢٠	١٦

قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم تصل الى درجة مرتفعة ، ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٨,١٪ من الكويتيين ، ٨٪ من غير الكويتيين وبين انها قليلة ٩,١٪ من الكويتيين ، ٣,١٣٪ من غير الكويتيين .

٦ - علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصول .
يرى ٩,٨٧٪ من الكويتيين ، ٣,٥٧٪ من غير الكويتيين ان الموضوعات على علاقة بدرجة مرتفعة بما يطبق داخل الفصول ويرى ان تلك العلاقة متوسطة ٦,١٪ من الكويتيين ، ١٦٪ من غير الكويتيين وبين ان تلك العلاقة قليلة ٦٪ من الكويتيين ٧,٢٦٪ من غير الكويتيين .

وتشير هذه النتائج الى ان المتدربين في مجال العلوم الانسانية يرون ان موضوعات البرامج التدريبية هامة في تحقيق اهداف التدريب وترتبط بالمجال المهني للمتدربين وقابلة للتطبيق في المدارس والارتفاع بمستوى التعليم العام ، وعلاقتها بما يطبق داخل الفصول . اما جودة الموضوعات واثارتها لاهتمام المتدرب فتأتي في الدرجة الثانية وقد يكون ذلك لارتباط الموضوعات بالمناهج .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول موضوعات البرنامج التدريبي .
من دراسة الجدول رقم (٢٦) نخرج بالنتائج التالية : -

١ - اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرنامج .
بين ٧٨,٢٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرنامج تصل الى درجة
مرتفعة وبين انها متوسطة ٣,٤٪ من المتدربين ، ويرى
١٨,٤٪ من المتدربين انها قليلة .

٢ - جودة الموضوعات واثارتها لاهتمام المتدرب :
يرى ٦٥,٥٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
جودة الموضوعات واثارتها لاهتمام المتدرب تصل الى درجة
مرتفعة ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٩,٢٪ من المتدربين
وبين ٢٥,٣٪ من المتدربين انها قليلة .

٣ - ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب :
بين ٨١٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين يرون ان
الموضوعات ترتبط بدرجة مرتفعة بالمجال المهني للمتدرب
ويرى ان هذا الارتباط متوسط ٩,٨٪ من المتدربين وبين ان
ذلك الارتباط قليل ٩,٢٪ من المتدربين .

٤ - قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس :
يرى ٧٧,٦٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
الموضوعات قابلة للتطبيق بدرجة مرتفعة في المدارس ، وبين
ان تلك القابلية متوسطة ١١,٥٪ من المتدربين ويرى ١٠,٩٪
من المتدربين ان تلك القابلية للتطبيق في المدارس تصل الى
درجة قليلة .

جدول رقم (٢٦)
آراء التدريين والمحاضرين حول موضوعات البرنامج في
مجال العلوم الانسانية

الفئات	متدربون						محاضرون					
	موقع			متوسط			موقع			متوسط		
النسود	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١ أهمية الموضوعات في تحقيق أهداف البرنامج	١٣٦	٧٨,٢	٦	٣,٤	٣٢	١٨,٤	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
٢ جودة الموضوعات من حيث آثارها لاهتمام التدرب	١١٤	٦٥,٥	١٦	٩,٢	٤٤	٢٥,٣	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
٣ ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب	١٤١	٨١	١٧	٩,٨	١٦	٩,٢	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
٤ قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس	١٣٥	٧٧,٦	٢٠	١١,٥	١٩	١٠,٩	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
٥ قابلية الموضوعات لارتفاع مستوى التعليم العام	١٤١	٨١	١٤	٨	١٩	١٠,٩	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
٦ علاقة الموضوعات بما يطبق داخل القصور	١٣٠	٧٤,٨	١٨	١٠,٣	٢٦	١٤,٩	٢٩	١٠٠	-	-	-	-

٥ - قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام .
بين ٨١٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان قابلية
الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام تصل الى درجة
مرتفعة ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٨٪ من المتدربين
وبين انها تصل الى درجة قليلة ٩, ١٠٪ من المتدربين .

٦ - علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصول .
يرى ٧٤, ٨٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين أن
الموضوعات على علاقة بما يطبق داخل الفصول بدرجة مرتفعة
ويرى ان تلك العلاقة متوسطة ٣, ١٠٪ من المتدربين ويرى
٩, ١٤٪ من المتدربين ان تلك العلاقة قليلة .

وتشير تلك النتائج الى ان غالبية المتدربين تتفق مع آراء
المحاضرين حول مناسبة موضوعات التدريب من حيث اهميتها
في تحقيق اهداف البرامج التدريبية وجدتها واثارتها لاهتمام
المتدربين وارتباطها بالمجال المهني للمتدرب وقابليتها للتطبيق
بالمدارس وقابليتها للارتفاع بمستوى التعليم العام وعلاقتها بما
يطبق داخل الفصول . ويلاحظ أن جميع المحاضرين يؤيدون
الجانب الايجابي (١٠٠٪) وقد يرجع ذلك الى ان المحاضرين
يشاركون في اختيار الموضوعات .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول موضوعات البرنامج التدريبي .

من الجدول رقم (٢٧) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرنامج .
بين ٨١,١ ٪ من المتدربين ، ١٠٠ ٪ من المحاضرين ان
اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرامج التدريبية تصل الى
درجة مرتفعة ، ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٦,٧ ٪ من
المتدربين ووضح ١٢,٢ ٪ من المتدربين انها تصل الى درجة
قليلة .

٢ - جودة الموضوعات من حيث اثارها لاهتمام المتدرب .
يرى ٩٥,٥ ٪ من المتدربين ، ٨٦,٢ ٪ من المحاضرين ان
جودة الموضوعات واثارتها لاهتمام المتدرب يصل الى درجة
مرتفعة ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٤,٤ ٪ من المتدربين
وبين انها تصل الى درجة قليلة ١٤,٣ ٪ من المحاضرين .

٣ - ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب .
بين ٨٧,٨ ٪ من المتدربين ، ١٠٠ ٪ من المحاضرين ان
الموضوعات ترتبط بالمجال المهني للمتدرب بدرجة مرتفعة ويرى
ان ذلك الارتباط يصل الى درجة متوسطة ١١,١ ٪ من
المتدربين ، وبين ان ذلك الارتباط قليل ١,١ ٪ من المتدربين .

جدول رقم (٢٧)
آراء التدريين والحاضرين حول موضوعات البرنامج
في مجال العلوم الطبيعية

عناصر						متدربون						الفئات
قليل		متوسط		مرتفع		قليل		متوسط		مرتفع		
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	البيود
-	-	-	-	١٠٠	١٤	١٢,٢	١١	٦,٧	٦	٨١,١	٧٣	
١٤,٣	٢	-	-	٨٦,٢	١٢	-	-	٤,٥	٤	٩٥,٥	٨٦	٢ جدة الموضوعات من حيث اثارتها لاهتمام المتدرب
-	-	-	-	١٠٠	١٤	١,١	١	١١,١	١٠	٧٨,٨	٧٩	٣ ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب
-	-	-	-	١٠٠	١٤	٧,٨	٧	٣,٣	٣	٨٨,٩	٨٠	٤ قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس
-	-	٧,١	١	٩٣	١٣	١٥,٦	١٤	٥,٦	٥	٧٨,٩	٧١	٥ قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم المهني
-	-	٧,١	١	٩٣	١٣	١٥,٦	١٤	٧,٨	٧	٧٦,٧	٦٩	٦ علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصول

٤ - قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس .
بين ٨٨,٩٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس تصل الى درجة مرتفعة ويرى انها تصل الى درجة متوسطة ٣,٣٪ من المتدربين وبين ٧,٨٪ من المتدربين ان تلك القابلية قليلة .

٥ - قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام .
يرى ان ٧٨,٩٪ من المتدربين ، ٩٣٪ من المحاضرين ان قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام تصل الى درجة مرتفعة ويرى ان تلك الدرجة متوسطة ٥,٦٪ من المتدربين ٧,١٪ من المحاضرين وبين انها قليلة ١٥,٦٪ من المتدربين .

٦ - علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصول .
بين ٧٦,٧٪ من المتدربين ، ٩٣٪ من المحاضرين ان علاقة الموضوعات بما يطبق داخل الفصول يصل الى درجة مرتفعة وبين ان تلك الدرجة متوسطة ٧,٨٪ من المتدربين ٧,١٢٪ من المحاضرين ويرى ١٥,٦٪ من المتدربين انها قليلة .
وتشير النتائج أن المحاضرين اكثر تأييدا للجوانب الايجابية وقد يرجع ذلك الى مشاركتهم في اختيار موضوعات التدريب وتتفق معهم غالبية المتدربين .

جدول رقم (٢٨)
آراء المتدربين والمدرّين حول موضوعات البرامج
التدريبية حسب الجنسية والوضع في الدورة باستخدام اختبار «ت»

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار (ت)
العلوم الانسانية	متدربون كويتيون	٥,٧٨	١,٤٤	١,٨٣
	متدربون غير كويتيين	٥,٣٥	١,٦٤	
	اجمالي المتدربين	٥,٦٠	١,٥٤	٠٠٢,٩٨
	محاضرون	٦,٤٧	٠,٦١	
العلوم الطبيعية	متدربون	٥,٧٦	١,٥١	٠,٥٧
	محاضرون	٦,٠	٠,٩٥	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

من الجدول رقم (٢٨) يمكن استخلاص النتائج التالية :-

أ - في مجال العلوم الانسانية : يلاحظ ان المحاضرين يرون ان موضوعات البرامج التدريبية ملائمة بدرجة مرتفعة ويرى

المتدربون انها متوسطة والفرق بين رأيها دال احصائيا عند مستوى ٠,٠١ ، وقد يرجع هذا التباين الى أن المحاضرين من واقع وظيفتهم كموجهين فنيين يشاركون في اختيار هذه الموضوعات .

ب - في مجال العلوم الطبيعية : يلاحظ ان الفروق بين آراء المتدربين والمحاضرين حول مستوى ملاءمة موضوعات التدريب طفيفة ليس لها دلالة احصائية .

سابعا : التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرامج التدريبية :

أ - آراء المتدربين تبعا للجنسية ، حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية .
من الجدول رقم (٢٩) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - مناسبة موقع مقر التدريب .
بين ٧٩,٨ ٪ من الكويتيين ، ٦٩,٤ ٪ من غير الكويتيين ان موقع مقر التدريب مناسب بدرجة مرتفعة ويرى انه مناسب بدرجة متوسطة ٩,١ ٪ من الكويتيين . واتضح انه مناسب بدرجة قليلة ١١,١ ٪ من الكويتيين ، ٣٠,٧ ٪ من غير الكويتيين .

٢ - سهولة الانتقال الى مقر التدريب .
يرى ٨٢,٩ ٪ من الكويتيين ، ٧٧,٣ ٪ من غير الكويتيين ان الانتقال الى مقر التدريب سهل بدرجة مرتفعة وبين ان هذه

جدول رقم (٢٩)
آراء التدريين تبعاً للجينية حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج
في مجال العلوم الانسانية

الصفات	كوبنسى						غير كوبنسى					
	مرتفع			متوسط			منخفض			متوسط		
النسبة	نسبة	تكرار	نسبة	نسبة	تكرار	نسبة	نسبة	تكرار	نسبة	نسبة	تكرار	نسبة
١	٧٩	٧٩,٨	٩	٩,١	١١	١١,١	٥٢	٦٩,٣	-	-	٢٣	٣٠,٧
٢	٨٢	٨٢,٩	١٠	١٠,١	٧	٧	٥٨	٧٧,٣	٤	٤	١٤	١٨,٧
٣	٨٤	٨٤,٨	٢	٢	١٣	١٣,١	٦٨	٩٠,٧	٤	٤	٤	٥,٣
٤	٥٨	٥٨,٥	١٥	١٥,٢	٢٦	٢٦,٣	٦٤	٨٥,٣	٢	٢,٧	٩	١٢
٥	٨٨	٨٨,٩	٨	٨,١	٣	٣	٥٧	٧٦	٨	١٠,٧	١٠	١٣,٣
٦	٨٧	٨٧,٨	٧	٧,١	٥	٥,١	٦٦	٨٨	٤	٥,٣	٥	٦,٧
٧	٤٢	٤٢,٥	٩	٩,١	٤٨	٤٨,٥	٧٣	٦٤,١	١٣	١٧,٣	١٤	١٨,٧
٨	٤٠	٤٠,٥	١٩	١٩,١	٤٠	٤٠,٤	٣٣	٥٨,٧	١٠	١٣,٣	٢١	٢٨
٩	١٤	١٤	١٤	١٤	٧٠	٧١	٢٨	٣٧,٣	١٠	١٣,٣	٣٧	٤٩,٣

١ مناسبة موقع التدريب
٢ سهولة الانتقال إلى
مقر التدريب
٣ مناسبة سعة القاعات
٤ مناسبة أثاث القاعات
٥ جودة التهوية
٦ مناسبة الإضاءة
٧ توفر الخدمات
(مسجد - بوفيه)
٨ توفر التسهيلات التعليمية
٩ توافر أماكن للراحة
خارج قاعات الدراسة

السهولة متوسطة ١, ١٠٪ من الكويتيين ٤٪ من غير الكويتيين
وبين ان تلك السهولة قليلة (مما يعني وجود صعوبة) ٧٪ من
الكويتيين ، ٧, ١٨٪ من غير الكويتيين .

٣ - مناسبة سعة القاعات :

بين ٨, ٨٤٪ من الكويتيين ، ٧, ٩٠٪ من غير الكويتيين ان
القاعات متسعة بدرجة مرتفعة ويرى أن اتساعها متوسط ٢٪ من
الكويتيين ، ٤٪ من غير الكويتيين وبين انها قليلة ١, ١٣٪ من
الكويتيين ، ٣, ٥٪ من غير الكويتيين .

٤ - مناسبة اثاث القاعات .

يرى ٥, ٥٨٪ من الكويتيين ٣, ٨٥٪ من غير الكويتيين ان
اثاث القاعات مناسب بدرجة مرتفعة ويرى انه متوسط ٢, ١٥٪
من الكويتيين ، ٧, ٢٪ من غير الكويتيين ، ويرى انه مناسب
بدرجة قليلة ٣, ٢٦٪ من الكويتيين ، ١٢٪ من غير الكويتيين .

٥ - جودة التهوية .

بين ٩, ٨٨٪ من الكويتيين ، ٧٦٪ من غير الكويتيين ان
التهوية جيدة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ١, ٨٪ من
الكويتيين ، ٧, ١٠٪ من غير الكويتيين ويرى انها قليلة ٣٪ من
الكويتيين ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين .

٦ - مناسبة الاضاءة .

يرى ٨, ٨٧٪ من الكويتيين ، ٨٨٪ من غير الكويتيين ان

الاضاءة مناسبة بدرجة مرتفعة وبين انها متوسطة ١, ٧٪ من الكويتيين ، ٣, ٥٪ من غير الكويتيين ويرى انها قليلة ٥٪ من الكويتيين ، ٧, ٦٪ من غير الكويتيين .

٧ - توفر الخدمات (مسجد - مقصف) .

يرى ٥, ٤٢٪ من الكويتيين ، ١, ٦٤٪ من غير الكويتيين ان الخدمات متوفرة بدرجة مرتفعة وبين انها متوسطة ١, ٩٪ من غير الكويتيين ، ٣, ١٧٪ من غير الكويتيين ويرى انها قليلة ٥, ٤٨٪ من الكويتيين ، ٧, ١٨٪ من غير الكويتيين .

٨ - توفر التسهيلات التعليمية .

يرى ٥, ٤٠٪ من الكويتيين ، ٧, ٥٨٪ من غير الكويتيين ان التسهيلات التعليمية متوفرة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ١, ١٩٪ من الكويتيين ، ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين ويرى انها قليلة ٤, ٤٠٪ من الكويتيين ، ٢٨٪ من غير الكويتيين .

٩ - توافر اماكن للراحة خارج قاعات الدراسة .

بين ١, ١٤٪ من الكويتيين ٣, ٣٧٪ من غير الكويتيين ان اماكن الراحة خارج قاعات الدراسة مناسبة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ١, ١٤٪ من الكويتيين ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين وبين انها قليلة ٧, ٧١٪ من الكويتيين ، ٣, ٤٩٪ من غير الكويتيين .

وتشير النتائج السابقة الى ان نسبة تصل الى ٧, ٣٠٪ من غير

الكويتيين يرون ان موقع التدريب غير مناسب وقد يرجع ذلك الى اضطراهم الى السكن في اماكن بعيدة عن مدارسهم بسبب ازمة الایجارات . اما بالنسبة لسعة القاعات وجودة التهوية والاضاءة فتنفق آراء غالبية الكويتيين مع آراء غالبية غير الكويتيين حول مناسبتها . وبالنسبة لتوافر الخدمات والتسهيلات التعليمية فترى نسبة كبيرة من الكويتيين وغير الكويتيين انها غير مناسبة وكذلك توافر اماكن للراحة خارج قاعات الدراسة وقد يرجع ذلك الى النقص الفعلي في هذه العناصر وخاصة المقصف والتسهيلات التعليمية وامكن الراحة مما يتطلب العمل على توفيرها .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج .

من الجدول (٣٠) يمكن الاستدلال على النتائج التالية : -

١ - مناسبة موقع مقر التدريب .
بين ٣, ٧٥٪ من المتدربين و ١٠٠٪ من المحاضرين ، ان موقع التدريب مناسب بدرجة مرتفعة ويرى ٢, ٥٪ انه مناسب بدرجة متوسطة و اوضح ٥, ١٩٪ من المتدربين انه مناسب بدرجة قليلة .

٢ - سهولة الانتقال الى مقر التدريب .
يرى ٥, ٨٠٪ من المتدربين ، ٥, ٩٦٪ من المحاضرين ان

الانتقال الى مقر التدريب سهل الى درجة مرتفعة وبين ان الانتقال الى مقر التدريب سهل بدرجة متوسطة ٥,٧٪ من المتدربين ، ٤,٣٪ من المحاضرين ويرى صعوبة الانتقال لمقر التدريب ١,١٢٪ من المتدربين .

٣ - مناسبة سعة القاعات .

بين ٣,٨٧٪ من المتدربين ، ٧,٨٩٪ المحاضرين ان القاعات مناسبة بدرجة مرتفعة من حيث السعة وبين انها متوسطة ٩,٢٪ من المتدربين ، ٣,١٠٪ من المحاضرين ويرى انه قليل ٨,٩٪ من المتدربين .

٤ - مناسبة اثاث القاعات .

يرى ١,٧٠٪ من المتدربين ، ٢,٨٦٪ من المحاضرين ان اثاث القاعات مناسب بدرجة مرتفعة وبين انها مناسبة بدرجة متوسطة ٨,٩٪ من المتدربين ، ٨,١٣٪ من المحاضرين ويرى انه قليل ١,٢٠٪ من المتدربين .

٥ - جودة التهوية .

اوضح ٤,٨٣٪ من المتدربين ، ٢,٧٩٪ من المحاضرين ان التهوية جيدة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ٢,٩٪ من المتدربين ، ٧,٢٠٪ من المحاضرين وبين انها قليلة ٥,٧٪ من المتدربين .

جدول رقم (٣٠)
آراء المدرسين والمحاضرين حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج
في مجال العلوم الانسانية

عناصر				مدرسون				مرفق		الفئات
قليل	متوسط	مرفق	قليل	متوسط	مرفق	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	النسبة
-	-	١٠٠	٢٩	١٩,٥	٣٤	٥,٢	٩	٧٥,٣	١٣١	مناسبة موقع مقر التدريب
-	٣,٤	١	٢٨	١٢,١	٢١	٧,٥	١٣	٨٠,٥	١٤٠	سهولة الانتقال إلى مقر التدريب
-	١٠,٣	٣	٢٦	٩,٨	١٧	٢,٩	٥	٨٧,٣	١٥٢	مناسبة سعة القاعات
-	١٣,٨	٤	٢٥	٢٠,١	٣٥	٩,٨	١٧	٧٠,١	١٧٢	مناسبة أثاث القاعات
-	٢٠,٧	٦	٢٣	٧,٥	١٣	٩,٢	١٦	٨٣,٣	١٤٥	جودة التهوية
-	٦,٨	٢	٢٧	٥,٧	١٠	٦,٣	١١	٨٧,٩	١٥٣	مناسبة الاضاءة
٣,٤	١	٩٣,١	٢٧	٣٥,٦	٦٢	١٢,٦	٢٢	٥١,٧	٩٠	توفر الخدمات (مسجد - بوفيه)
١٧,٢	٥	٦٨,٩	٢٠	٣٥,١	٦١	١٦,٧	٢٩	٤٨,٢	٨٤	توفر التسهيلات التعليمية
٣٧,٩	١١	٦,٩	١٦	٦٢,١	١٠٨	١٣,٨	٢٤	٢٤,١	٤٢	توافر أماكن للراحة خارج قاعات الدراسة

٦ - مناسبة الاضياء .

يرى ٩, ٨٧٪ من المتدربين ، ١, ٩٣٪ من المحاضرين ان
الاضياء مناسبة بدرجة مرتفعة ويين انها مناسبة بدرجة متوسطة
٣, ٦٪ من المتدربين ، ٨, ٦٪ من المحاضرين ويين انها قليلة
٧, ٥٪ من المتدربين .

٧ - توفر الخدمات (مسجد - مقصف -) .

بين ٧, ٥١٪ من المتدربين ، ١, ٩٣٪ من المحاضرين ان
الخدمات متوفرة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ٦, ١٢٪
من المتدربين ٤, ٣٪ من المحاضرين ويين انها قليلة ٧, ٢٥٪
من المتدربين ٤, ٣٪ من المحاضرين .

٨ - توفر التسهيلات التعليمية .

يرى ٢, ٤٨٪ من المتدربين ، ٩, ٦٨٪ من المحاضرين ان
التسهيلات التعليمية متوفرة بدرجة مرتفعة وبين انها متوسطة
٧, ١٦٪ من المتدربين ٨, ١٣٪ من المحاضرين ويرى انها
قليلة ١, ٣٥٪ من المتدربين ، ٢, ١٧٪ من المحاضرين .

٩ - توافر اماكن للراحة خارج قاعات الدراسة .

بين ١, ٢٤٪ من المتدربين ، ١, ٥٥٪ من المحاضرين ان
اماكن الراحة خارج قاعات الدراسة متوفرة بدرجة مرتفعة
ويرى انها متوسطة ٨, ١٣٪ من المتدربين ٩, ٦٪ من
المحاضرين ، وبين انها قليلة ١, ٦٢٪ من المتدربين ،
٩, ٣٧٪ من المحاضرين .

وتشير النتائج السابقة الى اتفاق الرأي بين غالبية المتدربين حول مناسبة موقع مقر التدريب وسهولة الانتقال اليه وقد ترجع زيادة تأييد المحاضرين لذلك الى انهم يكلفون بالحضور ساعات محدودة خلال البرنامج بينما المتدربون يكلفون بالحضور طوال البرنامج ولعل ذلك هو نفس السبب في ارتفاع تقدير المحاضرين لباقي العناصر وهي توفر الخدمات واماكن الراحة خارج قاعات الدراسة بالاضافة الى تخصيص غرف للاستراحة للمحاضرين .

اما بالنسبة للتسهيلات التعليمية فيرى المتدربون انها قليلة ويرى المحاضرون انها جيدة وقد يرجع ذلك الى ان المحاضرين هم المسئولون عن توفيرها من خلال الادارات والجهات المعنية .

جـ - آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرامج التدريبية .

من الجدول رقم (٣١) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - مناسبة موقع التدريب .

بين ٦٦,٧٪ من المتدربين ، ٩٢,٨٪ من المحاضرين ان موقع مقر التدريب مناسب الى درجة مرتفعة ويرى انه مناسب الى درجة متوسطة ١٣,٣٪ من المتدربين ٧,١٪ من

المحاضرين . وبين انه مناسب لدرجة قليلة ٢٠٪ من المتدربين .

٢ - سهولة الانتقال الى مقر التدريب .

يرى ٦٧,٨٪ من المتدربين ، ٨٥,٧٪ من المحاضرين ان الانتقال الى مقر التدريب سهل بدرجة مرتفعة ويرى ان هذه السهولة تصل الى درجة متوسطة ٨,٩٪ من المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين ، وبين انها قليلة ٢٣,٣٪ من المحاضرين .

٣ - مناسبة سعة القاعات .

بين ٩٣,٣٪ من المتدربين ، ٩٢,٩٪ ان سعة القاعات مناسبة الى درجة مرتفعة ويرى ان هذه السعة متوسطة ٢,٢٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين ويرى انها قليلة ٤,٤٪ من المتدربين .

٤ - مناسبة اثاث القاعات .

يرى ٨٤,٤٪ من المتدربين ، ٧١,٤٪ من المحاضرين ان اثاث القاعات مناسب الى درجة مرتفعة وبين انه متوسط ٥,٦٪ من المتدربين ١٤,٣٪ من المحاضرين ويرى انها قليلة ١٠٪ من المتدربين ١٤,٣٪ من المحاضرين .

٥ - جودة التهوية .

اوضح ٦٦,٧٪ من المتدربين ، ٧١,٣٪ من المحاضرين

جدول رقم (٣١)
آراء المدرسين والمحاضرين حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج
في مجال العلوم الطبيعية

مخاضرون				مناضرون				الفئات				
قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	مرتفع						
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	البنود				
-	-	٧,١	١	٩٢,٨	١٣	٢٠	١٨	١٣,٣	١٢	٦٦,٧	٦٥	مناسبة موقع مقر التدريب
-	-	١٤,٣	٢	٨٥,٧	١٢	٢٣,٣	٢١	٨,٩	٨	٦٧,٨	٦١	سهولة الانتقال إلى مقر التدريب
-	-	٧,١	١	٩٢,٩	١٣	٤,٤	٤	٢,٣	٢	٩٣,٣	٨٤	مناسبة سعة القاعات
١٤,٣	٢	١٤,٣	٢	٧١,٤	١٠	١٠	٩	٥,٦	٥	٨٤,٤	٧٦	مناسبة أثاث القاعات
٢١,٤	٣	٧,١	١	٧١,٤	١٠	٢٠	١٨	١٣,٣	١٢	٦٦,٧	٦٥	جودة التهوية
١٤,٣	٢	١٤,٣	٢	٧١,٤	١٠	٥,٦	٥	١,١	١	٩٣,٣	٨٤	مناسبة الإضاءة
-	-	٤٢,٩	٦	٥٧,١	٨	١٤,٤	١٣	١٠	٩	٧٥,٦	٦٨	توفر الخدمات (مسجد - بوفيه)
٧,١	١	٧,١	١	٨٥,٨	١٢	٤١,١	٣٧	١٤,٤	١٣	٤٤,٥	٤٠	توفر التسهيلات التعليمية
٢٨,٥	٤	٣٥,٧	٥	٣٠,٧	٥	٥٨,٩	٥٣	١٠	٩	٣١,١	٢٨	توافر أماكن للراحة خارج قاعات الدراسة

ان التهوية جيدة الى حد مرتفع ويرى انها متوسطة ٣, ١٣٪
من المتدربين ٤, ٧٪ من المحاضرين وبين انها قليلة ٢٠٪ من
المتدربين ، ٤, ٢١٪ من المحاضرين .

٦ - مناسبة الاضاءة .

بين ٣, ٩٣٪ من المتدربين ، ٤, ٧١٪ من المحاضرين ان
الاضاءة مناسبة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ١, ١٪ من
المتدربين ، ٣, ١٤٪ من المحاضرين وبين انها قليلة ٦, ٥٪
من المتدربين ٣, ١٤٪ من المحاضرين .

٧ - توفر الخدمات (مسجد - مقصف) .

يرى ٦, ٧٥٪ من المتدربين ، ١, ٥٧٪ من المحاضرين ان
الخدمات متوفرة بدرجة مرتفعة ويرى انها مناسبة بدرجة
متوسطة ١٠٪ من المتدربين ، ٩, ٤٢٪ من المحاضرين وبين
انها قليلة ٤, ١٤٪ من المتدربين .

٨ - توفر التسهيلات التعليمية .

بين ٥, ٤٤٪ من المتدربين ، ٨, ٨٥٪ من المحاضرين ان
التسهيلات التعليمية متوفرة بدرجة مرتفعة ويرى انها بدرجة
متوسطة ٤, ١٤٪ من المتدربين ، ١, ٧٪ من المحاضرين وبين
انها قليلة ١, ٤١٪ من المتدربين ١, ٧٪ من المحاضرين .

٩ - توافر اماكن للراحة خارج قاعات الدراسة .

يرى ١, ٣١٪ من المتدربين ، ٧, ٣٥٪ من المحاضرين ان

اماكن الراحة خارج قاعات الدراسة متوفرة بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة ١٠٪ من المتدربين ٣٥,٧٪ من المحاضرين ، ويرى انها قليلة ٥٨,٩٪ من المتدربين ، ٢٨,٥٪ من المحاضرين .

تشير النتائج السابقة الى اتفاق رأي غالبية المتدربين مع غالبية المحاضرين بالنسبة لموقع مقر التدريب وسهولة الوصول اليه وكذلك مناسبة القاعات من حيث السعة والاضاءة والتهوية وكذلك مناسبة الخدمات (مسجد - مقصف) ، أما التسهيلات التعليمية فترى نسبة كبيرة من المتدربين انها قليلة أما المحاضرون فيرون انها متوفرة بدرجة مرتفعة ويتطلب ذلك تدعيم التسهيلات التعليمية بما يحقق احتياجات المتدربين . وبالنسبة لاماكن الراحة خارج قاعات الدراسة فتوفر في مقر التدريب غرف لراحة المحاضرين ، علما بأن المتدربين اكثر احتياجا لهذه الاماكن لان المتدرب مكلف بالحضور طوال فترة التدريب اما المحاضرون ففترات حضورهم محدودة .

يوضح الجدول (٣٢) الدلالة الاحصائية عند استخدام اختبار «ت» لاستجابات العينة في مجال العلوم الانسانية والطبيعية في التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج كما يلي :-

أ - في مجال العلوم الانسانية : تبين الآراء بين المتدربين الكويتيين وغير الكويتيين حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج

وهو تباين له دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ فيرى المتدربون الكويتيون ان هذه التسهيلات اقل من متوسطة ويرى غير الكويتيين انها اكثر من متوسطة وقد يرجع ذلك لاختلاف البيئة الاجتماعية .

ب - في مجال العلوم الطبيعية : لم يظهر تباين له دلالة احصائية بين آراء المتدربين والمحاضرين في مجال العلوم الطبيعية وهم يرون ان التسهيلات المادية بصفة عامة متوسطة مع ملاحظة ان المتدربين والمحاضرين غير كويتيين .

جدول رقم (٣٢)

يبين تباين آراء فئات العينة حول التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج باستخدام اختبار (ت)

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار «ت»
في مجال العلوم الانسانية	١ - المتدربون الكويتيون	٤,٧٨	٢,١٩	٠٢,٠٦
	٢ - المتدربون غير الكويتيين	٥,٤٣	١,٨٤	
	٣ - اجمالي المتدربين	٥,٠٥	٢,٠٨	١,٨٣
	٤ - المحاضرون	٥,٧٩	١,٥٠	
في مجال العلوم الطبيعية	٥ - متدربون	٥,٣٥	٢,٠٠	٠,٣٧
	٦ - محاضرون	٥,١٣	,٣٩	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

ثامنا : اثر البرامج التدريبية على العملية التربوية :

أ - آراء المتدربين تبعا للجنسية حول اثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية في مجال العلوم الانسانية .

من الجدول (٣٣) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - اسهام البرنامج في تحقيق الاهداف التي بني من اجلها .
بين ٨,٨٪ من الكويتيين ، ٣,٧٣٪ من غير الكويتيين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في تحقيق الاهداف التي بني من
اجلها ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ١,١١٪ من الكويتيين
١٢٪ من غير الكويتيين ، وبين انه يساهم بدرجة قليلة ١,٧٪
من الكويتيين ، ٧,١٤٪ من غير الكويتيين .

٢ - اسهامه في رفع كفاءة المعلمين .
يرى ٩١٪ من الكويتيين ، ٧,٧٨٪ من غير الكويتيين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في رفع كفاءة المعلمين ، وبين انه
يساهم بدرجة متوسطة ٣٪ من الكويتيين ، ٨٪ من غير
الكويتيين ووضح انه يساهم بدرجة قليلة ١,٦٪ من الكويتيين
٣,١٣٪ من غير الكويتيين .

٣ - دور البرنامج في الاسهام في حل المشكلات الميدانية .
بين ٦٦,٧٪ من الكويتيين ، ٧,٦٦٪ من غير الكويتيين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في حل المشكلات الميدانية ويرى

جدول رقم (٣٣)
آراء المدرسين تبعاً للجنسية حول أثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية
في مجال العلوم الانسانية

الرقم	غير كويتي						كويتي						البيانات
	قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	البيانات
١٤,٧	١١	١٢	٩	٧٣,٣	٥٥	٧,١	٧	١١,١	١١	٨١,٧	٨١	٨١	١ اسهامه في تحقيق الاهداف التي يري من اجلها
١٣,٣	١٠	٨	٦	٧٨,٧	٥٩	٦,١	٦	٣	٣	٩١	٩٠	٩٠	٢ اسهامه في رفع كفاءة المعلمين
١٧,٣	١٣	١٦	١٢	٦٦,٧	٥٠	٢٠,٢	٢٠	١٣,١	١٣	٦٦,٧	٦٦	٦٦	٣ دوره في الاسهام في حل المشكلات الميدانية
١٧,٣	١٣	١٤,٧	١١	٦٨	٥١	٢١,٢	٢١	١٤,١	١٤	٦٤,٦	٦٤	٦٤	٤ اتاحة الفرص لتبادل الخبرات بين المدرسين
٢١,٧	٢٠	٨	٦	٦٥,٣	٤٩	٩,١	٩	١٥,٣	١٥	٨٥,٨	٨٥	٨٥	٥ اسهامه في تطوير المعلومات في مجال المسادة العلمية
٢٤	١٨	١٢	٩	٦٤,١	٤٨	٥,١	٥	٧,١	٧	٨٧,٩	٨٧	٨٧	٦ اتاحه لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات المدرسين
٧٠,٧	٥٣	٥,٣	٤	٢٤	١٨	٧٧,٨	٧٧	٣	٣	١٩,١	١٩	١٩	٧ الحوافز المعنوية
٦٥,٣	٤٩	٦,٧	٥	٢٨	٢١	٦٩,٧	٦٩	٧,١	٧	٢٣,٢	٢٣	٢٣	٨ الحوافز المادية

انه يسهم بدرجة متوسطة ١, ١٣٪ من الكويتيين و ١٦٪ من غير الكويتيين وبين انه يسهم بدرجة قليلة ٢, ٢٠٪ من الكويتيين ، ٣, ١٧٪ من غير الكويتيين .

٤ - اتاحة الفرص لتبادل الخبرات بين المتدربين .

يرى ٦, ٦٤٪ من الكويتيين . ٨, ٦٨٪ من غير الكويتيين ان البرنامج يتيح فرصا لتبادل الخبرات بين المتدربين بدرجة مرتفعة ، وبين انه يتيحها بدرجة متوسطة ١, ١٤٪ من الكويتيين ، ٧, ١٤٪ من غير الكويتيين ويرى انه يتيحها بدرجة قليلة ٢, ٢١٪ من الكويتيين ٣, ١٧٪ من غير الكويتيين .

٥ - اسهام البرنامج في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية .
بين ٨, ٨٥٪ من الكويتيين ، ٣, ٦٥٪ من غير الكويتيين ان البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ٢, ١٥٪ من الكويتيين ، ٨٪ من غير الكويتيين وبين انه يساهم بدرجة قليلة ١, ٩٪ من الكويتيين ٧, ٢٦٪ من غير الكويتيين .

٦ - اتاحة البرنامج لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات المتدربين .

بين ٩, ٨٧٪ من الكويتيين ، ١, ٦٤٪ من غير الكويتيين ان البرنامج يتيح فرصا عملية بدرجة مرتفعة تسهم في تنمية خبرات المتدربين ، ويرى انه يتيح الفرص بدرجة متوسطة ١, ٧٪ من

الكويتيين ، ١٢٪ من غير الكويتيين وبين انها بدرجة قليلة
١, ٥٪ من الكويتيين ، ٢٤٪ من غير الكويتيين .

٧ - اسهام البرنامج في تحقيق حاجات المتدربين من حيث :
أ - الحوافز المعنوية :

بين ١, ١٩٪ من الكويتيين ، ٢٤٪ من غير الكويتيين ان
البرنامج يحقق حوافز معنوية بدرجة مرتفعة ، ويرى انها متوسطة
٣٪ من الكويتيين ٣, ٥٪ من غير الكويتيين وبين انها قليلة
٨, ٧٧٪ من الكويتيين ، ٧, ٧٠٪ من غير الكويتيين .
ب - الحوافز المادية : -

يرى ٢, ٢٣٪ من الكويتيين ، ٢٨٪ من غير الكويتيين ان
البرنامج يحقق حوافز مادية بدرجة مرتفعة ويرى انها متوسطة
١, ٧٪ من الكويتيين ، ٧, ٦٪ من غير الكويتيين ، وبين انها
قليلة ٧, ٦٩٪ من الكويتيين ، ٣, ٦٥٪ من غير الكويتيين .

تشير النتائج السابقة إلى ان المتدربين على اختلاف جنسياتهم
يرون ان البرامج التدريبية تحقق معظم الاهداف التي وضعت من
اجلها والتي تتركز في رفع كفاءة المعلمين وحل المشكلات الميدانية
وتبادل الخبرات بين المتدربين وتطوير المعلومات في مجال المادة
واتاحة الفرص العلمية التي تسهم في تنمية خبرات المتدربين كما
تتفق الآراء حول ضعف الحوافز المعنوية والمادية ويتطلب ذلك
اعادة النظر في اللوائح المنظمة لهذه الحوافز .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين حول اثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية في مجال العلوم الانسانية .

من الجدول رقم (٣٤) يمكن استخلاص النتائج التالية : -
١ - اسهام البرنامج في تحقيق الاهداف التي بني من اجلها .
بين ٧٨,٢٪ من المتدربين ، ٨٩,٧٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في تحقيق الاهداف التي بني من
اجلها ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ١١,٥٪ من المتدربين
١٠,٣٪ من المحاضرين . وبين انه يساهم بدرجة قليلة
١٠,٣٪ من المتدربين .

٢ - اسهام البرنامج في رفع كفاءة المعلمين .
يرى ٨٥٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في رفع كفاءة المعلمين ويرى انه
يساهم بدرجة متوسطة ٥,٢٪ من المتدربين وبين انه يساهم
بدرجة قليلة ٩,٢٪ من المتدربين .

٣ - دور البرنامج في الاسهام في حل المشكلات الميدانية .
بين ٦٦,٧٪ من المتدربين ، ١٠٠٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في حل المشكلات الميدانية ويرى
انه يساهم بدرجة متوسطة ١٤,٤٪ من المتدربين وبين انه
يساهم بدرجة قليلة ٢١,٨٪ من المتدربين .

جدول رقم (٣٤)
آراء المدرسين والمحاضرين حول أثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية
في مجال المعلم الانساني

الفئات	مدرسون						عاضدرون					
	مرتبغ	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	مرتبغ	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
البنود												
١	١٢٦	٧٨,٢	٢٠	١١,٥	١٨	١٠,٣	٢٦	٨٩,٧	٣	١٠,٣	-	-
اسهامه في تحقيق الاهداف التي يري من اجلها												
٢	١٤٩	٨٥,٦	٩	٥,٢	١٦	٩,٢	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
اسهامه في رفع كفاءة المعلمين												
٣	١١٦	٦٦,٧	٢٥	١٤,٤	٣٨	٢١,٠	٢٩	١٠٠	-	-	-	-
دوره في الاسهام في حل المشكلات الابدائية												
٤	١١٥	٦٦	٢٥	١٤,٤	٤٤	٢٥,٣	٢٧	٩٣	٢	٦,٨	-	-
اتاحة الفرص لتبادل الخبرات بين المدرسين												
٥	١٢٤	٧٧	٢١	١٢,١	١٩	١٠,٩	٢٣	٧٩,٣	٢	٦,٨	٤	١٣,٨
اسهامه في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية												
٦	٣٥	٧٧,٦	١٦	٩,٢	٣٣	١٩	٢٧	٩٣,١	٢	٦,٩	-	-
اتاحته لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات المدرسين												
٧	٣٧	٢١,٣	٧	٤	١٣٠	٧٤,٧	٣	١٠,٣	١	٣,٤	٢٥	٨٦,٢
الخرايز المبرية												
٨	٤٤	٢٥,٣	١٢	٦,٩	١١٨	٦٧,٨	٢	٦,٩	١	٣,٤	٢٦	٨٩,٧
الخرايز المادسية												

٤ - اتاحة البرنامج الفرص لتبادل الخبرات بين المتدربين .
يرى ٦٦٪ من المتدربين ، ٩٣٪ من المحاضرين ان
البرنامج يتيح الفرص بدرجة مرتفعة لتبادل الخبرات بين
المتدربين وبين انه يتيح هذه الفرص بدرجة متوسطة ١٤,٤٪
من المتدربين ، ٦٨٪ من المحاضرين ويرى انه يتيحها بدرجة
قليلة ٢٥,٣٪ من المتدربين .

٥ - اسهام البرنامج في تطوير المعلومات في مجال المادة
العلمية .

بين ٧٧٪ من المتدربين ، ٧٩,٣٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية
بدرجة مرتفعة ، ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ١٢,١٪ من
المتدربين ، ٦,٨٪ من المحاضرين وبين انه يساهم بدرجة
قليلة ١٠,٩٪ من المتدربين ، ١٣,٨٪ من المحاضرين .

٦ - اتاحة البرنامج لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات
المتدربين .

يرى ٧٧,٦٪ من المتدربين ، ٩٣,١٪ من المحاضرين ان
البرنامج يتيح فرصا عملية بدرجة مرتفعة تسهم في تنمية
خبرات المتدربين ، وبين انه يساهم في ذلك بدرجة متوسطة
٩,١٪ من المتدربين ، ٦,٩٪ من المحاضرين ويرى انه يساهم
بدرجة قليلة ١٩٪ من المتدربين .

٧ - اسهام البرنامج في تحقيق حاجات المتدربين من حيث : -

أ - الحوافز المعنوية :

بين ٢١,٣٪ من المتدربين ، ١٠,٣٪ من المحاضرين ان البرنامج يحقق حوافز معنوية بدرجة مرتفعة ، ويرى انه يحققها بدرجة متوسطة ٤٪ من المتدربين ، ٣,٤٪ من المحاضرين وبين انه يحققها بدرجة قليلة ٧٤,٧٪ من المتدربين ٨٦,٢٪ من المحاضرين .

ب - الحوافز المادية :

يرى ٢٥,٣٪ من المتدربين و ٦,٩٪ من المحاضرين ان البرنامج يحقق الحوافز المادية بدرجة مرتفعة ، واما تحقيقها بدرجة متوسطة ، فان ٦,٩٪ من المتدربين و ٣,٤٪ من المحاضرين يرون ذلك . ويرى ان البرنامج حقق ذلك بدرجة قليلة ٦٧,٨٪ من المتدربين و ٨٩,٧١٪ من المحاضرين .

وتشير النتائج السابقة الى اتفاق آراء غالبية المتدربين مع آراء غالبية المحاضرين في مجال العلوم الانسانية حول تحقيق البرامج التدريبية لمعظم الاهداف التي بنيت من اجلها بدرجة مرتفعة وذلك من خلال رفع كفاءة المعلمين ، والمساهمة في مجال المادة العلمية واتاحة فرص عملية تسهم في تنمية خبرات المتدربين ، كما تتفق الآراء حول ضعف الحوافز المادية والمعنوية مما يتطلب اعادة النظر في اللوائح المنظمة لها وتعزيزها .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين حول اثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية في مجال العلوم الطبيعية .

من الجدول رقم (٣٥) نخرج بالتائج التالية : -

١ - اسهام البرنامج في تحقيق الاهداف التي بني من اجلها .
بين ٧٥,٦٪ من المتدربين ، ٨٥,٧٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في تحقيق الاهداف التي بني من
اجلها ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ١٢,٢٪ من
المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين وبين انه يساهم بدرجة
قليلة ١٢,٢٪ من المتدربين .

٢ - اسهام البرنامج في رفع كفاءة المعلمين .
يرى ٨٢,٢٪ من المتدربين ، ٨٥,٧٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في رفع كفاءة المعلمين ويرى انه
يساهم بدرجة متوسطة ٣,٣٪ من المتدربين ١٤,٣٪ من
المحاضرين وبين انه يساهم بدرجة قليلة ١٤,٤٪ من
المتدربين .

٣ - دور البرنامج في الاسهام في حل المشكلات الميدانية .
بين ٧٢,٢٪ من المتدربين ، ٨٥,٧٪ من المحاضرين ان
البرنامج يساهم بدرجة مرتفعة في حل المشكلات الميدانية ،
ويرى انه يساهم بدرجة متوسطة ١٤,٤٪ من المتدربين
١٤,٣٪ من المحاضرين وبين انه يساهم بدرجة قليلة ١٣,٣٪

جدول رقم (٣٥)
آراء التدريين والحاضرين حول أثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية
في مجال العلوم الطبيعية

الفئات	متدربون						عائضون					
	مربع	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	مربع	مربع	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	مربع
البند	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
١	٦٨	٧٥,٦	١١	١٢,٢	١١	١٢,٢	١٢	٨٥,٧	٢	١٤,٣	٢	١٤,٣
٢	٧٤	٨٢,٢	٣	٣,٣	١٣	١٤,٤	١٢	٨٥,٧	٢	١٤,٣	-	-
٣	٦٥	٧٢,٢	١٣	١٤,٤	١٢	١٣,٣	١٢	٨٥,٧	٢	١٤,٣	-	-
٤	٦٥	٧٢,٤	١٢	١٣,٣	١٣	١٤,٤	١٣	٩٢,٩	١	٧,١	-	-
٥	٧١	٧٨,٩	٩	١٠	١٠	١١,١	١٣	٩٢,٩	١	٧,١	-	-
٦	٦٤	٧١,١	١٥	١٦,٧	١١	١٢,٢	١٠	٧١,٨	٤	٢٨,٦	-	-
٧	١٧	١٨,٩	٨	٨,٩	٦٥	٧٢,٢	٧	٥٠	-	-	٧	٥٠
٨	٢١	٢٣,٣	٥	٥,٦	٦٤	٧١,١	٥	٣٥,٧	١	٧,١	٨	٥٧,٣

من المتدربين .

٤ - اتاحة البرنامج الفرص لتبادل الخبرات بين المتدربين .

يرى ٧٢,٢٪ من المتدربين ، ٩٢,٩٪ من المحاضرين ان البرنامج يتيح الفرص بدرجة مرتفعة لتبادل الخبرات بين المتدربين ويرى انه يتيحها بدرجة متوسطة ١٣,٣٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين . وبين انه يتيحها بدرجة قليلة ١٤,٤٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين .

٥ - اسهام البرنامج في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية .

بين ٧٨,٩٪ من المتدربين ، ٩٢,٩٪ من المحاضرين ان البرنامج يسهم بدرجة مرتفعة في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية ويرى انه يسهم في ذلك بدرجة متوسطة ١٠٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين وبين انه يسهم بدرجة قليلة ١١,١٪ من المتدربين .

٦ - اتاحة البرنامج لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات المتدربين .

يرى ٧١,١٪ من المتدربين ، ٧١,٨٪ من المحاضرين ان البرنامج يتيح بدرجة مرتفعة فرصا عملية تسهم في تنمية خبرات المتدربين ويرى انه يتيحها بدرجة متوسطة ١٦,٧٪ من المتدربين ، ٢٨,٦٪ من المحاضرين ويرى انه يتيح تلك الفرص بدرجة قليلة ١٢,٢٪ من المتدربين .

٧- اسهام البرنامج في تحقيق حاجات المتدربين من حيث :-

أ - الحوافز المعنوية .

بين ١٨,٩٪ من المتدربين ، ٤٠٪ من المحاضرين ان
البرنامج يحقق حوافز معنوية بدرجة مرتفعة ويرى انه يحققها
بدرجة متوسطة ٨,٩٪ من المتدربين ويين انه يحققها بدرجة قليلة
٧٢,٢٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين .

ب - الحوافز المادية .

يرى ٢٣,٣٪ من المتدربين ، ٣٥,٧٪ من المحاضرين ان
البرنامج يحقق الحوافز المادية بدرجة مرتفعة ويرى انه يحققها
بدرجة متوسطة ٥,٦٪ من المتدربين ، ٧,١٪ من المحاضرين
ويين انه يحققها بدرجة قليلة ٧١,١٪ من المتدربين ، ٥٧,٣٪
من المحاضرين .

تشير النتائج السابقة الى اتفاق آراء المتدربين وآراء غالبية
المحاضرين على ان البرامج التدريبية تحقق الاهداف التي بنيت
من اجلها بدرجة كبيرة من حيث رفع كفاءة المعلمين ومساهمتها
في حل المشكلات الميدانية واثاحة الفرص لتبادل الخبرات بين
المتدربين ومساهمتها في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية
واثاحة الفرص العملية التي تسهم في تنمية خبرات المتدربين .
اما بالنسبة للحوافز المعنوية والمادية فتتفق آراء المتدربين
والمحاضرين على انها قليلة مما يتطلب تدعيمها والنظر في اللوائح
المنظمة لها .

يبين الجدول رقم (٣٦) عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥,٠,٠١, باستخدام اختبار «ت» ، حيث إن الفروق الطفيفة بين المتوسطات ليست لها دلالة احصائية وتجمع فئات العينة على أن للبرامج التدريبية أثرا جيدا على العملية التربوية .

وتتفق هذه النتيجة مع خلاصة الآراء السابقة حول البرامج التدريبية فالمواصفات التي وافقت عليها فئات العينة حول البرامج التدريبية تؤدي إلى أن لهذه البرامج اثرا على العملية التعليمية .

جدول رقم (٣٦)

يبين تباین آراء العينة حول اثر البرامج التدريبية على العملية التعليمية باستخدام اختبار (ت)

المجال	الفئات	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار «ت»
في مجال العلوم الانسانية	١ - متدربون كويتيون	٤,٧٣	٢,٠٥	١,٢٣
	٢ - متدربون غير كويتيين	٤,٨٠	١,٩٦	
	٣ - اجمالي المتدربين	٤,٦٦	٢,٠٨	٠,٢٤
	٤ - محاضرون	٤,٨٠	٢,٠٩	
في مجال العلوم الطبيعية	٥ - متدربون	٤,٧٠	٢,٢	٠,٧٤
	٦ - محاضرون	٥,١٦	١,٧١	

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

تاسعاً : المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج
(الدورات) التدريبية

أ- آراء المتدربين (تبعاً للجنسية) حول المشكلات والصعوبات التي
تحد من فاعلية البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية .

من الجدول رقم (٣٧) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - استخدام طرق تدريس غير فعالة

يبين ٣,٣٣٪ من الكويتيين و ٢٤٪ من غير الكويتيين ان
استخدام طرق تدريس غير فعالة تحد بدرجة مرتفعة من فاعلية
البرامج التدريبية ، ويرى انها تحد من تلك الفاعلية بدرجة متوسطة
١,١١٪ من الكويتيين ، ٧,١٤٪ من غير الكويتيين ، ويين ان اثرها
قليل ٦,٥٥٪ من الكويتيين ٣٠,٦١٪ من غير الكويتيين مما يشير الى
ان طرق التدريس المستخدمة مفيدة .

٢ - كثرة عدد المتدربين .

يرى ٦,٥١٪ من الكويتيين ، ٧,٢٦٪ من غير الكويتيين أن
كثرة عدد المتدربين يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ،
ويرى أن ذلك يؤثر بدرجة متوسطة ١,١١٪ من الكويتيين و ٣,٩٪
من غير الكويتيين . ويبين ان الأثر قليل ٤,٣٧٪ من الكويتيين ،
٦٤٪ من غير الكويتيين .

جدول رقم (٣٧)
آراء المدرسين تبعاً للجنسية حول المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية
في مجال العلوم الانسانية

غير كويتي				كويتي				الفئات
قليل	متوسط	مرتفع	قليل	متوسط	مرتفع	تكرار	نسبة %	
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	النسود
٦١,٣	٤٦	١٤,٧	١١	٢٤	١٨	٥٥,٦	٥٥	استخدام طرق تدريس غير فعالة
٦٤	٤٨	٩,٣	٧	٢٦,٧	٢٠	٣٧,٤	٣٧	كثرة عدد التدريين
٧٢	٥٤	٦,٨	٥	٢١,٣	١٦	٦٠,٦	٦٠	كثرة غياب التدريين
٦٢,٧	٤٧	١٠,٨	٨	٢٦,٧	٢٠	٤٩,٥	٤٩	عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب
٦٦,٧	٥٠	١٢	٩	٢١,٣	١٦	٤٤,٤	٤٤	قلة الوقت المحدد للبرنامج
٤٠	٣٠	٦٦	١٢	٤٤	٣٣	٢٩,٣	٢٩	غلبة المواد النظرية
٤٣,٤	٤٣	١٠,٧	٨	٣١,٦	٢٤	٤٦,٥	٤٦	عدم كفاية الاشراف الاداري
٤٤,٤	٤٤	١٣,٣	١٠	٢٨	٢١	٣٩,٤	٣٩	قلة توفر فرص التفاعل
٤٣,٤	٤٣	٩,٣	٧	٣٣,٣	٢٥	٥٤,٥	٥٤	ضعف الجوائز المقدمة للتدريين والشرفيين

٣ - كثرة غياب المتدربين .

يرى ٢٦,٣٪ من الكويتيين ، ٢١,٣٪ من غير الكويتيين أن كثرة غياب المتدربين يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ، ويرى ان أثر غياب المتدربين متوسط ١٣,١٪ من الكويتيين ٦,٧٪ من غير الكويتيين وبين أن ذلك الأثر قليل ٦٠,٦٪ من الكويتيين ، ٧٢٪ من غير الكويتيين .

٤ - عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب .

يرى ٣٧,٣٪ من الكويتيين ، ٢٦,٧٪ من غير الكويتيين أن عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ويبين أن هذا الأثر متوسط ١٣,١٪ من الكويتيين و ١٠,٧٪ من غير الكويتيين ويرى أن أثر ذلك قليل ٤٩,٥٪ من الكويتيين ، ٦٢,٧٪ من غير الكويتيين .

٥ - قلة الوقت المحدد للبرنامج .

بين ٤٢,٤٪ من الكويتيين ، ٢١,٣٪ من غير الكويتيين ان قلة الوقت المحدد للبرنامج تحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ، ويرى ان أثر قلة الوقت المحدد للبرنامج يصل الى درجة متوسطة ١٣,١٪ من الكويتيين ، ١٢٪ من غير الكويتيين وبين ان ذلك الأثر قليل ٤٤,٤٪ من الكويتيين ، ٦٦,٧٪ من غير الكويتيين .

٦ - غلبة المواد النظرية .

يرى ٥٣,٥٪ من الكويتيين ، ٤٤٪ من غير الكويتيين ان غلبة

المواد النظرية يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ، ويرى ان ذلك الاثر متوسط ٢, ١٧٪ من الكويتيين ١٦٪ من غير الكويتيين ويرى ان الاثر قليل ٣, ٢٩٪ من الكويتيين ، ٤٠٪ من غير الكويتيين .

٧ - عدم كفاية الاشراف الاداري .

بين ٥, ٤٣٪ من الكويتيين ، ٩, ٣١٪ من غير الكويتيين ان عدم كفاية الاشراف الاداري يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ، ويرى ان اثر عدم كفاية الاشراف الاداري متوسط ١, ١٠٪ من الكويتيين وبين ان ذلك الاثر قليل ٥, ٤٦٪ من الكويتيين ، ٤, ٤٣٪ من غير الكويتيين .

٨ - قلة توفر التفاعل بين المشاركين في البرامج .

يرى ٥, ٤٣٪ من الكويتيين ، ٢٨٪ من غير الكويتيين ان قلة توفر فرص التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى انها تحد من هذه الفاعلية بدرجة متوسطة ٢, ١٧٪ من الكويتيين ، ٣, ١٣٪ من غير الكويتيين ويرى ان اثرها قليل ٤, ٣٩٪ من الكويتيين ٤, ٤٤٪ من غير الكويتيين .

٩ - ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين .

بين ٤, ٤٠٪ من الكويتيين ، ٣, ٣٣٪ من غير الكويتيين ان ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين يحد من فاعلية البرامج

التدريبية بدرجة مرتفعة ويرى انه يحد من تلك الفاعلية بدرجة متوسطة ١, ٥٪ من الكويتيين ، ٣, ٩٪ من غير الكويتيين ، وبين ان ذلك الاثر قليل ٥, ٥٤٪ من الكويتيين ، ٤, ٤٣٪ من غير الكويتيين .

وتشير النتائج السابقة الى ان اهم العوامل التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة كبيرة من وجهة نظر المتدربين في مجال العلوم الانسانية هي غلبة المواد النظرية وكثرة عدد المتدربين وهناك بعض العوامل الاخرى التي تحد من تلك الفاعلية ولكن بدرجة اقل وهي قلة الوقت المحدد للبرنامج وعدم كفاية الاشراف الاداري وقلة توفر فرص التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج وضعف الحوافز المقدمة للمدرسين والمشرفين . وقد يرجع ذلك إلى التركيز على اسلوب المحاضرات في التدريب وقلة استخدام اساليب تساعد على التفاعل والاتصال بين المتدربين والمشرفين في ورش عمل أو تدريب مصغر أو أنشطة تطبيقية . أما بالنسبة لغياب المتدربين فيحد من أثره اللائحة الخاصة بالجزاءات لمن يتغيب عن الدورة .

ب - آراء المتدربين والمحاضرين حول المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية في مجال العلوم الانسانية .
من الجدول رقم (٣٨) يمكن استخلاص النتائج التالية : -

١ - استخدام طرق تدريس غير فعالة .
بين ٣, ٢٩٪ من المتدربين ، ٧, ١٣٪ من المحاضرين ان

جدول رقم (٣٨)
آراء المدربين والمحاضرين حول المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية
في مجال العلوم الانسانية

الفئات	مدرسون											
	محاضرون					متدربون						
	قليل	متوسط	متوقع	قليل	متوسط	متوقع	قليل	متوسط	متوقع	تكرار		
البند	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار		
١ استخدام طرق تدريس غير فعالة	٨٦,٣	٢٥	-	١٣,٨	٤	٥٨	١٠١	١٢,٦	٢٢	٢٩,٣	٥١	
٢ كثرة عدد المتدربين	٧٩,٤	٢٣	٣,٤	١٧,٢	٥	٤٨,٩	٨٥	١٠,٣	١٨	٤٠,٧	٧١	
٣ كثرة غياب المتدربين	٦٩	٢٠	١٠,٣	٢٠,٧	٦	٦٥,٦	١١٤	١٠,٣	١٨	٢٤,١	٤٢	
٤ عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب	٨٦,٣	٢٥	-	١٣,٧	٤	٥٥,٢	٩٦	١٢,١	٢١	٣٢,٧	٥٧	
٥ قلة الوقت المخصص للبرنامج	-	-	٣٧,٩	١١	٦٢,١	١٨	٥٤	١٢,٦	٢٢	٣٣,٣	٥٨	
٦ غلبة المواد النظرية	٣٧,٩	١١	٢٠,٧	٦	٤١,٣	١٢	٣٣,٩	٥٩	١٦,٧	٢٩	٤٩,٤	٨٦
٧ عدم كفاية الاشراف الادارى	٨٦,١	٢٥	٣,٤	١٠,٢	٣	٥١,١	٨٩	١٠,٣	١٨	٣٨,٤	٦٧	
٨ قلة توفر فرص التفاعل	٧٥,٩	٢٢	٦,٩	١٧,٢	٥	٤٧,٧	٨٣	١٥,٥	٢٧	٣٦,٨	٦٤	
٩ ضعف الحوافز المقدمة للمدرسين والمتدربين	٢٤	٧	٢٤,١	٧	٥١,٧	١٥	٥٥,٧	٩٧	٦,٩	١٢	٣٧,٤	٦٥

استخدام طرق تدريس غير فعالة يحد من قلة فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى أن أثرها متوسط ١٢,٦٪ من المتدربين ويرى أن أثرها قليل ٥٨٪ من المتدربين ، ٨٦,١٪ من المحاضرين .

٢ - كثرة عدد المتدربين .

يرى ٤٠,٧٪ من المتدربين ١٧,٢٪ من المحاضرين ان كثرة عدد المتدربين يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى ان ذلك يؤثر بدرجة متوسطة ١٠,٣٪ من المتدربين ٣,٤٪ من المحاضرين ويين ان الاثر قليل ٤٨,٩٪ من المتدربين ، ٧٩,٢٪ من المحاضرين .

٣ - كثرة غياب المتدربين .

بين ٢٤,١٪ من المتدربين ، ٢٠,٧٪ من المحاضرين ان كثرة غياب المتدربين تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى أن أثرها متوسط ١٠,٣٪ من المتدربين ، ١٠,٣٪ من المحاضرين ، ويرى ان اثرها قليل ٦٥,٦٪ من المتدربين و٦٩٪ من المحاضرين .

٤ - عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب .

بين ٣٢,٧٪ من المتدربين ، ١٣,٧٪ من المحاضرين ان عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ويرى ان أثر ذلك متوسط ١٢,١٪ من المتدربين ويين ان الاثر قليل ٥٥,٢٪ من المتدربين ، ٨٦,٣٪ من المحاضرين .

٥ - قلة الوقت المحدد للبرنامج .

يرى ٣٣,٣٪ من المتدربين ، ٢٧,٥٪ من المحاضرين ان قلة الوقت المحدد للبرنامج يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ويرى ان اثر ذلك متوسط ١٢,٦٪ من المتدربين ٣٧,٩٪ من المحاضرين ، وبين ان الاثر قليل ٥٤٪ من المتدربين .

٦ - غلبة المواد النظرية .

بين ٤٩,٤٪ من المتدربين ، ٤١,٣٪ من المحاضرين ان غلبة المواد النظرية يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة كبيرة ، ويرى ان اثر ذلك متوسط ١٦,٧٪ من المتدربين ، ٢٠,٤٪ من المحاضرين ، وبين ان ذلك الاثر قليل ٣٣,٩٪ من المتدربين ، ٣٧,٩٪ من المحاضرين .

٧ - عدم كفاية الاشراف الاداري .

بين ٣٨,٤٪ من المتدربين ، ١٠,٢٪ من المحاضرين ان عدم كفاية الاشراف الاداري يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى ان الاثر متوسط ١٠,٣٪ من المتدربين ، ٣,٤٪ من المحاضرين ، وبين ان الاثر قليل ٥١,١٪ من المتدربين ، ٨٦,١٪ من المحاضرين .

٨ - قلة توفر فرص التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج .

بين ٣٦,٨٪ من المتدربين ، ١٧,٢٪ من المحاضرين ان قلة توفر التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج تحد من فاعلية

البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى ان ذلك الاثر متوسط
١٥,٥٪ من المتدربين ، ٦,٩٪ من المحاضرين وبين ان الاثر قليل
٤٧,٧٪ من المتدربين ٧٥,٩٪ من المحاضرين .

٩ - ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين .

يرى ٣٧,٤٪ من المتدربين ٥١,٧٪ من المحاضرين ان
ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين تحد من فاعلية البرامج
التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى ان الاثر متوسط ٦,٩٪ من
المتدربين ٢٤,١٪ من المحاضرين ويرى ان الاثر قليل ٥٥,٧٪ من
المتدربين ، ٢٤٪ من المحاضرين .

تشير النتائج السابقة الى ان المحاضرين يرون ان اثر استخدام
طرق التدريس غير فعالة وعدم توفر خطة علمية محددة للتدريب قلل
من فاعلية البرامج التدريبية وهم يخالفون المتدربين في ذلك الى حد
كبير ويرجع ذلك انهم المسئولون عن استخدام طرق التدريس الفعالة
وتوفير خطة علمية للتدريب .

ويخالف المتدربون المحاضرين في الرأي حول أثر كثرة عدد
المتدربين في الحد من فاعلية البرامج التدريبية وقد يرجع ذلك الى
تركيز المديرين على اسلوب المحاضرة النظرية في التدريب وقلة
المناقشة يجعلهم لا يضعون في اعتبارهم كثرة عدد المتدربين .

ج - آراء المتدربين والمحاضرين حول المشكلات والصعوبات التي
تحد من فاعلية البرامج التدريبية في مجال العلوم الطبيعية :
من الجدول (٣٩) يمكن استخلاص النتائج التالية :

١ - استخدام طرق للتدريس غير فعالة :

بين ١٤,٤٪ من المتدربين و ٥٠٪ من المحاضرين ان استخدام
طرق تدريس غير فعالة تحد من فاعلية البرامج التدريبية ويرى ان اثر
ذلك متوسط ١١,١٪ من المتدربين ، ٢١,٥٪ من المحاضرين وبين
ان الاثر قليل ٧٤,٤٪ من المتدربين ، ٢٨,٦٪ من المحاضرين .

٢ - كثرة عدد المتدربين .

يرى ٢٦,٧٪ من المتدربين ، ٦٤,٣٪ من المحاضرين ان
كثرة عدد المتدربين يحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ،
ويرى ان اثر ذلك متوسط ١٥,٦٪ من المتدربين ، وبين ان ذلك
الاثر قليل ٥٧,٨٪ من المتدربين ، ٣٥,٧٪ من المحاضرين .

٣ - كثرة غياب المتدربين .

بين ١١,١٪ من المتدربين ، ٦٤,٣٪ من المحاضرين أن كثرة
غياب المتدربين يحد بدرجة مرتفعة من فاعلية البرامج التدريبية ويرى
ان الاثر متوسط ٣,٣٪ من المتدربين ، وبين ان الاثر قليل ٨٥,٦٪
من المتدربين ، ٣٥,٧٪ من المحاضرين .

٤ - عدم توفر خطة علمية محددة للتدريب .

بين ١٧,٨٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين ان عدم

جدول رقم (٣٩)
آراء المدرسين والحاضرين حول المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية
في مجال المعلم العلمية

الفئات	مدرسون						حاضرون					
	مرتفع	نسبة %	تكرار	نسبة %	متوسط	تكرار	مرتفع	نسبة %	تكرار	نسبة %	متوسط	تكرار
١ البنود												
استخدام طرق تدريس غير فعالة	١٣	١٤,٤	١٠	١١,١	٦٧	٧٤,٤	٧	٥٠,١	٣	٢١,٥	٤	٢٨,٦
كرة عدد المدرسين	٢٤	٢٦,٧	١٤	١٥,٦	٥٢	٥٧,٨	٩	٦٤,٣	-	-	٥	٣٥,٧
كرة غياب المدرسين	١٠	١١,١	٣	٣,٣	٧٧	٨٥,٦	٩	٦٤,٣	-	-	٥	٣٠,٧
٤ علم توفر خطة علمية محددة للتدريب	١٦	١٧,٨	١١	١٢,٢	٦٣	٧٠	٧	٥٠	-	-	٧	٥٠
٥ قلة الوقت المخصص للبرامج	١٦	١٧,٨	٦	٦,٧	٦٨	٧٥,٦	٦	٤٢,٨	٣	٢١,٥	٥	٣٥,٧
٦ غلبة المواد النظرية	٣٦	٤٠	٦	٦,٧	٤٨	٥٣,٣	٩	٦٤,٢	٣	٢١,٥	٢	١٤,٣
٧ علم كفاية الاشراف الادارى	٢١	٢٣,٣	٦	٦,٧	٦٣	٧٠	٥	٣٥,٧	-	-	٩	٦٤,٣
٨ قلة توفر فرص التفاعل	٢٢	٢٤,٤	٨	٨,٩	٦٠	٦٦,٧	٨	٥٧,١	٣	٢١,٥	٣	٢١,٥
٩ ضعف الجوانب المقدمة للمدرسين والمدرسين	٣٦	٤٠	١٠	١١,١	٣٩	٤٣,٣	١٢	٨٥,٧	١	٧,١	١	٧,١

توافر خطة علمية محددة للتدريب تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، ويرى ان أثر ذلك متوسط ١٢,٢٪ من المتدربين وبين ان الاثر قليل ٧٠٪ من المتدربين ، ٥٠٪ من المحاضرين .

٥ - قلة الوقت المحدد للبرنامج .

يرى ١٧,٨٪ من المتدربين ، ٤٢,٨٪ من المحاضرين ان قلة الوقت المحدد للبرنامج يحد من فاعلية البرامج التدريبية وبين ان الاثر متوسط ٦,٧٪ من المتدربين ، ٢١,٥٪ من المحاضرين ويرى ان الاثر قليل ٧٥,٦٪ من المتدربين ٣٥,٧٪ من المحاضرين .

٦ - غلبة المواد النظرية .

بين ٤٠٪ من المتدربين ، ٦٤,٢٪ من المحاضرين ان غلبة المواد النظرية تحد من فاعلية البرامج التدريبية الى درجة مرتفعة ، ويرى ان اثرها متوسط ٦,٧٪ من المتدربين ٢١,٥٠٪ من المحاضرين . وبين ان اثر ذلك قليل ٥٣,٣٪ من المتدربين ، ١٤,٣٪ من المحاضرين .

٧ - عدم كفاية الاشراف الاداري .

بين ٢٣,٣٪ من المتدربين ، ٣٥,٧٪ من المحاضرين ان عدم كفاية الاشراف الاداري يحد من فاعلية البرامج التدريبية الى حد مرتفع ويرى ان الاثر متوسط ٦,٧٪ من المتدربين ويرى ان الاثر قليل ٧٠٪ من المتدربين ، ٦٤,٣٪ من المحاضرين .

٨ - قلة توفر فرص التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج .
يرى ٢٤,٤ ٪ من المتدربين ، ٥٧,١ ٪ من المحاضرين ان قلة
فرص التفاعل والاتصال بين المشاركين في البرنامج يحد من فاعلية
البرامج التدريبية الى حد مرتفع ويرى ان التأثير متوسط ٨,٩ ٪ من
المتدربين ، ٢١,٥ ٪ من المحاضرين ويبن ان هذا التأثير قليل
٦٦,٧ ٪ من المتدربين ٢١,٥ ٪ من المحاضرين .

٩ - ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين .
بين ٤٠ ٪ من المتدربين ، ٨٥,٧ ٪ من المحاضرين ان ضعف
الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين يحد من فاعلية البرامج التدريبية
الى حد مرتفع ويرى ان الاثر متوسط ١١,١ ٪ من المتدربين ، ٧,١ ٪
من المحاضرين ويبن أن الاثر قليل ٤٣,٣ ٪ من المتدربين ، ٧,١ ٪
من المحاضرين .

تشير النتائج السابقة الى ان المحاضرين يرون ان عدم توفر
خطة علمية محددة للتدريب وعدم كفاية الاشراف الاداري لا تحد من
فاعلية البرامج التدريبية ويشاركهم في ذلك المتدربون .
أما باقي العناصر فيخالف المتدربون المحاضرين في الرأي ،
فيرى المحاضرون ان استخدام طرق تدريس غير فعالة وكثرة
المتدربين وغياهم وقلة الوقت المحدد للبرنامج وغلبة المواد النظرية
وقلة فرص التفاعل بين المشاركين في البرنامج وضعف الحوافز المقدمة
للمتدربين والمشرفين تحد من فاعلية البرامج التدريبية الى حد كبير
ويرى المتدربون ان اثرها قليل .

وقد يرجع هذا الخلاف في الرأي الى ان المتدربين يعبرون عن رأيهم بالنسبة للدورات التدريبية التي تمت بالفعل ، اما المحاضرون فينبون رأيهم بالنسبة للتدريب بشكل عام خاصة وهم يشاركون في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية .

من الجدول (٤٠) يمكن استخلاص النتائج التالية :

أ - يرى المتدربون في مجال العلوم الانسانية أن أكثر المشكلات اعاقا لنجاح البرامج التدريبية هي غلبة المواد النظرية ، أما المحاضرون في نفس المجال فيرون ان ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين من اكبر المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية أما باقي المشكلات التي تضمنتها الاستبانة فيرى المتدربون ان اثرها في الحد من فاعلية البرامج التدريبية اقل من المتوسط ، ويشاركهم الرأي المحاضرون بالنسبة لقللة الوقت المحدد للبرنامج وغلبة المواد النظرية أما باقي المشكلات فيرون ان اثرها قليل .

ب - وفي مجال العلوم الطبيعية يرى المتدربون ان كثرة عدد المتدربين ، وغلبة المواد النظرية وضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين ، تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة متوسطة . أما المحاضرون فيرون ان ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين هي اكثر المشكلات التي تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة مرتفعة ، أما باقي المشكلات فأثرها فوق المتوسط عدا عدم كفاية الاشراف الاداري فأثره على البرامج التدريبية قليل من وجهة نظرهم . ويلاحظ اتفاق المتدربين والمحاضرين على ان ضعف

جدول رقم (٤٠)

آراء المستجيبين حول المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية البرامج (الدورات) التدريبية باستخدام المتوسط والانحراف المعياري واختبار (ت)

الفئات		في مجال العلوم الانسانية						في مجال العلوم الطبيعية			
البنود		متدربون		محاضرون		اختبار	«ت»	متدربون		محاضرون	
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
١	استخدام طرق تدريس غير فعالة	٣,٣٥	٢,١٢	١,٩٠	١,٦٨	٠,٠٣	٠,٠٣	٢,٣١	١,٨٦	٤,٦٤	٢,٢١
٢	كثرة عدد المتدربين	٣,٧٢	٢,٢	٢,٠٠	١,٦٥	١,٤٦	٠,٠٢	٣,٠٢	٢,١٨	٤,٤٣	٢,١٤
٣	كثرة غياب المتدربين	٢,٧٨	١,٨٨	٢,٨٣	١,٤٧	٠,١٤	٠,٠٩	١,٩٧	١,٥٩	٤,٥٧	١,٩٥
٤	عدم توافر خطط علمية محددة	٣,٤٢	٢,١٠	٢,٠٠	١,٨٧	٠,٢٣	٠,٠٩	٢,٥٩	١,٩٥	٤,١٤	٢,٥٧
٥	قلة الوقت المحدد للبرنامج	٣,٤٦	٢,١٨	٣,٨٦	١,٥٧	٠,٩٤	٠,٠٩	٢,٤٩	٢,١٣	٤,٠٧	١,٨٢
٦	قلة المواد النظرية	٤,٣٢	٢,١٦	٣,٦٦	١,٩٥	٠,٤٩	٠,٠٩	٣,٥٧	٢,٣٢	٤,٧٩	١,٨١
٧	عدم كفاية الاشراف الاداري	٣,٦٥	٢,٢١	١,٧٩	١,٦٣	٠,٠٤	٠,٠٣	٢,٥٨	١,٩٢	٣,٠٧	١,٧٧
٨	قلة توفر فرص التعامل	٣,٧٠	٢,٠٩	٢,٤١	١,٥٩	٠,٠٣	٠,٠٣	٢,٩١	٢,٠٩	٤,١٤	١,٥١
٩	ضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين	٣,٦٥	٢,٢٦	٤,٧٦	١,٩٩	٠,٢٢	٠,٠٢	٣,٧٨	٢,٥٣	٥,٧٩	١,٤٢

* مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠٥

** مستوى الدلالة الاحصائية عند ٠,٠١

الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين يعتبر من اهم العوامل التي تحد
من فاعلية البرامج التدريبية .

الخلاصة

يعتبر المعلم من اهم عناصر النظام التعليمي ، فهو الذي يكون على اتصال مباشر بالمتعلم وهو المسئول عن تنفيذ الخطط والاستراتيجيات التربوية لتحقيق الاهداف التربوية واهداف المراحل التعليمية ، ويرى ماكين Mackin أن المعلم يقوم بعملية ثنائية الاتجاه ، ان لم تكن متشعبة المسالك ، إذ يعلم ويتعلم وينمي نفسه مهنيًا ، ويفكر في تلاميذه ليس في صورتهم الحاضرة فحسب بل كما ينبغي ان يكونوا ايضاً . فهو يرى فيهم صورة المستقبل واستمرارية الحياة .

ولكي يحقق المعلم دوره المهني والوطني على احسن وجه ، فهو مطالب بأن ينمو اكاديميا ومهنيا بشكل مستمر . لذلك فانه في حاجة الى تدريب متواصل في اثناء الخدمة وهذا التدريب قد لا يكون محمدا بمقررات دراسية ، بل يكون من النشاطات والورش التربوية داخل وخارج المدرسة ويشتمل هذا العمل التدريبي عادة على التعمق في المادة الدراسية والاحتكاك بالخبرات الاخرى وتطبيق الاتجاهات والمستجدات في البحث التربوي وطرق التدريس والتقويم الناقد لعناصر المنهج المدرسي وتقديم اطار تربوي متجدد للقضايا التعليمية والحلول المقترحة لرفع مستواها .

لقد حاول البحث التعرف على بعض الاتجاهات العالمية في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة وتم استعراض التطور التاريخي واتجاهات البرامج (الدورات) التدريبية التي عقدتها وزارة التربية للمعلمين بدولة الكويت ، ونمو وتشعب المسؤوليات والتنظيمات الادارية ، المشرفة على تلك الدورات ، وكذلك حاول البحث التعرف على رأي المتدربين والمدرّبين الملتحقين في البرامج (الدورات) التدريبية في العام الدراسي ١٩٨٤/٨٣ ، عن طريق الإجابة عن الاستبيان الذي صمم لغرض معرفة واقع تلك الدورات أو البرامج التدريبية .

- وقد خرجت الدراسة الميدانية بنتائج كان من ابرزها ما يلي : -
- ترى عينة الدراسة ان اهداف البرامج التدريبية واضحة في اذهان المتدربين بالدرجة المطلوبة ، واما ارتباطها بطرق التدريس والتقنيات فانه لا يتحقق الا بدرجة قليلة .
- واما بخصوص اشتراك المتدربين في تحديد موضوعات البرنامج التدريبي ، فقد رأت العينة أن المتدربين لا يشاركون الا بدرجة قليلة جدا وتتركز المشاركة في فئة الموجهين الفنيين المقترحة اصلا لتلك الدورات .
- ترى فئات العينة بأن قابلية تطبيق ما تحتويه البرامج التدريبية في المدارس وخاصة داخل الفصول يتم بدرجة متوسطة ، وأما الحوافز المادية والمعنوية فهي قليلة جدا ، بل على العكس يحضر بعض المتدربين الدورات التدريبية خوفا من لائحة الجزاءات .

- تركزت آراء فئات العينة على غلبة المواد النظرية وضعف الحوافز المقدمة للمتدربين والمشرفين على الدورة واعتبرت كعوامل تحد من فاعلية البرامج التدريبية بدرجة كبيرة .

وبناء على نتائج الدراسات فان الباحث يوصي بما يلي :

١ - ضرورة تحديد اهداف البرامج (الدورات) التدريبية بشكل دقيق مبني على الاحتياجات الحقيقية للمتدربين بهدف رفع مستوى النظام التعليمي عن طريق رفع كفاءة المعلمين والعاملين في المدارس .

٢ - مشاركة المعلمين في اعداد البرامج التدريبية عن طريق التعرف على احتياجاتهم والمشكلات والصعوبات المهنية التي تواجههم ، وان تشرك اكثر من جهة في وضع برامج (دورات) تدريب المعلمين اثناء الخدمة .

٣ - توفير التسهيلات المادية في اماكن التدريب للمتدربين والمدرسين لخلق راحة نفسية تساعد على الاستيعاب والعطاء وبما يتناسب مع مكانتهم الاجتماعية والمسئوليات الملقاه على عاتقهم في تربية اجيال المستقبل .

٤ - ان تشتمل برامج (دورات) النمو المهني للمعلمين تحديث معلوماتهم الاكاديمية في مجال تخصصهم عن طريق تعريفهم على الحديث في مجال تخصصهم وان لا تقتصر فقط على دورات تأهيلية تربوية .

٥ - متابعة المدرّبين من المعلمين في فصولهم لمعرفة أثر ما تعلموه في الدورات التدريبية على أدائهم ودرجة تحقيق أهداف الدورات التي التحقوا بها .

٦ - وضع خطة قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى لتأهيل وإعادة تأهيل المعلمين تربوياً وتجديد معلوماتهم الأكاديمية ، وإطلاعهم على التجديدات التربوية التي تدخل نظام التعليم لتحقيق النجاح لها .

٧ - اختيار المدرّبين بحيث يكونون من المشهود لهم بالكفاءة التدريسية والعلمية .

٨ - أن تقدم برامج (دورات) تدريس المعلمين أثناء الخدمة في المدارس وفي الصباح بحيث يوضع تنظيم يحقق ذلك ، لما لهذا الأسلوب من أثر فعال في قبول المدرّبين ما يقدم لهم وإمكانية تطبيقه مباشرة في الميدان .

المراجع

أولا ؛ باللغة العربية :

- ١ - الأحمد ، عبد الرحمن احمد ومصباح الحاج عيسى ، «التنظيم الهيكلي لوزارة التربية في دولة الكويت» [الكويت : ذات السلاسل ، ١٩٨٤] .
- ٢ - الأحمد ، عبد الرحمن احمد وآخرون ، «مشروع تطوير التعليم العام في دولة الكويت» مقدم لمؤسسة الكويت للتقدم العلمي بدولة الكويت ، فبراير ١٩٨٥ .
- ٣ - جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، «حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة» [المنامة : دولة البحرين ، ١٩٧٥] .
- ٤ - جامعة الدول العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، «متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي المنعقدة بمسقط ١٩٧٩» [تونس : جامعة الدول العربية ، ١٩٧٩] .
- ٥ - عقراوي ، متى واسماعيل قباني ، «تقرير عن التعليم في الكويت» [القاهرة : دار الكتاب العربي بمصر ، ١٩٥٥] .
- ٦ - وزارة التربية ، «الخطة الخمسية لتنمية وتطوير التعليم ٨١/٨٢ - ٨٦/٨٥ حتى المستوى الثانوي» [دولة الكويت : ادارة شؤون

الطباعة بوزارة التربية ، ١٩٨٢] .

٧ - يوسف ، عبد القادر ، «تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة» [بيروت : دار الكتاب العربي ، ١٩٧٨] .

وثائق :

- ١ - سوريال ، لطفي ، «تقرير عن زيارة الى وزارة التربية الكويتية ٩/٣٠ الى ٧٧/١٠/٦» دائرة التربية ، اونراد باليونسكو الامم المتحدة ، ١٩٧٧ . (على الآلة الكاتبة) .
- ٢ - قرار وكيل وزارة التربية رقم (وت/ش/أ/٧ - ٣٧٦١) بتاريخ ١٩٧٩/١٢/١٥ ، وزارة التربية ، دولة الكويت .
- ٣ - مركز التدريب بحولي التابع لوزارة التربية «احصائية حول عدد الدورات التدريبية المنعقدة من عام ٧١/٧٠ حتى ٨٤/٨٣ في المركز» تم اعدادها بناء على طلب الباحث في يناير ١٩٨٥ .
- ٤ - وزارة التخطيط ، «قطاع التعليم والتدريب والبحث العلمي» الخطة الخمسية للتنمية ٨٦/٨٥ - ١٩٩٠/٨٩ ، مارس ١٩٨٥ .

ثانيا : باللغة الانجليزية :

- 1 . Adams , Elizabeth (Editing) . «In - Service Education and Teachers Centers» (New York : Pergaman press, 1973) .
- 2 . Alyah , Mohamed . K. , «In -Service Education in Kuwait»

- (Unpublished M. A Thesis, A. U. B. Dept of Education , 1976) .
- 3 . Burton , Kay . ,» More Must be Made to Mean better «Trends in Education , May 1974 .
 - 4 . Beyer , Barry . K. , and Anthony N. Penra . , «Concepts in The Social Studies» Washington , NCSS Bulletin , No 45 , 1982 .
 - 5 . Chambers , Jack . , «In - Service Training and The needs of Teachers» Trends in Education Autumn 1977 .
 - 6 . Deeb , John , «Primary Teacher Training in Kuwait» (PARIS : UNESCO , 1966) .
 - 7 . Divine , SARA . , «The State Department's Role In - Service Education» Educational Leadership . March 1960 .
 - 8 . Hummel , C. , «Education Today for The World Tomorrow» (PARIS UNESCO 1977) .
 - 9 . Ousta , Riyad , «The Development of Education in Kuwait» , (Unpublished Thesis , A. U. B, Education Dept ., 1975) .
 - 10 . Khan , Harry . , «The Role of Teachers , Centers In-Service» Trends in Education . Autumn 1977 .

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستاذ/ _____ المحترم

تحية طيبة وبعد ،

ان الهدف من تطبيق هذا الاستبيان ، هو التعرف على البرامج (الدورات التدريبية) التي تعقدها وزارة التربية بدولة الكويت للمعلمين في اثناء الخدمة ، من خلال آرائكم في هذه الدورات .

وستكون لآرائكم القيمة والمعبرة بصدق عن درجة موافقتكم على بنود الاستبيان ، موضع اهتمامي وتقديري . وسيكون لها الاثر الكبير على دقة النتائج .

ولا يسعني الا أن أشكركم على الوقت الذي خصصتموه للإجابة على الاستبيان . وفقنا الله وإياكم لما فيه خير وتقدم التربية والتعليم في الكويت .

الباحث

د . عبد الرحمن احمد الاحمد

استاذ مساعد - قسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية - جامعة الكويت

بسم الله الرحمن الرحيم

بيانات عامة :

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐
الجنسية : كويتي ☐ غير كويتي ☐

التخصص :

ملاحظات هامة :

يرجى اتباع التعليمات المذكورة بأعلى الصفحة ، عند الاجابة
عن بنود الاستبيان :

تعليمات :

يرجى وضع علامة (✓) تحت الاستجابة المعبرة عن قناعتك الشخصية لدرجة الموافقة على البنود التالية المتصلة ببرامج (دورات) تدريب المعلمين اثناء الخدمة التي تعقدتها وزارة التربية في العام الدراسي ٨٤/٨٣ :-

الاجابة							البنود
مرتفع جداً	مرتفع	جيد	قليل جداً	مرتفع جداً	مرتفع	جيد	
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	
							أولاً : اهداف البرنامج : ١ - وضوح اهداف البرنامج التدريبي في اذهان المتدربين . ٢ - ارتباط اهداف البرنامج التدريبي مع الاهداف العامة للتربية بالكويت ٣ - ارتباط اهداف البرنامج بمتطلبات التعليم العام . ٤ - ملاءمة اهداف البرنامج لحاجات المتدربين . ٥ - ارتباط اهداف البرنامج بالطرق والتقنيات الجديدة . ثانياً : محتوى البرامج التدريبية : ١ - اشتراك المتدربين في اختيار موضوعات البرنامج . ٢ - اشتراك متخذي القرارات بمراحل التعليم العام في موضوعات البرنامج . ٣ - احاطة المتدرب بعناصر البرنامج في وقت مبكر . ٤ - توفر مادة علمية عن البرنامج

الاجابة							البنود
مرتفع جدا	مرتفع	جيد	قليل جدا	جدا	جدا	جدا	
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	في ايدي المتدربين اثناء التدريب . ٥ - توفر مراجع ملائمة للبرنامج . ٦ - توفر التقنيات التربوية اللازمة للبرنامج . ثالثا : الفئات التي اسهمت في تنفيذ البرنامج التدريبي : ١ - متخذو القرارات بمراحل التعليم العام . ٢ - اعضاء هيئة التدريس المتخصصين في كلية التربية ومعهد التربية للمعلمين والمعلمات . ٣ - موجهون فنيون . ٤ - متخصصون من ادارة المناهج ومركز بحوث المناهج . ٥ - متخصصون في التقنيات التربوية . رابعا : الاستفادة من المديرين في تنفيذ البرنامج التدريبي : ١ - لدى المديرين الوقت الكافي للاهتمام بالتدريبيين . ٢ - للمديرين القدرة على مساعدة المتدربين في مواجهة المشكلات الميدانية .

الاجابة							البيانات
لا توجد	قليل جدا	قليل	متوسط	جيد	مرتفع	مرتفع جدا	
١		٣	٤	٥	٦	٧	
							٣ - للمدربين كفاءة في استغلال وقت البرنامج لتحقيق اهدافه . ٤ - للمدربين كفاءة في تحقيق اهداف البرنامج . ٥ - للمدربين اساليب فعالة في تنفيذ عناصر البرنامج . خامسا : مناسبة اوقات البرنامج من حيث : ١ - اختيار الاشهر التي يعطى فيها البرنامج من حيث مناسبتها لظروف العمل المدرسي . ٢ - اختيار ايام الاسبوع التي يعطى فيها البرنامج من حيث مناسبتها لظروف المتدرب . ٣ - مجموع ساعات البرنامج من حيث مناسبتها لتغطية الموضوعات . ٤ - ساعات البرنامج خلال اليوم الواحد من حيث مناسبتها لظروف المتدرب . سادسا : موضوعات البرنامج : ١ - اهمية الموضوعات في تحقيق اهداف البرنامج . ٢ - جودة الموضوعات من حيث اثرها لاهتمام المتدرب . ٣ - ارتباط الموضوعات بالمجال المهني للمتدرب .

الاجابة							البنود
مرتفع جدا ٧	مرتفع ٦	جيد ٥	مقبول ٤	قليل جدا ٣	لا يوجد ١	٢	
							٤ - قابلية الموضوعات للتطبيق في المدارس . ٥ - قابلية الموضوعات للارتفاع بمستوى التعليم العام . ٦ - علاقتها بما يطبق داخل الصف . سابعا : التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ البرنامج : ١ - مناسبة موقع مقر التدريب بالنسبة للمتدرب . ٢ - سهولة الانتقال الى مقر التدريب . ٣ - مناسبة سعة القاعات . ٤ - مناسبة اثاث القاعات (الطاولات ، المقاعد ... الخ) . ٥ - جودة التهوية . ٦ - مناسبة الاضاءة . ٧ - توفر الخدمات (مسجد ، بوفيه ، .. الخ) ٨ - توفر التسهيلات التعليمية (تصوير ، طباعة .. الخ) . ٩ - توفر اماكن للراحة خارج قاعات الدراسة . ثامنا : اثر البرنامج التدريبي على العملية التربوية : ١ - اسهامه في تحقيق الاهداف التي

الاجابة							البنود
مرتفع جدا ٧	مرتفع ٦	جيد ٥	متوسط ٤	قليل ٣	جدا ١	جدا ١	
							بني من اجلها . ٢ - اسهامه في رفع كفاءة المعلمين في عملهم . ٣ - دورة في الاسهام في حل المشكلات الميدانية . ٤ - اتاحة الفرص لتبادل الخبرات بين المدرسين . ٥ - اسهامه في تطوير المعلومات في مجال المادة العلمية . ٦ - اتاحته لفرص عملية تسهم في تنمية خبرات المدرسين . ٧ - اسهامه في تحقيق حاجات المدرسين من حيث : أ - الحوافز المعنوية (ترقية/لوظيفة أعلى) خطاب شكر وتقدير ب - الحوافز المادية . (علاوة استثنائية) . تاسعا : مشكلات وصعوبات تحد من فاعلية البرنامج التدريبية : ١ - استخدام طرق تدريس غير فعالة في البرامج التدريبية . ٢ - كثرة عدد المدرسين . ٣ - كثرة غياب المدرسين .

المحتويات

٥	* مقدمة
٩	* أهداف البحث
	* مفهوم واتجاهات تدريب المعلمين في أثناء
١١	الخدمة بدولة الكويت
	- بعض الاتجاهات المعاصرة لتدريب المعلمين
١٣	اثناء الخدمة
	- تدريب المعلمين اثناء الخدمة في وزارة
٢٥	التربية بدولة الكويت
٣٤	- برامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة بالكويت
	* واقع البرامج (الدورات) التدريبية للمعلمين
	اثناء الخدمة المقدمة والمقترحة من وزارة
٤٣	التربية في العام الدراسي ٨٤/٨٣
٤٣	- بناء الاداره
٤٥	- العينة
٤٨	- المعالجة الاحصائية
٤٩	- استعراض وتحليل النتائج
	أولا : آراء المتدربين والمحاضرين حول
٥٠	أهداف البرامج التدريبية

ثانيا : آراء المتدربين والمحاضرين حول	
محتوى البرامج التدريبية	٦٢
ثالثاً : الفئات التي ساهمت في	
تنفيذ البرامج التدريبية	٧٦
رابعاً : الافاده من المدربين في تنفيذ البرامج	
التدريبية	٨٨
خامساً : مناسبة أوقات البرامج للمتدربين	٩٧
سادساً : موضوعات البرامج التدريبية	١٠٦
سابعاً : التسهيلات المادية المتوفرة لتنفيذ	
البرامج التدريبية	١١٧
ثامناً : أثر البرامج التدريبية على العملية التربوية	١٣١
تاسعاً : المشكلات والصعوبات التي تحد من فاعلية	
البرامج التدريبية	١٤٤
* الخلاصة	١٦١
* المراجع	
أولاً : باللغة العربية	١٦٥
ثانيا : باللغة الانجليزية	١٦٦
* الملاحق	١٦٩