

دراسة تقويمية للدورة التدريبية لمنهج الرياضيات المطور والموحد للفصل الثالث الابتدائي بدولة الكويت

د. عبدالله محمد الشيخ
كلية التربية - جامعة الكويت

ملخص

يعد التدريب عملية تربوية بالدرجة الأولى ، محورها الأساسي المدرس وهدفها زيادة كفاءته ورفع مستواه . لذلك لابد من تحسس رغبات المدرسين أنفسهم لبلورة أهداف التدريب ، بحيث تستكشف مشكلاتهم ، وبالتالي تقديم حلول عملية لها لدفع العملية التربوية للأمام .

وفي إطار برنامج وزارة التربية بدولة الكويت لتدريب العاملين في أثناء الخدمة من المدرسين والمدرسات والمشرفين والمشرفات في مجال منهج الرياضيات المطور والموحد للصف الثالث الابتدائي عقدت دورة تدريبية لتعرف المهارات الأساسية في المنهج واكتساب القدرة على قياسها واكتساب القدرة على تدريس المنهج الجديد .

وقد حاول الباحث تعرّف آراء المشاركين بتلك الدورة من مدرسين ومدرسات ومشرفين ومشرفات من مختلف المناطق التعليمية وذلك عن طريق اختيار عينة عشوائية عددها ٢٠ من كل منطقة لتعرف مدى الاستفادة النظرية والعملية من الدورة لتحديد مدى فاعلية التدريب في تطوير أداء المتدربين وتحديد المعوقات التي واجهتهم في أثناء الدورة وإصدار توصيات إجرائية تهدف إلى إصلاح مسار التدريب في مجال الرياضيات .

وقد كانت فروض الدراسة كما يلي :

- ١ - الوظيفة ليس لها تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٢ - المؤهل ليس له تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٣ - نوع المدرب ليس له تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٤ - خبرة المدرب ليس لها تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
- كما يفترض البحث أن الفروق الملحوظة ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

مقدمة

يعد التدريب عملية تربوية بالدرجة الأولى محورها الأساسي المدرس وهدفها زيادة كفاءته ورفع مستواه . لذلك لا بد من تحسس رغبات المدرسين أنفسهم لبلورة أهداف التدريب وأن تستكشف مشكلاتهم لتقدم حلول عملية لها لدفع العملية التربوية للأمام .

لذا فإن التدريب والتأهيل في أثناء الخدمة سمة ملازمة لحياة المعلم المهنية فالتدريب من أنجح الوسائل التي تمد المعلم بالمعلومات اللازمة نحو تطوير مستواه والارتقاء بقدراته وتحسين أساليبه وطرائق تدريسه والوقوف على آخر التطورات في مجال التدريس مما قد يجعلهم ذلك قادرين على التغلب على مشكلاتهم المهنية .

إن التدريب كما يعرفه يوسف (١١ ، ١٧) كل برنامج منظم مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الانتاجية .

إن وظيفة التدريب هي زيادة حساسية المعلم للموقف التدريسي وجعله دائم التفكير في أفضل الطرق والأساليب لمعالجة الموقف التدريسي .

الدراسات السابقة

ولقد أفاد Kings (١٦ ، ١٦) أن من متطلبات نجاح التدريب تعرّف حاجات المدرسين، وقد شاركه في ذلك Makey (١٧ ، ٣٢) حيث أشار إلى أن استخدام ردود أفعال المدرسين كتغذية راجعة لتعديل مسار برامج التدريب هام جدا لنجاح العملية . ولقد استخدم Billy (١٢ ، ٤٧) ردود أفعال المدرسين لتصميم برنامج مقترح لتدريب

المدرسين ملائم فيه بين حاجات العملية التربوية وتنوع رغبات المدرسين لحل مشكلاتهم وتحسين أدائهم .

ويضيف الشيخ في بحثه (٦ ، ٢٥) موضحاً أن : يشمل تدريب المعلمين في أثناء الخدمة كل ما يرفع من مستوى أدائهم ورفع كفاياتهم سواء من خلال برامج للتأهيل أو العلاج أو الإنماء .

ويذكر أوزبورن وشولتز (١ ، ٣١) أهمية التدريب في أثناء الخدمة قائلين : لقد كان السعي وراء النمو الذهني والاكساب المستمر لمهارات اضافية من السمات المميزة للمعلمين الجيدين على مر العصور . ويعدّ كثير من المؤسسات والوكالات أن أعظم قيمة للإعداد في أثناء الخدمة تكمن في تقديم العون والمساعدة للمعلمين من أجل النمو العلمي والمهني واكتساب المهارات التعليمية .

التدريب في أثناء الخدمة كما يقول الدهمشاوي (٧ ، ٢) اسلوب من أساليب النمو المهني وهو يعدّ نشاطاً لتزويد المعلمين بالمعلومات وتعديل اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم .

ويلفت البزاز (٢ ، ٨٧) النظر في بحثه حيث يذكر أن التوسع الكمي في إعداد المعلمين بشكل كبير أدى في كثير من الأحيان إلى التغاضي عن حسن إعدادهم مما أدى إلى انخفاض في مستويات التعليم . . . ومن هنا تكمن أهمية التدريب في أثناء الخدمة .

ويتطرق عمر (٩ ، ٦٥) في دراسته إلى أن التدريب في أثناء الخدمة إذا ما أحسن تنظيمه وحقق أهدافه يؤدي إلى المزيد من النمو المهني والذاتي والمزيد من الرغبة في الانخراط بالأنشطة التدريسية يضاف إلى ذلك أن الفرد المتدرب يشعر بالاشباع في عمله نتيجة ثقته بنفسه واعتزازه بانتاجه مما يساعده على التقدم والترقي في عمله .

وفي دراسة عن العائد من التدريب ركز Hendresn (١٣ ، ٤) على أن من العوامل التي تؤثر في عائد التدريب قدرة المدرس على تحديد احتياجاته ومشاركة المتدربين الفعالة في وضع برامج التدريب وتحديد النشاط خلال الدورة وتؤيده في ذلك Mangieri (١٨ ، ١١٠) حيث أكد على أثر تحديد احتياجات المدرسين لنجاح عملية التدريب ، وقد أفاد Kenth (١٤ ، ١٠١) أن أثر التدريب يكون واضحاً إذا كان نابعاً من مشكلات الميدان، ويهدف الى تحويل المدرس من عنصر سلبي في العملية التربوية إلى عنصر ايجابي . لقد ركز كينيث على أهمية استطلاع رأي المتدربين لتحديد احتياجاتهم من عملية

التدريب في النقاط التالية :

- ١ - استخدام عائد استطلاع الرأي كمدخل لعملية التدريب .
 - ٢ - إشعار المدرس بأهمية رأيه في تصميم برامج التدريب .
 - ٣ - معرفة رأي المدرسين تجاه عملية التدريب يجعلهم أكثر استجابة ومشاركة .
- وقد حدد Smith (١٩ ، ٥٨٣) سمات نظام التدريب الناجح كما يلي :

- ١ - أن تكون أهدافه واضحة .
 - ٢ - أن يكون له عائد يمكن قياسه .
 - ٣ - أن يكون قابلاً للتغيير والتعديل ليلائم حاجة الميدان المتغيرة .
- وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد متطلبات انشاء نظام تدريب فعال في ضوء الخطوات الست التالية :

- ١ - ينبغي تحديد أهداف التدريب لتعين مواصفات الدورة .
 - ٢ - ينبغي تحديد العوامل المؤثرة في التدريب لمراعاتها عند تنفيذ الدورة .
 - ٣ - ينبغي تحديد وظيفة التدريب كنظام في ظل العوامل المؤثرة فيه .
 - ٤ - ينبغي تحديد طرق تنفيذ برامج التدريب بأقل كلفة ممكنة .
 - ٥ - ينبغي تحديد علاقة نظام التدريب بالنظام التربوي حيث سينمو منه مدخلاته ويعطيه فيه مخرجاته .
 - ٦ - ينبغي دراسة مخرجات التدريب لتقييمه وتحديد عائدته ومعوقاته .
- يهدف تحليل نظام التدريب الوصول إلى مستوى تحقق فيه الدورة أكبر عائد بأقل كلفة كي تمد النظام التربوي بحاجته من المدرسين الأكفاء .

وللوصول بنظام التدريب إلى مستوى الكفاءة المطلوبة يجب معاملته Hendresn (١٣ ، ٤) وتدریس العلاقات الداخلية وتفاعلاتها وتحديد أقسامه الأساسية وهي :

- ١ - الأهداف - تحديدها - اختيارها - تطويرها .
- ٢ - التخطيط والإعداد - تحديد الخطوات - اختيار المناسب منها - تطويرها .
- ٣ - التنفيذ - المتطلبات - الظروف - المعوقات - الامكانيات .
- ٤ - التقييم - تقويم الدورة - تقويم المتدرب - تقويم المدرب .

٥ - التطوير - التقييم - تحليل ردود الأفعال - تحديد النتائج - التوصيات .

وفي إطار برنامج وزارة التربية بدولة الكويت لتدريب العاملين في أثناء الخدمة من المدرسين والمدرسات والمشرفين والمشرفات في مجال منهج الرياضيات المطور والموحد للصف الثالث الابتدائي عقدت دورة تدريبية لتعرف المهارات الأساسية في المنهج واكتساب القدرة على قياسها واكتساب القدرة على تدريس المنهج الجديد .

وقد حاول الباحث تعرف آراء المشاركين بتلك الدورة من مدرسين ومدرسات ومشرفين ومشرفات من مختلف المناطق التعليمية وذلك عن طريق اختيار عينة عشوائية عددها ٢٠ من كل منطقة لتعرف مدى الاستفادة النظرية والعملية من الدورة .

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تعرف آراء المتدربين لتحديد مدى فعاليته في تطوير أداء المتدربين وتحديد المعوقات التي واجهتهم في أثناء الدورة وإصدار توصيات إجرائية تهدف إلى إصلاح مسار التدريب في مجال الرياضيات .

مشكلة الدراسة

يعدّ التدريب من الأنظمة التربوية ذات المردود السريع . وعدم تلبية نظام التدريب لحاجة المتدربين ومراعاته لظروفهم قد يصيب المتدرب بالاحباط . لذلك فإن تعرف رأي المتدربين في الدورة يسهم في تحديد مدى نجاحها وتستخدم نتائجه في إصلاح مسار الدورات التالية .

وتهتم هذه الدراسة بالاجابة على التساؤلات التالية :

- ١ - هل أهداف الدورة واضحة لدى المتدربين .
- ٢ - هل تؤثر ظروف عقد الدورة في نفسية المتدربين وحاسهم للتدريب .
- ٣ - هل تنظيم الدورة وتوفير الامكانيات المادية والعينية ساهم في نجاح الدورة .
- ٤ - هل يقبل المتدربون تقويم أعمالهم خلال الدورة .
- ٥ - هل استفاد المتدربون من الدورة .

حدود الدراسة

تجرى الدراسة ضمن الحدود التالية :

- ١ - استطلاع عينة المتدربين الذين حضروا الدورة التدريبية لمنهج الرياضيات المطورة والموحدة للفصل الثالث الابتدائي .
- ٢ - اختيار كل عينة المتدربين وتشمل حملة دبلوم وجامعيين ومشرفين .
- ٣ - يتم استطلاع رأي المتدربين بوساطة استبانة .
- ٤ - يتم دراسة تأثير المتغيرات التالية على رأي المتدربين .

فروض الدراسة

اقترحت الدراسة الفروض الصفرية التالية :

- ١ - الوظيفة ليس لها تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٢ - المؤهل ليس له تأثير في درجة تقبل فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٣ - نوع المتدرب ليس له تأثير في درجة فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
 - ٤ - خبرة المتدرب ليس لها تأثير في درجة فئات عينة الدراسة لمجالات الدورة .
- كما يفترض البحث ان الفروق الملاحظة ليس لها دلالة احصائية على مستوى $\geq 0,05$.

أدوات الدراسة

استخدمت الدراسة استبانة تحتوي على ثلاثة مجالات :

- أ - قبل وضع البرنامج التدريبي ويحتوي على ١١ عبارة .
 - ب - في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ويحتوي على ١٠ عبارات .
 - ج - تقويم البرنامج التدريبي ويحتوي على ٧ عبارات .
- وقد طلب من عنصر العينة أن يستجيب بنعم أو لا على كل عبارة من عبارات الاستبانة .

كما طلب من المستجيب أن يحدد بعض المعلومات الخاصة به وهي :

الوظيفة : (مدرس / مشرف)

النوع : (مدرس / مدرسه)

المؤهل : (دبلوم / جامعي / جامعي تربوي)

سنوات الخبرة : (أربع مستويات كل منها خمس سنوات)

عينة الدراسة

تم استطلاع رأي ٨١ مدرسا من حملة الدبلوم و ١٤ مدرسا من الجامعيين وأربعة مشرفين فنيين . وكان توزيع العينة على متغيرات الدراسة كما يلي :

جدول (١)

توزيع العينة في ضوء المؤهل الوظيفي

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
مدرس دبلوم	٨١	٨١,٨
مدرس جامعي	١٤	١٤,١
مشرف فني	٤	٤,١
المجموع	٩٩	١٠٠

جدول (٢)
توزيع العينة في ضوء الجنس والمؤهل

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل والجنس
٣٨,٩	٣٧	مدرس دبلوم
٤٤,٤	٤٤	مدرسة دبلوم
٩,٥	٩	مدرس جامعي
٥,٣	٥	مدرسة جامعية
١٠٠	٩٥	المجموع

جدول (٣)
توزيع العينة في ضوء سنوات الخبرة والجنس

النسبة المئوية	التكرار	النوع والجنس	الخبرة
٨,٤	٨	مدرس	٠ - ٥ سنوات
١٢,٦	١٢	مدرسة	٠ - ٥ سنوات
٦,٣	٦	مدرس	٥ - ١٠ سنوات
٨,٤	٨	مدرسة	٥ - ١٠ سنوات
٨,٤	٨	مدرس	١٠ - ١٥ سنة
١٢,٦	١٢	مدرسة	١٠ - ١٥ سنة
١٥,٨	١٥	مدرس	١٥ - ٢٠ سنة
١٥,٨	١٥	مدرسة	١٥ - ٢٠ سنة
١٠٠	٩٥		المجموع

جدول (٤)
توزيع العينة في ضوء المؤهل التربوي

المؤهل الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
تربوي	٥	٣٥,٧
غير تربوي	٩	٦٤,٣

المعالجات الاحصائية

استخدم البحث اختبار مربع كاي لتحديد الدلالة الاحصائية للاستجابات في ضوء القياس التصنيفي (نعم / لا) وقد تم اختبار مستوى دلالة (٠,٠٥) يتم في ضوءه رفض أو قبول الفرض الصفري .

وقد تم اختيار الفرض الصفري على أساس أن الفروق بين التكرارات المتوقعة والتكرارات الملاحظة ليس لها دلالة احصائية . أما الفروض فتشير إلى أن الفروق لها دلالة على مستوى $\geq 0,05$.

نتائج الدراسة الميدانية

عرضت الدراسة ٢٨ عبارة موزعة في ثلاثة مجالات رئيسة هي :

- أولا - في مجال الإعداد للبرامج التدريبية حيث احتوى المجال على ١١ عبارة .
 - ثانيا - في مجال تنفيذ البرامج التدريبية حيث احتوى المجال على ١٠ عبارات .
 - ثالثا - في مجال تقويم البرامج التدريبية حيث احتوى المجال على ٧ عبارات .
- وفيما يلي مناقشة استجابة عناصر العينة في ضوء متغيرات الدراسة وهي :

- ١ - الوظيفة (مدرس - مشرف فني)
- ٢ - المؤهل (دبلوم - جامعي)
- ٣ - الجنس (مدرس - مدرسة)
- ٤ - سنوات الخبرة (أربع سنوات)

أولا - الإعداد للبرامج التدريبية

احتوى هذا المجال على إحدى عشرة عبارة موزعة على ثلاثة موضوعات رئيسية

هي :

- أ - أهداف البرنامج ، وقد احتوى على أربع عبارات .
- ب - موعد محاضرات الدورة وقد احتوى على ست عبارات .
- ج - ملائمة الدورة للبرغبات الشخصية للمتدرب وقد احتوى على عبارة واحدة .

أ - أهداف البرنامج التدريبية

أ - ١ أهداف البرنامج لدى المتدرب

أفادت شرائح عينة الدراسة النوعية التي قسمت في ضوء المؤهل والوظيفة (دبلوم - جامعي - مشرف فني) جدول (١) بند (١) أن أهداف البرنامج واضحة لديهم بنسبة تزيد عن ٧٨٪ أما من حيث تأثير الجنس ، فيوضح جدول (٢) بند (١) أن المدرسين والمدرسات سواء الجامعيين أو أولئك الحاصلين على دبلوم متوسط متفهمين لأهداف الدورة بنسبة تزيد عن ٧٧٪ وأن الفروق بين استجابة الشرائح النوعية في ضوء الجنس والجنسية ليس لها فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة للاستجابة المتوقعة ، وذلك عند مستوى دلالة ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير الخبرة في استجابة مدرس ومدرسات العينة ، فتوضح النتائج الواردة في بند (١) جدول (٣) أن معظم شرائح العينة في دراسة أهداف الدورة بنسبة لا تقل عن ٧٨٪ فيما عدا المدرسين ذوي الخبرة من ١٠ - ١٥ سنة الذين وافق ٥٠٪ منهم على وضوح أهداف الدورة ، ويلاحظ أن الاختلاف ليس له دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ وذلك لصغر عينة المدرسين الذين تتراوح خبرتهم من ١٠ - ١٥ سنة .

من هذا العرض نخلص إلى أن أهداف البرنامج واضحة لدى المتدربين بغض النظر عن وظيفتهم أو مؤهلهم أو نوعهم أو سنوات خبراتهم ، وأن الفروق بين الاستجابات المتوقعة والاستجابات الفعلية ليس لها دلالة احصائية أي إنها وليدة المصادفة .

جدول (٥)

استجابة العينة في مجال الإعدادات للدورات موزعة في ضوء المؤهل والوظيفة

التسلسل	دبلوم		جامعي		مشرف فني	
	نعم	%	نعم	%	نعم	%
١	٦٨	٨٣,٩	١١	٧٨,٥	٤	١٠٠
٢	٦٥	٨٠,٢	١١	٧٨,٥	٤	١٠٠
٣	٧٠	٨٦,٤	١٠	٧١,٤	٤	١٠٠
٤	١٤	١٧,٣	٢	١٤,٢	—	—
٥	٣٢	٣٩,٥	٦	٤٢,٨	٣	٧٥
٦	٣٠	٣٧,٠	٧	٥٠	—	—
٧	٦٩	٨٥,١	١٢	٨٥,٧	٣	٧٥
٨	١٤	١٧,٣	٧	٥٠	١	٢٥
٩	٣٦	٤٤,٤	٤	٢٨,٦	—	—
١٠	٥٣	٦٥,٤	٩	٦٤,٣	٢	٥٠
١١	٥١	٦٣,٠	٩	٦٤,٣	—	—

أ - ٢ مراعاة أهداف البرنامج للاحتياجات المهنية المعينة

تشير النتائج الواردة في بند (٢) جدول (١) إلى أن أهداف البرنامج تراعي الحاجات المهنية للمتدربين سواء كانوا مدرسين جامعيين أو من حملة الدبلوم أو مشرفين فنيين، وأن العينات النوعية استجابت بنسبة لا تقل عن ٧٨٪ من عدد كل عينة .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس، فتشير النتائج الواردة في بند (٢) جدول (٢) إلى

أن المدرسين والمدرسات سواء من الجامعيين أو من حملة الدبلوم المتوسط لديهم قناعة بأن أهداف البرنامج تلبي حاجتهم المهنية بنسبة لا تقل عن ٧٧٪ وأن الفروق بين الاستجابة المتوقعة والاستجابة الفعلية ليست لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ كما يشير إلى ذلك مقارنة قيمة مربع كاي الحسابة وقيمتها الجدولية .

كما تشير النتائج الواردة في جدول (٣) بند (٢) إلى أن شرائح العينة النوعية في ضوء الجنس ومستوى الخبرة مقتنعة بأن البرنامج يراعي حاجاتهم المهنية بنسبة لا تقل عن ٧٥٪ وفيما عدا شريحة المدرسين ذوي الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات . وتشير مقارنة قيم مربع كاي الجدولية بقيمتها الحسابية إلى أن هذه الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق يمكن القول إن أهداف البرنامج تراعي حاجة المتدربين المهنية سواء كانوا مدرسين جامعيين أو من حملة الدبلوم، أو مشرفين فنيين وبغض النظر عن سنوات خبرتهم أو جنسهم، وأن الفروق بين الاستجابات المتوقعة والاستجابات الفعلية ليس لها دلالة احصائية .

أ - ٣ شمول أهداف البرنامج لموضوعات المنهج

توضح النتائج الواردة في بند (٣) جدول (١) تأثير المؤهل والوظيفة في إحساس المتدربين بشمول أهداف البرنامج لأهداف المقرر . ويلاحظ من النتائج أن هناك موافقة من حملة الدبلوم بنسبة ٨٦,٤٪ والمشرفين العينة بنسبة ١٠٠٪، في حين تدنت نسبة موافقة الجامعيين إلى ٧١,٤٪ .

جدول رقم (٦)

استجابة العينة في مجال الإعدادات للدورات موزعة في ضوء المؤهل والجنس

الرقم	ديبلوم جامعي								الدلالة الاحصائية ٠,٠٥
	مدرس		مدرسة		مدرس		مدرسة		
	نعم	%	نعم	%	نعم	%	نعم	%	
١	٣٣	٨٩,٢	٣٥	٧٩,٥	٧	٧٧,٨	٤	٨٠	٠,٨٤٢
٢	٢٩	٨٧,٤	٣٦	٨١,٨	٧	٧٧,٨	٤	٨٠	٠,٠١٣
٣	٣٢	٨٦,٥	٣٨	٨٦,٦	٧	٧٧,٨	٣	٦٠	٣,٢١٩
٤	٨	٢١,٦	٦	١٣,٦	١	١١,١	١	٢٥	٢,٦١١
٥	١٥	٤٠,٥	١٧	٣٨,٦	٤	٤٤,٤	٢	٤٠	٢,٥٤٩
٦	١٣	٣٥,١	١٧	٣٨,٦	٤	٤٤,٤	٣	٦٠	٠,٦٧٩
٧	٣٣	٨٩,٢	٣٤	٧٧,٣	٨	٨٨,٩	٤	٨٠	١,٩٠٠
٨	٨	٢١,٦	٦	١٣,٦	٤	٤٤,٤	٣	٦٠	٢,٣٩٠
٩	١٧	٤٥,٩	١٩	٤٣,٢	٢	٢٢,٢	٢	٤٠	٠,٧٤٨
١٠	٢٣	٦٢,٢	٣٢	٧٢,٧	١٢	٧٧,٧	٢	٤٠	٤,٤٤١
١١	٢٢	٥٩,٥	٢٩	٦٥,٩	١٢	٧٧,٧	٢	٤٠	٤,٠١٢

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس في استجابة شرائح العينة النوعية، فتوضح النتائج الواردة في بند (٣) جدول (٢) إلى أن أكثر من ٧٧٪ من حملة الديبلوم والمدرسين الجامعيين مقتنعين بأن أهداف البرنامج شاملة لموضوعات المقرر في حين تدنت استجابة المدرسات الجامعيات إلى ٦٠٪ من عدد المدرسات الجامعيات المستجيبات . ومن مقارنة قيم مربع كاي الجدولية بقيمتها الاحصائية نلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير الخبرة، فيوضح جدول (٣) بند (٣) أن أكثر من ٨٧٪ من عدد

أفراد شرائح العينة النوعية مقتنعين بأن أهداف البرنامج تغطي موضوعات المقرر وذلك على الرغم من أن شريحة المدرسين الذين تتراوح خبرتهم من ٥ - ١٠ سنوات قد استجابت بنسبة ٥٠٪، ونلاحظ أيضا من قيمة مربع كاي الواردة في الجدول أن هذه الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

ونستنتج من العرض السابق أن أهداف البرنامج تغطي موضوعات المقرر على الرغم من تحفظ شريحة المدرسين الجامعيين التي فيما يبدو مؤثرات في الشرائح المتضمنة لها .

أ - ٤ المساهمة في اختيار أهداف البرنامج

من استعراض التكرارات والنسب المئوية الواردة في جدول (١) بند (٤) نلاحظ تدني نسبة الموافقة على هذا البند حيث لم تزد عن ١٧٪ بالنسبة لكل من المدرسين من حملة الدبلوم والجامعيين، في حين لم يوافق على هذا البند أي من المشرفين الفنيين .

أما من حيث تأثير المؤهل وجنس المدرس فتوضح التكرارات والنسب المئوية الواردة في بند (٤) جدول (٢) إلى أن نسبة كبيرة جدا من المدرسين تزد عن ٨٥٪ لم تساهم في اختيار أهداف البرنامج وأن الفروق من استجابات الشرائح النوعية ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ أي إنه يوجد اتفاق بين شرائح العينة على هذا الاتجاه .

أما من حيث تأثير الخبرة ونوع المدرس، فتشير النتائج الواردة في بند (٤) جدول (٣) إلى أن المدرسين بغض النظر عن سنوات خبرتهم لم يساهموا في اختيار أهداف البرنامج .

ونستنتج من العرض السابق أن شرائح العينة لم يتم أخذ رأيها عند تحديد أهداف البرنامج التدريبي .

جدول رقم (٧)
استجابة البيئة في مجال الأعداد للدورات موزعة في ضوء الخبرة

[illegible]

ب - موعد الدورة

ب - ١ مناسبة موعد الدورة

تفيد النتائج الواردة في بند (٥) جدول (١) أنّ المدرسين غير موافقين على موعد الدورة حيث لم تزد نسبة من أفادوا بمناسبة موعد الدورة عن (٤٢٪) في حين وافق (٣) مشرفين بنسبة (٧٥٪) على مناسبة موعد الدورة .

أما من حيث تأثير مؤهل المتدرب وجنسه، فتوضح النتائج الواردة في جدول (٢) بند (٥) أن هناك إجماعاً من المدرسين والمدربات سواء من حملة الدبلوم أو الجامعيين على عدم مناسبة موعد الدورة حيث لم يصل نسبة الموافقة إلى أكثر من ٤٤٪. ويلاحظ أن الفروق في إجماع شرائح العينة النوعية ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

وتشير النتائج الواردة في بند (٥) جدول (٣) ان شرائح العينة في ضوء جنس المدرس أو خبرته لا توافق على مناسبة موعد الدورة وأن الفروق الواردة بين استجابات الشرائح النوعية ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق نخرج بأن شرائح العينة بغض النظر عن الوظيفة أو المؤهل أو الخبرة أو النوع غير موافقة على مواعيد البرنامج التدريبي .

ب - ٢ الموافقة على أن يكون موعد الدورة آخر العام

تفيد النتائج الواردة في بند (٦) جدول (١) إلى عدم موافقة عينة الدراسة على أن يكون موعد الدورة آخر العام بغض النظر عن مؤهلهم أو وظيفتهم ، حيث لم تزد نسبة الموافقة عن (٥٣٪) .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس، فتشير النتائج الواردة في جدول (٢) بند (٦) إلى عدم موافقة عينة الدراسة على هذا المبدأ حيث لم تصل نسبة الموافقة إلى أكثر من (٣٧٪) كما تدل نتائج الاختبارات الاحصائية على أن الفروق بين استجابات الشرائح النوعية ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير الخبرة، فتوضح النتائج الواردة في بند (٦) جدول (٣) اتفاق المدرسين بغض النظر عن خبرتهم أو نوعهم على رفض مبدأ عقد الدورة في آخر العام

الدراسي . كما تشير النتائج إلى أنه لم يقبل هذا المبدأ أكثر من ٦٠٪ من عدد المدرسين وأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق يتضح رفض عينة الدراسة لمبدأ عقد الدورة آخر العام الدراسي .

ب - ٣ الموافقة على أن يكون موعد الدورة صباحا

تشير النتائج الواردة في بند (٧) جدول (١) موافقة أكثر من ٧٥٪ من أفراد عينة الدراسة على مبدأ عقد الدورة صباحا، وإن كان المشرفون هم أكثر الفئات تحفظا على هذا المبدأ حيث كانت نسبة موافقتهم ٧٥٪ .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس، فتشير النتائج الواردة في بند (٧) جدول (٢) إلى أن هناك اتفاقا كبيرا بين شرائح العينة النوعية على قبول مبدأ إقامة الدورات صباحا حيث زادت نسبة موافقة الشرائح عن ٧٧٪، وتشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

وتشير النتائج الواردة في بند (٧) جدول (٣) إلى أن شرائح العينة النوعية متفقة على مناسبة عقد الدورات صباحا لأغلبية تزيد عن ٧٥٪ بغض النظر عن نوعهم أو خبرتهم في التدريس . ولم يشذ عن هذه الأغلبية إلا شريحة المدرسين ذوي الخبرة من ١٠ - ١٥ سنة حيث تدنت نسبة موافقتهم إلى ٥٠٪ وتشير النتائج إلى أن هذا الاتفاق عام وأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق نلاحظ أن هناك إجماعا على الموافقة على أن تكون الدورات صباحية .

ب - ٤ الدورات المسائية

تحفظت شرائح العينة النوعية من المدرسين حملة الدبلوم أو الجامعيين أو المشرفين الفنيين على مبدأ عقد الدورة مساء حيث لم تصل نسبة الموافقين من أية شريحة إلى أكثر من ٥٠٪ بند ٨ جدول (١) .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس، فيلاحظ تدني نسبة الموافقة إلى أقل من ٤٤٪ فيما

عدا شريحة المدرسات الجامعيات التي وصلت نسبة الموافقات بينهن إلى ٦٠٪ ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير نوع المدرس ومدة خبرته، فتدل النتائج الواردة في بند (٨) جدول (٣) إلى رفض المدرسين بغض النظر عن نوعهم أو خبرتهم لفكرة الدورات المسائية حيث لم تصل نسبة الموافقة إلى أكثر من ٥٠٪، كما تشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

ونخرج من العرض السابق بأن شرائح العينة النوعية ترفض فكرة الدورات المسائية بغض النظر عن الوظيفة أو المؤهل أو النوع أو سنوات الخبرة . ولم يخرج عن هذا الاتفاق إلا المدرسات الجامعيات وإن كان يوجد تحفظ على مدى صدق استجابتهن نظرا لصغر حجم العينة .

ب - ٥ تأثير موعد الدورة الحالية في الحالة النفسية للمتدرب

تشير النتائج في بند (٩) جدول (١) إلى أن موعد الدورة الحالي لا يسبب أية مشكلات للمتدربين بغض النظر عن مؤهلهم أو وظيفتهم حيث لم تزد نسبة من استجابوا لهذا البند بالموافقة عن ٤٤٪ سواء من المدرسين الجامعيين أو حملة الدبلوم أو المشرفين الفنيين .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس، فتشير النتائج الواردة في بند (٩) جدول (٢) إلى أن شرائح العينة النوعية من المدرسين والمدرسات سواء الجامعيين أو حملة الدبلوم لم يعانون من أية مشكلات نفسية من تأثير الموعد الحالي وحيث لم تزد نسبة الاستجابة عن ٥٠٪ . وتفيد نتائج الاختبار الاحصائي أن الفروق بين الاستجابة المتوقعة والاستجابة العشوائية ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

وتدل النتائج الواردة في بند (٩) جدول (٣) إلى أن الخبرة والنوع ليس له تأثير في إحساس المدرس بمشكلات نفسية نتيجة لموعد الدورة حيث لم تزد نسبة الموافقة على هذا البند بالنسبة لشرائح الخبرة والجنس عن ٦٠٪ كما أن الاختبار الاحصائي يفيد بأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

ومن استعراض النتائج نلاحظ أن موعد الدورة الحالي لا يسبب مشكلات نفسية للمتدربين .

ب - ٦ تعارض موعد الدورة مع الالتزامات الاجتماعية للمتدرب

تدل النتائج الواردة في بند (١٠) جدول (١) إلى وجود نسبة تصل إلى حوالي ٦٥٪ من المدرسين حملة الدبلوم والجامعيين يجدون تعارضاً بين موعد الدورة والتزاماتهم الاجتماعية في حين أن اثنين من المشرفين الفنيين يوافقون على هذا البند .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس في الإحساس بالتعارض مع الحاجات الاجتماعية وموعد الدورة الحالي فتدل النتائج الواردة في بند (١٠) جدول (٢) إلى أن أكثر الفئات إحساساً بهذا التعارض هم من المدرسات حملة الدبلوم حيث وافق على هذا البند ٧٢,٧٪ من المستجيبات ثم يأتي بعدهن المدرسون الجامعيون بنسبة ٧٧,٧٪ ثم المدرسون من حملة الدبلوم بنسبة ٦٢,٢٪ وأخيراً المدرسات الجامعيات بنسبة ٤٠٪. كما يلاحظ أن هذه النتيجة لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير الجنس وسنوات الخبرة فتشير النتائج الواردة في جدول (٣) بند (٢) إلى أن أكثر الفئات إحساساً بالتعارض بين الالتزامات الاجتماعية وموعد الدورة هن المدرسات من مختلف فئات الخبرة فيما عدا اللاتي تتراوح خبرتهن من ١٥ - ٢٠ سنة ويحيىء في المرتبة الثانية المدرسون بالنسبة لمختلف فئات الخبرة . ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ وذلك للزيادة الكبيرة في أعداد المدرسات في مختلف مستويات الخبرة .

ونستنتج من هذا العرض أن المدرسات هن أكثر الفئات إحساساً بالتعارض بين الالتزامات الاجتماعية وموعد الدورة الحالي، ويمكن فهم هذا الإحساس في ضوء المتطلبات التي يجب على المرأة أن تفي بها بغض النظر عن التزاماتها الوظيفية .

ج - التعارض بين حضور الدورة والرغبات الشخصية

تشير النتائج الواردة في بند (١) جدول (١) إلى استجابة شرائح العينة بالنسبة لهذا البند إلى وجود تعارض ضئيل، حيث أفاد حوالي ٦٤٪ من عينة المدرسين إلى ذلك، هذا ولم يوافق على هذا البند أي من المشرفين .

أما من حيث تأثير الجنس والمؤهل، فتدل النتائج الواردة في بند (١) جدول (٢) إلى أن أكثر الفئات إحساساً بالتعارض هم المدرسون الجامعيون، حيث أفاد بذلك ٧٧,٧٪

من العينة ثم يجيء بعدهم المدرسات حملة الدبلوم بنسبة ٦٥,٩٪ وأخيراً المدرسون من حملة الدبلوم بنسبة ٥٩,٩٪ ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير الجنس وسنوات الخبرة فتشير النتائج الواردة في بند (١١) جدول (٣) إلى أن أكثر الفئات إحساساً بهذا التعارض هن المدرسات ذوات الخبرة من ٠ - ١٥ سنة ويجيء بعدهن المدرسون ذوو الخبرة التي تتراوح من ٥ - ١٠ سنوات . ونلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق نلاحظ أن أكثر الفئات إحساساً بالتعارض مع الرغبات الشخصية وموعد الدورة الحالي هن المدرسات ولا سيما في مدى سنوات الخبرة من ٠ - ١٥ سنة ويجيء بعدهن المدرسون ذوو الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات .

ثانياً - تنفيذ البرنامج التدريبي

احتوى هذا المجال على عشر عبارات موزعة على ثلاثة موضوعات رئيسة هي :

- أ - الحماس للدورة وقد احتوى على ثلاث عبارات .
- ب - زمن ومكان الدورة وقد احتوى على ثلاث عبارات .
- ج - الوسائل المعينة في الدورة وقد احتوى على أربع عبارات .

أ - الحماس للدورة

أ - ١ الحماس لحضور الدورة

تشير التكرارات والنسب المئوية الواردة في بند (١) جدول (٤) إلى أن الحماس لحضور الدورة كان محدوداً حيث أفاد بذلك ٥٥,٦٪ من المدرسين حملة الدبلوم و ٢٨,٦٪ من المدرسين الجامعيين و ٥٠٪ من المشرفين الفنيين .

أما من حيث تأثير المؤهل والنوع، فيوضح التكرارات الواردة في بند (١) جدول (٥) إلى أن كلا من المدرسين والمدرسات سواء من حملة الدبلوم أو الجامعيين قد أقبلوا على الدورة بحماس محدود حيث لم تزد فيه الموافقة على ٥٥,٦٪ ويلاحظ أن الإجماع على هذا الموقف يشمل كل الخبرة وأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

جدول رقم (٨)
تأثير المؤهل والوظيفة في اسجابة العينة في مجال تنفيذ الدورة

الرقم	دبلوم		جامعي		مشرف فني	
	نعم	%	نعم	%	نعم	%
١	٤٥	٥٥,٦	٤	٢٨,٦	٢	٥٠
٢	٣٠	٣٦,٠	٣	٢١,٤	٢	٥٠
٣	٤٩	٥٦,٨	١١	٧٨,٥	٤	١٠٠
٤	٣٦	٤٤,٤	١٢	٨٥,٧	—	—
٥	٢٧	٣٣,٣	٤	٢٨,٦	—	—
٦	٣٠	٣٦,٠	٧	٥٠	٢	٥٠
٧	٦٩	٨٥,١	٨	٥٧,١	٣	٧٥
٨	٣٥	٤٣,٢	٨	٥٧,١	—	—
٩	٣٣	٤٠,٧	٨	٥٧,١	١	٢٥
١٠	١٧	٢١,٠	١٢	٨٥,٧	١	٢٥

أما من حيث تأثير النوع والخبرة، فتشير النسب الواردة في بند (١) جدول (٦) إلى أن المدرسات أكثر حماساً من المدرسين بالنسبة لكل مستويات الخبرة فيما عدا المدرسات ذوات الخبرة التي تزيد عن ١٥ سنة . ويلاحظ أن هذه الفروق لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥

ويمكن استنتاج أن المدرسين يقبلون على حضور الدورات التدريبية بحماس محدود وأن المدرسات أكثر حماساً من المدرسين .

أ - ٢ حماس المدرب

تشير النتائج الواردة في بند (٢) جدول (٤) إلى أن المتدربين يحسون بحماس المدرب لعملية التدريب حيث لم يوافق على بند عدم الاحساس بحماس المدرب إلا (٣٦٪) من عينة المدرسين حملة الدبلوم و (٢١,٤٪) من المدرسين الجامعيين و (٥٠٪) من المشرفين الفنيين .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس فتفيد النسب الواردة في بند (٢) جدول (٥) كل فئات العينة يحسون بحماس المدرسين كما أن مستويات الخبرة ليس لها تأثير في الإحساس بحماس المدرب كما تفيد بذلك النتائج الواردة في بند (٢) جدول (٦) ونلاحظ أيضاً أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من هذا العرض نستنتج أن لدى المتدربين إحساساً بحماس المدرسين بغض النظر عن وظيفتهم أو مؤهلهم أو مستوى خبرتهم .

أ - ٣ حماس المتدربين

تدل النتائج الواردة في بند (٣) جدول (٤) إلى أن المدرسين الجامعيين والمشرفين لا يحسون بحماس المتدربين حيث كانت نسبة من وافقوا على هذا البند (٧٨,٥٪) و (١٠٠٪) على التوالي في حين أن المتدربين من حملة الدبلوم يحسون بحماس زملائهم بنسبة (٥٦,٨٪) .

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس فتشير النسب الواردة في بند (٢) جدول (٥) إلى أن المدرسين الجامعيين هم أكثر الفئات إحساساً بعدم حماس المتدربين وذلك بنسبة (٨٨,٩٪) ويحيى بعدهم المدرسون من حملة الدبلوم بنسبة (٦٤,٩٪) وتفيد النتائج أن المدرسات أكثر إحساساً بحماس زميلاتهن للتدريب .

أما من حيث تأثير مستوى الخبرة فيلاحظ أن أكثر الفئات إحساساً بعدم حماس المتدربين هم المدرسون والمدرسات ذوي الخبرة التي تتراوح من ٥ - ١٠ سنوات أكثر من باقي الفئات، وأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق نستنتج أن المدرسين الجامعيين والمشرفين هم أكثر الفئات إحساساً بعدم حماس المتدربين ويحيى بعدهم المدرسون من حملة الدبلوم وذوي الخبرة من ٥ - ١٠ سنوات .

جدول رقم (٩)
تأثير المؤهل والجنس في استجابة العينة في مجال الإعدادات للدورة

الرقم	ديبلوم								الدلالة الاحصائية ٠,٠٥	
	جامعي									
	مدرسة		مدرس		مدرسة		مدرس			
نعم	%	نعم	%	نعم	%	نعم	%	نعم	%	مربع كاي حسابيا
١	٢٣	٥٩,٥	٢٢	٥٠	٣	٣٣,٣	١	٢٠	٨٤١	-
٢	١٩	٥١,٤	١١	٢٥	٢	٢٢,٢	١	٢٠	٠١٣	-
٣	٢٤	٦٤,٩	٢٥	٥٦,٨	٨	٨٨,٩	٢	٤٠	٣,٢١٩	-
٤	١٣	٣٥,١	٢٣	٥٢,٣	٧	٧٧,٧	٤	٨٠	٢,٦١١	-
٥	٩	٥٤,٣	١٨	٤٠,١	٣	٣٣,٣	١	٢٠	٢,٥٤٩	-
٦	١٢	٣٢,٤	١٨	٤٠,١	٤	٤٤,٥	٣	٦٠	٠,٦٧٩	-
٧	٣٤	٩١,٩	٣٥	٧٩,٥	٦	٦٦,٦	٢	٤٠	١,٩٠٠	-
٨	١٣	٣٥,١	٢٢	٥٠	٦	٦٦,٦	٢	٥٠	٢,٣٩٠	-
٩	١٥	٤٠,٥	١٨	٤٠,١	٥	٥٥,٥	٣	٦٠	٠,٧٤٨	-
١٠	٦	١٦,٢	١١	٢٥	٩	١٠٠	٣	٦٠	٤,٤٤١	+

ب) زمن ومكان الدورة
ب - ١ طول فترة المحاضرة

تفيد النسب الواردة في بند (٤) جدول (٤) إلى أن المدرسين الجامعيين يحسون بطول زمن المحاضرة حيث أفاد بذلك (٧, ٨٥٪) من عدد الجامعيين في حين لم يوافق على هذا إلا (٤, ٤٤٪) من المدرسين حملة الدبلوم ولم يوافق على هذا أي من المشرفين.

أما من حيث تأثير المؤهل والنوع فتشير النسب الواردة في بند (٤) جدول (٥) إلى أن المدرسين الجامعيين هم أكثر الفئات إحساساً بطول فترة المحاضرة بنسبة (٧, ٧٧٪) وكذلك المدرسات الجامعيات بنسبة (٨٠٪)، ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة

إحصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير مستوى الخبرة والنوع فيلاحظ أن هذه المتغيرات ليس لها تأثير في الإحساس بطول المحاضرة وأن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥ .
من العرض السابق يمكن استنتاج أن المدرسين والمدرسات الجامعيات هم أكثر الفئات إحساساً بطول فترة المحاضرة، ولم يشاركهم في ذلك أية فئة أخرى .

ب - ٢ طول مدة الدورة

تفيد النسب الواردة في بند (٥) جدول (٤) إلى أن فئات المتدربين لا يعدّون أن مدة الدورة طويلة، كما أن الوظيفة أو المؤهل أو جنس المتدرب أو سنوات خبرته ليس لها تأثير في هذا الاتجاه . كما تشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥ .

ب - ٣ مناسبة مكان الدورة

تشير النسب الواردة في البند (٧) جدول (٤) إلى أن المدرسين حملة الدبلوم والمشرّفين يجدون أن مكان عقد الدورات مناسب وذلك بنسبة تساوي (٧٥٪) أو أكثر في حين أن المدرسين الجامعيين لا يرون مناسبة مكان عقد الدورة .

أما من حيث تأثير المؤهل و جنس المدرس فتشير النسب الواردة في بند (٧) جدول (٥) إلى أن المدرسين والمدرسات حملة الدبلوم يرون مناسبة مكان الدورة بنسبة تزيد عن (٧٩٪) . أما المدرسون والمدرسات الجامعيات فيتحفظون على مناسبة مكان الدورة حيث أفادوا بنسبة لا تزيد عن (٦٧٪) بمناسبة مكان الدورة . ويلاحظ أن الفروق الفردية ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير مستوى الخبرة فتشير النسب الواردة في بند (٧) جدول (٦) إلى أن كل فئات العينة ترى مناسبة مكان الدورة فيما عدا المدرسات اللاتي تتراوح خبراتهن من ٠ - ٥ سنوات وأن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥ .

ويستدل من العرض السابق على أن المتدربين يرون مناسبة مكان الدورة فيما عدا المدرسين الجامعيين والمدرسات اللاتي تتراوح خبراتهن من ٠ - ٥ سنوات .

ج- معينات الدورة

ج- ١ توزيع الإرشادات والتوضيحات قبل المحاضرة

تفيد النسب الواردة في بند (٦) جداول (٣، ٤، ٥) إلى أنه لم يتم توزيع إرشادات قبل المحاضرة في معظم الأحيان حيث لم تزد نسبة الموافقة عن (٥٠٪) بالنسبة للمدرسين والمشرفين.

ج- ٢ استخدام طرق متنوعة للعرض

تشير النسب الواردة في بند (٨) جداول (٤، ٥، ٦) إلى أن عينة الدراسة بمختلف شرائحها لم تلاحظ أن المدرسين والمحاضرين قد استخدموا طرقاً متنوعة لعرض موضوعات الدورة وأن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥.

ج- ٢ الأنشطة المصاحبة للتدريب

تشير النسب الواردة في البند (٩) جداول (٤، ٥، ٦) إلى أن المتدربين لم يمارسوا أنشطة مصاحبة للتدريب وأن هذا الرأي يتفق عليه كل شرائح العينة النوعية حيث لم تزد الموافقة عن (٦٠٪) من معظم الشرائح، كما أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥.

ج- ٤ استخدام التقنيات التربوية

تفيد النتائج الواردة في بند (١٠) جدول (٤) أن المدرسين من حملة الدبلوم والمشرفين لا يرون أن المدرسين قد استعانوا بالتقنيات التربوية خلال عرض موضوعات الدورة وذلك بنسبة لا تزيد عن ٢٥٪ في حين أن المدرسين الجامعيين أفادوا بنسبة (٨٥، ٧٪) أن المدرسين قد استعانوا بالتقنيات التربوية.

وتفيد النتائج الواردة في بند (١٠) جدول (٥) أن المدرسين الجامعيين هم فقط الذين يرون أن المدرسين قد استعانوا بالتقنيات التربوية وذلك بنسبة ١٠٠٪ في حين أن باقي الفئات وهم المدرسات الجامعيات والمدرسون والمدرسات من حملة الدبلوم لا يرون ذلك. ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥.

أما من حيث تأثير مستوى الخبرة فتشير النسب الواردة في بند (١٠) جدول (٦) إلى أن كل فئات العينة النوعية لا ترى أن المدرسين قد استعانوا بالتقنيات التربوية وذلك بنسبة لا تزيد عن ٣٤٪ وأن الفروق ليس لها دلالة على مستوى ٠,٠٥ .

من العرض السابق يتضح أن معظم المدرسين لم يستخدموا التقنيات التربوية في عرض موضوعات الدورة.

ثالثاً - تقويم برامج الدورة

احتوى هذا المجال على سبع عبارات موزعة على ثلاثة موضوعات رئيسة هي :

أ - الاستفادة من الدورة ويحتوي على ثلاث عبارات .

ب - تقويم الدورة ويحتوي على ثلاث عبارات .

ج - التنظيم الإداري ويحتوي على عبارة واحدة .

أ - الاستفادة من الدورة

أ - ١ شعور المتدرب من الاستفادة من الدورة

تشير النتائج الواردة في بند (١) جدول (٧) إلى أن المتدربين لا يحسون إحساساً كبيراً بالاستفادة من الدورة حيث وافق على البند (٩, ٦٢٪) من عينة المدرسين حملة الدبلوم و (٤, ٧١٪) من حملة المؤهل الجامعي و (٥٠٪) من الموجهين، أي إن الإحساس بعدم الاستفادة الدائم سائد بغض النظر عن الوظيفة .

أما من حيث تأثير المؤهل وجنس المدرس فتشير النسب الواردة في بند (١) جدول (٨) إلى أن أكثر الفئات إحساساً بالاستفادة من الدورة هم المدرسون الجامعيون حيث وافق على ذلك (٧, ٧٧٪) ثم يجيء بعدهم المدرسات من حملة الدبلوم بنسبة (٧, ٧٢٪) وأخيراً المدرسون من حملة الدبلوم بنسبة (٣, ٥١٪) وقد وافق على هذا البند ٣ مدرسات من ٥ من حملة المؤهل الجامعي . وتشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥ .

أما من حيث تأثير سنوات الخبرة فتشير النتائج الواردة في بند (١) جدول (٩) إلى أن المدرسات اللواتي تتراوح خبرتهن من ٥ - ٢٠ سنة قد استفدن من الدورة أكثر من

المدرسين وذلك على العكس من مدرسات فئة الخبرة من ٠ - ٥ سنوات. كما نلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥.

من العرض السابق يمكن استنتاج أن المدرسين الجامعيين وحملة الدبلوم هم أكثر الفئات استفادة بالتدريب، كما تدل النتائج على أن المدرسين الجامعيين والمدرسات من حملة الدبلوم أكثر استفادة من غيرهم وكذلك المدرسات ذوات الخبرة من ٥ - ٢٠ سنة والمدرسين من ٠ - ٥ سنوات.

جدول رقم (١١) تأثيرات المؤهل والوظيفة في استجابة العينة في مجال تقويم الدورة

الرقم	دبلوم جامعي				مشرف فني	
	نعم	%	نعم	%	نعم	%
١	٥١	٦٢,٩	١٠	٧١,٤	٢	٥٠
٢	٣٢	٣٩,٥	٧	٥٠	١	٢٥
٣	٣٤	٤٢	٦	٤٢,٨	٤	١٠٠
٤	٢٩	٣٥,٨	٥	٣٥,٧	٢	٥٠
٥	٣٣	٤٠,٧	٥	٣٥,٧	٢	٥٠
٦	٥٧	٧٠,٤	١٢	٨٥,٧	١	٢٥
٧	٧٤	٩١,٤	٧	٥٠	٤	١٠٠

أ- ٢ الرغبة في حضور دورات أخرى

توضح النتائج الواردة في جدول ٧، ٨، ٩ بند (٢) أن المتدربين ليس لديهم حماس لحضور دورات أخرى حيث لم تتعد نسبة استجابة فئات المتدربين موزعة في ضوء الوظيفة ٥٠% وكما أن استجابة فئات المدرسين في ضوء المؤهل والجنس تشير إلى الاتجاه

نفسه وإن كانت استجابة المدرسين الجامعيين قد جاءت بنسبة ٦٦,٦٪ وكذلك المدرسون من فئات الخبرة من (٥ - ٠) سنوات ومن (١٠ - ١٥) عاماً الذين جاءت استجابتهم بنسبة ٦٢,٢٪ ويلاحظ أن هذه النسب لا تعدّ نسباً عالية، كما أن الفروق ليس لها دلالة على مستوى ٠,٠٥ كما تشير إلى ذلك قيم الاختبار التائي.

أ- ٣ عدم الرضا عن المتدربين

توضح النسب الواردة في بند (٣) جداول (٧، ٨، ٩) إلى أن المدرسين بغض النظر عن مؤهلهم وخبرتهم ونوعهم لا يرغبون في تغيير المديرين وذلك عكس المشرفين الفنيين الذين أفادوا بنسبة (١٠٠٪) برغبتهم في تغيير المديرين وكذلك المدرسون الذين تتراوح خبراتهم من ٥ - ٠ سنوات. ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥.

جدول رقم (١٢)
تأثير المؤهل والجنس في استجابة المينة في مجال تقييم الدورة

الرقم	دبلوم				جامعي				الدلالة مربع كاي حسابيا الاحصائية ٠,٠٥
	مدرسين		مدرسة		مدرسين		مدرسة		
	نعم	%	نعم	%	نعم	%	نعم	%	
	نعم	%	نعم	%	نعم	%	نعم	%	
١	١٩	٥١,٣	٣٢	٧٢,٧	٧	٧٧,٧	٣	٦٠	-
٢	١٧	٤٥,٩	١٥	٣٤,١	٦	٦٦,٦	١	٢٠	-
٣	٢٠	٥٤,١	١٤	٣١,٨	٤	٤٤,٤	٢	٤٠	-
٤	١٤	٣٧,٨	١٥	٣٤,١	٢	٢٢,٢	٣	٦٠	-
٥	١٧	٤٥,٩	١٦	٣٦,٣	٤	٤٤,٤	١	٢٠	-
٦	٢٢	٥٩,٤	٣٥	٧٩,٥	٩	١٠٠	٣	٦٠	+
٧	٢١	٨٣,٨	٤٢	٨٧,٧	٤	٤٤,٤	٣	٦٠	-

ونستنتج من العرض السابق أن هناك رغبة من المدرسين بتقويم برنامج الدورة.

جـ - التنظيم الإداري للدورة

تشير النسب الواردة في بند (٧) جدول (٧) إلى أن المدرسين من حملة الدبلوم والمشرفين يرون أن التنظيم كان مناسباً بنسبة تزيد عن (٩١٪) في حين يتحفظ المدرسون الجامعيون بنسبة (٥٠٪) على ذلك. هذا ويشترك في هذا التحفظ كل من المدرسات الجامعيات كما تشير إلى ذلك النسب الواردة في بند (٧) جدول (٨). كما يلاحظ أن مستوى خبرة المدرس ليس لها تأثير في اتجاه شرائح العينة للموافقة على التنظيم الإداري كما توضح ذلك النسب الواردة في بند (٧) جدول (٩) كما أن الفروق ليس لها دلالة احصائية على مستوى ٠,٠٥.

جدول رقم (١٣)
تأثير الخبرة والجنس في استجابة العينة في مجال تقويم الدورة

الرقم	٢٠-١٥												الرقم
	١٥-١٠				١٠-٥				٥-٠				مربع
	مدرسة	مدرس	نعم	%	مدرسة	مدرس	نعم	%	مدرسة	مدرس	نعم	%	
١	٩١,٧	٥١,٣	٨	٧٥	٩	٥٠	٤	٦٢,٥	٥	١٦,١	١	٥٨,٢	١
٢	٣,٣٩٣	٤٠	٦	١٦,٧	٢	٦٢,٥	٥	٢٥	٢	١٦,١	١	١٦,٢	٢
٣	٢,٧٢٢	٥١,٣	٨	٣٣,٣	٣	٢٥	٢	٢٥	٢	٦٦,١	٣	٤١,٧	٣
٤	٢,٢١١	٣٣,٣	٥	١٦,٧	٢	٦٢,٥	٥	٥٠	٤	٣٣,٣	٢	٢٥	٤
٥	٣,٧١٥	٤٦,٦	٧	٣٣,٣	٣	٥٠	٤	٧٥	٦	٣٣,٣	٢	٢٥	٥
٦	٢,٩٥٢	٩١,٧	١٣	٩١,٧	١١	١٧,٥	٣	٦٢,٥	٥	٥٨,٢	٧	٣٧,٥	٦
٧	١,٧٢١	٩١,٧	١٣	١٠٠	١٢	٧٥	٦	١٠٠	٨	٨٢,٣	٥	٩١,٧	٧

مربع كلي حسابيا الدلالة الاحصائية ٠,٠٥ الرقم ٨ ٩ ١٠ ١١

ب - تقويم الدورة

ب - ١ تقويم المتدربين بعد الدورة

توضح النسب الواردة في بند ٤ جداول (٧، ٨، ٩) أن فئات المتدربين تحتفظ على تقويم المتدربين بعد انتهاء الدورة حيث لم تزد الموافقة عن (٥٠٪) وإن كانت هناك زيادة في نسبة استجابة بعض الفئات مثل المدرسات الجامعيات (٦٠٪) والمدرسين في مستوى خبرة من ١٠ - ١٥ سنة خبرة. وإن كانت هذه الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥.

ب - ٢ تقويم المدرسين بعد نهاية الدورة

تشير النسب الواردة في بند (٥) جداول (٧، ٨، ٩) إلى أن فئات عينة الدراسة تحتفظ في تقويم أداء المدرسين حيث لم تزد نسبة الموافقة عن (٥٠٪) بالنسبة لكل الفئات. كما تشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥.

ب - ٣ تقويم برنامج الدورة بعد نهايتها

تشير النسب الواردة في بند (٦) جدول (٧) إلى أن المدرسين الجامعيين هم أكثر الفئات موافقة على تقويم برنامج الدورة بنسبة (٨٥,٧٪) يتلوهم حملة الدبلوم بنسبة (٧٠,٤٪) وأخيراً المشرفون بنسبة (٢٥٪).

أما من حيث تأثير المؤهل والجنس فتشير النسب الواردة في بند (٦) جدول (٨) إلى أن أكثر الفئات تقبلاً لهذا المبدأ هن المدرسات من حملة الدبلوم بنسبة (٧٩,٥٪) والمدرسون الجامعيون بنسبة (١٠٠٪) ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة إحصائية على مستوى ٠,٠٥.

أما من حيث تأثير مستوى الخبرة فيلاحظ أن المدرسين والمدرسات ذوي الخبرة التي تتراوح من ١٠ - ٢٠ سنة هم أكثر الفئات تقبلاً لتقويم الدورة بنسبة تزيد عن (٧٥٪) ويلاحظ أن الفروق ليس لها دلالة على مستوى ٠,٠٥.

الخلاصة

من مناقشة تحليل رأي عينة الدراسة يمكن الوصول إلى النتائج التالية:

أولاً - الاعداد للبرنامج أ - أهداف الدورة

توصلت الدراسة إلى أن أهداف البرنامج واضحة لدى المتدربين وتراعي حاجاتهم المهنية وهي تغطي موضوعات المقرر وأن الفروق الملاحظة بين استجابات الشرائح النوعية للعينة ليس لها دلالة إحصائية يعتد بها وهذا على الرغم من أن المتدربين لم يؤخذ رأيهم في موضوعات التدريب.

ب - موعد الدورة

توصلت النتائج إلى أن موعد الدورة لا يناسب المتدربين، كما أن عينة الدراسة لا توافق على أن يكون التدريب آخر العام ويفضل أفراد العينة على أن تكون الدورة صباحية حيث رفض معظم أفراد العينة مبدأ الدورة المسائية. ويلاحظ أن الفروق بين الاستجابات ليس لها دلالة إحصائية.

ج - تأثير الدورة في المتدربين من الناحية النفسية والاجتماعية

تدل النتائج على أن موعد الدورة وطولها لا يؤثر في نفسية المتدربين على الرغم من أن شريحة المدرسات يبدن بعض التحفظات من التعارض بين موعد الدورة والتزاماتهن العائلية والاجتماعية ولا سيما المتدربات القدامى اللاتي تتراوح خبراتهن من ١٠ ± ٢٠ عاماً. وتشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة إحصائية كبيرة.

ثانياً - تنفيذ الدورة

أ - الحماس للدورة

توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من حماس المدربين للوصول بالمتدربين إلى حد الكفاءة إلا أن حماس المتدربين لا يشجعهم على ذلك وإن كانت المدرسات يبدن

حماساً أكثر وكذلك المدرسون الجامعون والمدرسون القدامى . وتشير النتائج إلى أن الفروق ليس لها دلالة احصائية .

ب - مكان الدورة وطول مدتها

توصلت النتائج إلى أن المتدربين من حملة الدبلوم والمشرفين يرون أن طول فترة المحاضرات مناسبة وتحفظ على ذلك المدرسون الجامعون . كما تفيد النتائج أن المتدربين لا يرون أن الدورة التدريبية طويلة وإن مكانها مناسب، وإن تحفظ على ذلك المدرسون الجامعيون والمدرسات الحديثات .

ج - المعينات المستخدمة في الدورة

تدل النتائج على أنه يوجد تحفظ من ناحية كفاية توزيع الارشادات والتوضيحات قبل المحاضرة وأن المحاضرين لم يستخدموا طرقاً متنوعة لتقديم المادة العلمية . كما أن المتدربين لم يمارسوا أنشطة داخل الدورة وأن مساهمتهم قد اقتضت على الانصات للمحاضر أو التجارب داخل المحاضرة وأن المحاضرين لم يستخدموا التقنيات التربوية المتوفرة بطريقة فعالة تشعر المتدربين بأهميتها .

ثالثاً - تقويم برنامج الدورة

أ - الاستفادة من الدورة

تدل النتائج على أن المتدربين قد استفادوا من الدورة وأن أكثر المستفيدين هم الجامعيون والمدرسات من حملة الدبلوم وأنهم يرغبون في حضور دورات مماثلة حيث إنهم راضون عن المتدربين .

ب - التقويم للدورة

تفيد النتائج أن المدرسين لا يرغبون في حضور امتحانات في نهاية الدورة أو تقويمهم من قبل المدرسين كما لا يرغبون في أن يتم تقويم المدرسين . هذا وإن كانت هناك رغبة شديدة في أن يتم تقويم برنامج الدورة نفسها .

ج - التنظيم الإداري للدورة

يرى المدربون أن الدورة قد تم تنظيمها بطريقة جيدة ومرضية.

وتوصي الدراسة بما يلي :

- ١ - الاهتمام بشكل مكثف ومركز باعداد المعلم ومراجعة : صحائف التخرج بكليات إعداد المعلم حتى يتم تلافي أي قصور بها مما يسهل الأمر على المدرب والمتدرب في أثناء الخدمة .
- ٢ - يجب أن تكون برامج الدورات وفق حاجات فعلية ضرورية تقتضيها الظروف المهنية المتعلقة بالتدريس وطرائقه .
- ٣ - يجب مراعاة المتدربين والأخذ بأراءهم ومقترحاتهم عند رسم السياسة العامة للخطة التدريبية .
- ٤ - يجب أن يكون هناك تقويم فعلي للدورات من قبل جمهور المستفيدين ومن قبل لجنة محايدة .
- ٥ - إيجاد حوافز مشجعة للذين يشاركون بالدورات ويمتازونها بتفوق .
- ٦ - تدعيم جهاز التدريب وتطعيمه بالطاقات القادرة على تلبية حاجة المعلم المتعلقة بطرائق التدريس .
- ٧ - العمل على أن يكون التدريب بالفترة الصباحية إن أمكن . وخاصة قبل نهاية العام الدراسي ، وهي فترة غير مستقلة الاستقلال الجيد فانقطاع الطلاب عن المدارس وانقطاع المدرسين عن التدريس يهيء الفرص المواتية للتدريب .

المراجع

- ١ - أوزبدون، ألن وشولتز جيمس : «تدريس الرياضيات»، مترجم، الكويت، ١٩٨٦ ص ٣٠١ .
- ٢ - البزاز، حكمت : «تقديم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة»، بحث مقدم إلى جمعية المعلمين الكويتية في أسبوع التربية الرابع عشر - ١٩٨٤ م .
- ٣ - سرحان، الدمرداش - التدريب - وزارة التربية - مركز المناهج - الكويت ١٩٧٨ .

- ٤ - سرحان، الدمرداش - التدريب قبل ممارسة الخدمة - وزارة التربية - مركز بحوث المناهج - الكويت ١٩٧٥ .
- ٥ - سرحان، الدمرداش - مفهوم الأداء في اعداد المعلم - وزارة التربية - مركز بحوث المناهج - الكويت .
- ٦ - الشيخ، عبدالله وآخرون: «إعداد وتدريب المعلم»، مشروع تقويم النظام التربوي بدولة الكويت - الكويت ١٩٨٦ م.
- ٧ - الدهمشاوي، عبدالفتاح: «برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة»، دراسة مقدمة إلى جمعية المعلمين الكويتية، أسبوع التربية الرابع عشر - ص (٢) - ١٩٨٤ م.
- ٨ - ورقة عمل بشأن تطوير التدريب - وزارة التربية - مراقبة التدريب، ١٩٧٨ .
- ٩ - عمر، عبدالرحمن: «مبادئ علم النفس الإداري» - جامعة عين شمس - القاهرة ١٩٧٣ م.
- ١٠ - الغنام/ محمد أحمد - صحيفة التخطيط التربوي في البلاد العربية - عدد ٢٨ صفحة ١٣٧ السنة العاشرة ١٩٧٧ .
- ١١ - يوسف، عبدالقادر: «تنمية الكفايات التربوية أو تدريب المعلمين في أثناء الخدمة» - دار الكتاب العربي - بيروت ١٩٦٨ م.

12. Baily, G., James, R., Science Education, Vol. 62, No 1, P. 47, 1978.
13. Hendresn, E.S., British Journal of Education, Vol 3, No. 1, p. 4, 1978.
14. Kenth: R., Journal of Teacher Education, Vol 27, No 2, P. 101, 1976.
15. Kershow, S., Mckean R., System Analysis & Education, The Rand Correration, Santa Monica, Colifornia, p. 6, 7, 1959.
16. Kings, J.C., Hage, P.C., Nownann, I., Education digest, P. 16, Soptemper 1977.
17. Makay, J.A. Peabody Journal of Educaiton, P. 32, November, 1977.
18. Mangieri, J.N., David, R., Journal of Teacher Education, Vol 27, No 2, P. 110, 1977.
19. Smith, R.G. Encyclapedia of Education, Vol 8, p. 583, 1976.

