

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الانسانية

ملخص البحث

كان للتوسع الكبير في إنشاء المدارس الإعدادية والثانوية وتنوع تخصصاتها لاستيعاب الاعداد المتزايدة من الطلبة الاستعانة بأعداد كبيرة من الخريجين لمختلف التخصصات ممن لم يعدوا للقيام بمهمة التدريس أو ممن اعدوا إعداداً غير كافٍ، فمن الضروري أن يؤهل هؤلاء تأهيلاً يمكنهم من الاضطلاع بعملهم على أحسن وجه ولذلك أصبح التأهيل والتدريب التربوي حاجة ماسة وضرورة مهنية وتربوية ملحة من ضرورات النمو المهني والمعرفي والشخصي للمدرسين والمدرسات، وبالأخص في المدارس الإعدادية والثانوية للنهوض بالعملية التربوية والتعليمية إلى أعلى المستويات لتحقيق أهدافها المنشودة يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى تحقيق البرنامج التدريبي لمدرسي و مدرسات المدارس الإعدادية* و الثانوية** *إثناء الخدمة لأهدافها، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:-

١/ ما الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية من وجهة نظر نظرهم ؟

٢/ ما الجوانب السلبية للبرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية من وجهة نظرهم؟

يقتصر البحث الحالي على (مدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية في مركز مدينة درنة الذين التحقوا في

البرنامج التدريبي للعام الدراسي ٢٠٠٢-٢٠٠٣)، وشملت عينة الدراسة مدارس المناطق الآتية:

- { الساحل الشرقي، بو منصور، المغار، الجبيلة }

الكلمات المفتاحية / الادارة التربوية ، التدريب. البرنامج التدريبي

Abstract

The Major expansion Created preparatory and secondary schools and the diversity of specializations to accommodate the growing numbers of students to use large numbers of graduates of various disciplines who are no longer with the task of teaching or those who prepared the preparation is not enough, it is necessary to populate these qualified them to carry out their work best. Therefore became qualification and training of educational dire need of professional and educational urgency and necessity for professional knowledge and personal growth of teachers and teachers, especially in junior high and high schools for the advancement of the educational process to the highest levels to achieve the desired objectives. The current research aims to identify the extent to which the training program for teachers and junior high school teachers and secondary *** while in service to their goals, and that by answering the following questions

What positive aspects of the training program for teachers of junior high and high schools from the standpoint of view?

What negative aspects of the training program for teachers of junior high and high schools from the point of view they are?

The current research is limited to (teachers of junior high and high schools in the city of Derna center who enrolled in the training program for the year Aldrase2002-2003), the study sample included schools the following areas

East Coast, Bo Mansour, Maghar, Alajabilh}

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

Keywords / educational administration, training. training program

مشكلة البحث:-

يحتل المدرسون والمدرسات مكان الصدارة في النظام التربوي كونهم العامل الرئيس في انجاحه وتطوره وتقدمه، والركيزة الاساس التي يرتكز عليها في تحقيق اهدافه ، ولا يمكن لهذا النظام ان ينهض دون الاهتمام والعناية بهم، من هنا ادرك القائمون على النظام التربوي اهمية دور المدرسين والمدرسات فحرصوا على توفير جميع الامكانيات اللازمة لإعدادهم وتأهيلهم تربوياً واكاديمياً ومهنياً، لكون مهنة التعليم لا تقوم على الفطرة والموهبة والممارسة فقط بل لابد من اتقان القواعد والاساليب الفنية القائمة على اسس علمية مستمدة من النظريات التربوية والنفسية الى جانب التأهيل والتدريب قبل الخدمة واثاءها (زقوت ، ١٩٩٧ : ٩٨).

كان للتوسع الكبير في أنشاء المدارس الإعدادية والثانوية وتنوع تخصصاتها لاستيعاب الأعداد الكبيرة من الطلبة الاستعانة بأعداد كبيرة من الخريجين لمختلف التخصصات ممن لم يعدوا للقيام بمهمة التدريس او ممن اعدوا إعدادا غير كافٍ، فمن الضروري ان يؤهل هؤلاء تأهيلاً يمكنهم من الاضطلاع بعملهم على احسن وجه، وكى يستطيع المدرس ان يواجه عمله بقدرة وثقه عالية فهو في حاجه ماسة الى التدريب كوننا نعيش في عصر متطور متجدد إذ ان التربية تعد انعكاسا للمجتمع الذي تقوم به، لذلك ينبغي علينا ان نواكب هذا المجتمع بالتطور والتجديد فضلا عن ان علوم التربية ذاتها في تطور مستمر لذلك اصبح من الضرورة على القائمين في شؤون التربية والتعليم ان يساهموا في أعانة المدرسين والمدرسات على مواكبة ركب المجتمع المتطور والتعرف على كل جديد في طرائق التدريس والأفكار التربوية والنفسية والتطور التكنولوجي والتقني والمعلوماتي ولأيتم ذلك الا عن طريق برامج منظمة للتدريب (منقريوس، ١٩٧٠ : ٤٣٥).

أن المدرسين والمدرسات الذين يعانون من الضعف في هذه المجالات يشكلون خطراً على المستوى التربوي والتعليمي في المدارس، وبالأخص الإعدادية والثانوية منها إذ أن إعداد الخريجين في الجامعات او الكليات الاكاديمية ينقصه التأهيل والاعداد التربوي والنفسي وهذا يشكل الجانب الخطير في العملية التعليمية والذي يؤدي الى مردودات سلبية مستقبلية ويترك أثراً سيئاً على طلبة تلك المدارس.

إن العجز والنقص في أعداد المدرسين والمدرسات في أغلب التخصصات ادى الى تعين هؤلاء الخريجين كمدرسين دون النظر الى الكفاية العلمية والمهنية لهم مما ادى الى انخفاض المستوى العلمي للطلبة وظهور العديد من المشكلات التربوية والنفسية مما تحتم على الادارة التعليمية وبالأخص الاشراف والتوجيه التربوي في ايجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات من خلال تأهيلهم وتدريبهم قبل واثاء الخدمة تربوياً ومهنياً، من هنا برزت مشكلة البحث إذ ان برامج التأهيل والتدريب بحاجة الى تطوير وتقويم مستمرين، وإعادة النظر فيها بما ينسجم مع التغيير والتطور الحاصل في المجتمع ومطالب التنمية وانعكاساتها على العملية التربوية والتعليمية.

ومن خلال التوجهات المستمرة للقيادة السياسية والأمانة العامة للتعليم بتطوير العملية التعليمية عن طريق البرامج التدريبية للعاملين في الميدان التربوي والتعليمي لمراحلها المختلفة ولجميع المستويات واستنادا على ما تقدم فان موضوعا كهذا يستحق الدراسة والبحث.

اهمية البحث:-

يتوقف نجاح أي عمل الى حد كبير على مدى فاعلية العاملين في أدائهم لا عمالهم ويكمن ذلك في مهاراتهم ورضائهم عن عملهم وحماسهم فيه وتعاونهم فيما بينهم لإنجازه بأحسن وجه واقل جهد ووقت ممكنين، ولا يتم ذلك إلا عن طريق تأهيلهم وتدريبهم لأن التدريب يؤدي الى تزويد العاملين بالمهارات والخبرات التي تجعلهم قادرين على القيام بأعمالهم سعياً للوصول الى درجة معينة في الكفاءة وحسن الأداء (العلي ، ١٩٨٤ : ١٨٤)، فالتدريب (Training) عبارة عن الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يتخذها العاملين في المنظمة كونه عملية تهدف الى تغيير سلوك واتجاهات الفرد من النمط الذي اتخذه لنفسه الى نمط اخر تعتقد الإدارة انه اكثر ارتباطاً مع اهداف المنظمة (السلمي ، ١٩٧١ : ١٢٠) .

فضلا عن انه وسيلة ادارية وعلمية وفنية لتحقيق أهداف المنظمة من شأنه الوصول بالأداء الانساني في العمل الى اقصى حد ممكن وبالشكل او الاسلوب الذي يحقق الاستخدام الامثل للموارد البشرية المتاحة على مستوى المجتمع او على مستوى المنظمة (منصور ، ١٩٧٩ : ٣٩٦) .

لذا فان المهمة الاساسية التي ينبغي ان تقوم بها المنظمة الادارية التي يعمل بها الفرد سواء كان مدرسا أو موظفاً أو عاملاً تتمثل في تدريب هؤلاء الافراد العاملين بها على كيفية ادائهم الاعمال والواجبات الموكلة اليهم وتحملهم المسؤولية على اعلى قدر من الكفاية وذلك عن طريق الخبرة التي يكتسبونها يوميا من عملهم او من البرامج التدريبية المختلفة داخل المنظمة أو خارجها.

لذلك يحتل التدريب مكانة مهمة بين الانشطة الادارية الهادفة لتزويد الافراد العاملين بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة المتعلقة بأعمالهم واساليب الأداء الامثل لها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يمتلكونها والتي لم تجد طريقها للاستخدام الفعلي فضلا عن انه تعديلاً للسلوك الإنساني وتطويراً لأساليب الاداء (الصباب ، ١٩٨٢ : ١٣) .

كما أن للتدريب أهميه كبيرة في أي ميدان سواء كان صناعياً ام تريبوياً أم خدمياً، لذا نحتاج إلى تدريب العاملين الملتحقين لأول مرة (حديثي التعيين) وإعادة تدريب القدامى منهم بهدف تطويرهم او لشغلهم مراكز جديدة داخل المنظمة او لمواجهة أية تغيرات قد تحدث في طرائق العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية التي قد تحل محل الاساليب القديمة التي كانت سائدة ولا تتماشى والتطورات الحديثة، لذلك تتضح اهمية التدريب داخل هذه المنظمات كونه مرتبطاً با كفاية الانتاجية وتحقيق الفاعلية في اداء الواجبات والمسؤوليات وزيادة مستوى المهارات والمعلومات والاتجاهات فضلاً عن كونه وسيلة فاعلة لزيادة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وانخفاض في معدل الغيابات والتقليل من الاسراف والضياع وزيادة في الانتاج وتحسين نوعيته حتى اصبح ينظر اليه على أنه عملية استثمارية .

لهذا فأن فاعلية التدريب متوقفة على مدى رغبة الفرد نفسه في التعلم والتزود بالمعرفة في مجال تخصصه فينبغي ان يكون تصميم البرنامج التدريبي خاضعاً الى نوع الافراد المشمولين به، من حيث احتياجاتهم وآمالهم وتوقعاتهم والعمل على تقديم المادة التدريبية لهم بطريقة تجعلهم يقبلون عليها عن رضاً ورغبة واقتناع(كشرود ، ١٩٩٥ : ٢٩٧ - ٢٩٨) وبما أن التربية والتعليم علم متطور وسريع النمو لا يبقى على وضع معين ولا يثبت على حال فالمدرسين والمدرسات في حاجة ماسه دائمة للتجديد معلوماتهم ليتابعوا ركب التطور المتلاحق المتتابع كي يفيدوا منه

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. د. كريم فخري هلال

لذا ينبغي أن يرتبط هذا التجديد والتطوير والتحديث باليات نقل المعرفة المتمثلة بطرائق التدريس الحديثة وتكنولوجيا التعليم التي ينبغي لها أن تساير هذا التطور، لأن استخدام طرائق التدريس الحديثة والتكنولوجيا التعليمية يؤدي إلى تفعيل العملية التعليمية والانتقال بها الى وضع أفضل نظرياً وعملياً كون التعليم أصبح الاداة التي يمكن عن طريقها التطور والتغيير بما ينسجم مع الثورة المعلوماتية المتفائلة التي يتسم بها العصر الحالي المتميز بالانفجار المعرفي والتطور التقني والتكنولوجي في جميع مناحي الحياة.

من هنا أصبح من الضرورة تحسين إعداد المدرسين والمدرسات ورفع مستوى تدريبهم كونه يعد الخطوة الاولى التي ينبغي أن تتخذ من اجل اصلاح وتطوير التربية والتعليم بما ينسجم و التطورات الحديثة المتسارعة في الدول المتقدمة ومواكبة التكنولوجيا و التقنية الفائقة كاستخدام الحاسب الآلي (الكومبيوتر) والانترنت للإفادة من المكتبة الالكترونية والاطلاع على تجارب هذه الدول.

وإذا كان التدريب إنشاء الخدمة من الامور المهمة والضرورية في المنظمات الصناعية والخدمية لتطوير وتنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات و القيم الأخلاقية والمعنوية للعاملين فيها، فهو للمدرسين والمدرسات يكون اكثر إلحاحاً وضرورة كونهم المسؤولين عن تربية النشئ وإعداد الأجيال للمستقبل بما يواكب هذا التقدم.

إذ أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم على (أن تدريب المعلمين في أثناء الخدمة أصبح جزءاً من عملية متكاملة تهدف الى تنمية المعلم مهنيًا وعلميًا وثقافيًا كي يكون قادراً على مجاراة التغيرات المتسارعة والاتجاهات العالمية الحديثة والمستجدات في التقنيات المستخدمة في مجال التربية والتعليم). ولأهمية التدريب في المجال التربوي أخذت أمانة التعليم في شعبية درنه بالتعاون مع جامعة درنه والمعهد العالي لإعداد المعلمين وبالتنسيق مع مكتب التفتيش والتوجيه التربوي على اعداد برنامج تدريبي للمدرسين والمدرسات في المدارس الاعدادية والثانوية حديثي التعيين فضلاً عن القدماء منهم لرفع مستوى ادائهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم التدريسية على وفق الطرائق الحديثة للتدريس والتطور الحاصل في الدراسات والبحوث في العلوم التربوية والنفسية .

لقد وجد(كين Cane) في دراسته التي اجراها في بريطانيا واسكتلندا وويلز ان المدرسين في حاجة ماسة للتأهيل والتدريب التربوي قبل وإثناء الخدمة اذ وجد ان قلة منهم كانوا لا يرغبون فكرة التدريب اثناء الخدمة وضرورته لحياتهم في المستقبل، في الوقت الذي اكد فيه حوالي % ٨٠ من المدرسين عن حاجتهم ونظرتهم الايجابية اتجاهه .

لذا يعد التدريب والتأهيل قبل وأثناء الخدمة ضروري لتلبية الطلب المتزايد في مهنة التعليم فينبغي أن يكون المدرسين والمدرسات ماهرين ومضطلعين وحيويين كي يتمكنوا من مواجهة التحديات المفروضة عليهم من جراء التقدم العلمي والتكنولوجي والتقني المتمثل بالانفجار المعرفي (فالوقي، ١٩٨٧ : ١٩٢)، من هنا نستنتج انه لا يمكن التقليل من أهمية التطوير والتدريب التربوي والمهني للمدرسين والمدرسات كونها تؤدي الى زيادة التحسن المستمر للأطر المهنية في المدرسة وإطلاع المدرسين والمدرسات على العلوم والمعارف الحديثة وكشف المهارات والقدرات المبتكرة فضلاً عن ازالة النقص في اعدادهم إلا أن(هاوي Howey) حدد الاسباب التي ادت الى دخول المدرسين والمدرسات في برامج التأهيل والتدريب التربوي قبل وإثناء الخدمة منها :-

١/ الانتقال من الاعداد العام قبل الخدمة الى القيام بدور محدد إنشاء الخدمة حسب التخصص والمرحلة الدراسية.

- ٢/ ما يتعلق بخصوصيات مهنة التدريس كاستجابة للحاجات والمشكلات التي تحدث في موقف معين له علاقة بها .
- ٣/ ما يتعلق بالنظام كاستجابة للتغيرات المهمة التي تحدث في المجتمع بصورة عامة وفي المؤسسات التربوية والتعليمية بصفة خاصة مما يدعو المدرسين والمدرسات الى توجيه ادوارهم واعادة تحديدها وتنظيمها .
- ٤/ ما يتعلق بالتنوير المهني العام كونه وسيلة للبقاء مهنيا عن طريق الامام بالوسائل التعليمية ، وطرائق التدريس، والتقنيات التربوية ومعينات التربية دون أي اعتبار لتطبيق المعلومات على موقف تعليمي محدد .
- ٥/ ما يتصل بالتقدم التخصصي كوسيلة لتغيير الادوار والمسؤوليات ومن ثم تغيير الأداء الوظيفي وتطوره
- ٦/ ما له علاقة بالنمو الشخصي كعملية لفهم وتعزيز الدور المهني للمدرسين والمدرسات .

فضلا عن العديد من الاسباب الاخرى التي ادت الى زيادة الاهتمام بالتأهيل والتدريب للتربويين للمدرسين والمدرسات قبل وأثناء الخدمة ، منها الضغوط الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والثقافية، والاهتمامات القائمة حول نوعية التعليم والاعداد بالنسبة للمدرسين والمدرسات القدامى ومن أجل تلبية حاجات معينة اخرى (فالوقي، ١٩٨٧ : ١٩٤-١٩٣).

ولذلك أصبح التأهيل والتدريب التربوي حاجة ماسة وضرورة مهنية وتربوية ملحة من ضرورات النمو المهني والمعرفي والشخصي للمدرسين والمدرسات، وبالأخص في المدارس الاعدادية والثانوية للنهوض بالعملية التربوية والتعليمية الى اعلى المستويات لتحقيق اهدافها المنشودة .

وتأسيساً على ما تقدم تكمن الحاجة الى اجراء تقويم لهذا البرنامج التدريبي للوقوف على ما تم انجازه وعلى مدى تحقيقه للأهداف التي وضعت من أجله ، وعلى معرفة الجوانب الايجابية والسلبية فيه للإفادة منه في تصميم برامج تدريبية في المستقبل للمدرسين والمدرسات على وفق تخصصاتهم العلمية ، ولمراحل التعليم المختلفة ، فضلا عن برامج تدريبية للموجهين والمشرفين التربويين وكذلك للقيادات التربوية والعاملين في الميدان التربوي للنهوض بالعملية التربوية والتعليمية لتحقيق الاهداف المرسومة ، و معرفة مدى الإفادة العملية المباشرة وغير المباشرة التي تعود على المدارس التي رشحت مدرسيها في هذا البرنامج التدريبي كي تتأكد من أن التدريب قد حقق اغراضه ، وقياس مدى فعاليته وأساليب تنفيذه ومقدار مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية لهم، إذ يعد تقويم البرامج التدريبية من العمليات الهادفة لقياس كفاءة العمل التدريبي ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية ومعرفة نواحي القوة والضعف للإفادة منها في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به (فايز، ١٩٨٦ : ١١٩).

فضلا عن إن عملية التقويم هذه لا تنحصر في تشخيص الواقع بل هي علاج لما به من عيوب أذ لا يمكن ان نحدد الجوانب السلبية وانما ينبغي العمل على تلافيها والتغلب عليها مستقبلا .

أهداف البحث:-

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مدى تحقيق البرنامج التدريبي لمدرسي و مدرسات المدارس الاعدادية* و الثانوية** اثناء الخدمة لأهدافها، وذلك عن طريق الإجابة على الأسئلة الآتية:-

١/ ما الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية من وجهة نظرهم ؟

٢/ ما الجوانب السلبية للبرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية من وجهة نظرهم ؟

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

حدود البحث :-

يقتصر البحث الحالي على مدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية في شعبية درنة الذين التحقوا في البرنامج التدريبي للعام الدراسي (٢٠٠٢-٢٠٠٣)، وشملت عينة الدراسة مدارس المناطق الاتية:-
(الساحل الشرقي، بو منصور، المغار، الجبيلة).

*يقصد بالمدارس الإعدادية أيما ترد في البحث وحسب التسمية الرسمية في قانون التعليم في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى هي الشق الثاني من مرحلة التعليم الاساسي .
**يقصد بالمدرسة الثانوية هي مرحلة التعليم المتوسط (الصفوف الرابعة، الخامسة، السادسة).

تحديد المصطلحات:-

أولاً / التقويم Evaluation

يعرفه كل من :

(بدوي ١٩٨٠) على إنه (عملية تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة الى معايير محددة ، أو مدى التوافق بين فكرة أو عمل ما بين القيم السائدة) (بدوي، ١٩٨٠ : ٤٤١)

(عودة ١٩٨٥) على إنه (عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات بشأنها) (عودة ، ١٩٨٥ : ٤٤)

(فايز ١٩٨٨) على إنه (عملية هادفة لقياس العمل التدريبي ومقدار ما تم تحقيقه من أهداف الخطة التدريبية وإبراز نواحي الضعف والقصور للاستفادة منها في تطوير العمل التدريبي والارتقاء به) (فايز ، ١٩٨٦ : ١١٩) .

(عقل ٢٠٠١) على إنه (العملية التي يتم بواسطتها اصدار حكم معين على مدى وصول العملية التربوية إلى أهدافها ، ومدى تحقيقها لأغراضها ، والكشف عن نواحي النقص فيها أثناء سيرها وإقتراح الوسائل المناسبة لتلافي هذا النقص) (عقل ، ٢٠٠١ : ٤٧) .

التعريف الإجرائي : (هو العملية التي يتم من خلالها تحديد مدى نجاح أو فشل أي برنامج أو عمل ما في تحقيق أهدافه على وفق معايير محددة).

ثانياً :- الأداء performance

يعرفه كل من :

(صالح ، د.ت) على إنه (مجموعة الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين وتكون قابلة للملاحظة والقياس)
(صالح ، د.ت ٣١)

(بوررد مان ١٩٨٩) على إنه

(الحكم على قيمة عمل معين أو عن مكانة شيء عن طريق مقارنته بمجموعة الأهداف أو المعايير التي يعتقد إنها مرغوب فيها) (احمد ، ١٩٨٩ : ٣٣) .

التعريف الإجرائي :-

(هو جميع العمليات والفعاليات التي يقوم بها فرد أو مجموعة أفراد داخل المنظمة أو خارجها لتحقيق هدف ما) .

ثالثاً / تقييم الأداء Performance Evaluation :-

يعرفه كل من :

(كونتز 1976 koontz) على إنه (دراسة وتحليل جوانب القوة والضعف التي تكتنف أنجاز الأنشطة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو أي جزء من أجزائها) (حنفي ، ١٩٩٠ : ٤٦٠) .

(اوتيس وبرنز Otis and Burns ، 1982) على إنه (التقييم المنظم للفرد فيما يتعلق بأدائه في العمل واستعداده وإمكانياته للنمو) (كشرود ، ١٩٩٥ : ٣٧٨) .

(جويل 1985 Jewell) على إنه (العملية المستخدمة من قبل المنظمة لتقييم المستوى الذي يعمل فيه عمالها بصفة مرضية أو مقبولة) (كشرود ، ١٩٩٥ : ٣٨٥) .

(حنفي ١٩٩٠) على إنه (العملية أو الطريقة التي يستخدمها اصحاب الأعمال لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقاً لما ينبغي له أن يؤدي) (١٩٩٠ : ٢٤٤) .

التعريف الإجرائي :-

(هي تلك العملية التي يتم من خلالها تقييم تقدم البرنامج التدريبي ونتأجه من قبل المسؤول المباشر لمعرفة ما تم تحقيقه من الأهداف المرسومة)

رابعاً / تقييم البرامج التدريبية. يعرفه كل من

(برعي ، ١٩٧٣) (عملية قياس لمعرفة ما تم تحقيقه من أهداف تدريبية وتتضمن تقييم المتدربين و لمدرسين والبرامج التدريبية) (برعي، ١٩٧٣:٣٨٥) .

(باشات، ١٩٩٨) بأنه (تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاية البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق اهدافها المرسومة‘ فضلا عن قياس كفاية المتدربين ومدى التغير الذي أحدثه التدريب فيهم ‘ و كذلك قياس كفاية المدربين الذين نفذوا العمل)(باشات، ١٩٧٨: ٣٩٣) .

أما التعريف الإجرائي :-

(انه وسيلة علمية وعملية لتشخيص الجوانب السلبية والايجابية في البرامج التدريبية ولمعرفة مدى تحقيقها لأهدافها لتحسين العملية التربوية والتعليمية).

خامساً / برنامج التدريب اثناء الخدمة .

(موسوعة البحوث التربوية Encyclopedia of Educational Research) على إنه (أنشطة جميع العاملين في المدرسة أو المؤسسة وتعد خصيصاً لزيادة كفاءتهم المهنية وتعتمد على حاجات المتدربين كقاعدة للتخطيط وترتيب وإعداد برامج التدريب) (Encyclopedia: ٧٠٣)

(فالوقي ، ١٩٨٧) على إنه (مجهود مخطط ومنظم لتحسين المعارف والمهارات المتعلقة بالعمل) (فالوقي ، ١٩٨٧ : ١٨٧) .

(أميري 1967،Emery) على إنه (تلك النشاطات التي تنفذ في مدرسة أو مجموعة من المدارس أو التي تقوم بها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين لتحسين وتطوير تدريسيهم وتعليمهم ونموهم أثناء الخدمة) . (أميري 1967:386،Emery) .

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. د. كريم فخري هلال

(فوكس وأخرون ، ١٩٨٣) على إنه (ذلك الجزء من برنامج التوجيه والأشراف التربوي الكلي الذي يختص بأنماء وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالمدرسة لإنجاز واجباتهم ومسؤولياتهم في المدرسة) (فوكس ، ١٩٨٣ : ٢٣٦) .
أما التعريف الإجرائي :-

(هو منهاج النشاطات والفعاليات لتطوير وتحسين اداء وتجديد معلومات وتنمية اتجاهات وقيم ومهارات المدرسين والمدرسات لتحقيق الأهداف التربوية المرسومة باستعمال الوسائل والأساليب التي تطبق عبر الدورات التدريبية)
سادساً / التأهيل التربوي أثناء الخدمة :-

(فان راين واورنج (vonryn & orange ١٩٧٦) (انه جزء من برنامج التطوير المهني الصمم لزيادة المهارات المعرفية واليدوية لتطوير الاتجاهات المطلوبة للمدرسة) (فالوقي، ١٩٨٧ : ١٨٢) .
(كوجان 1975 Cogan) انه (البرامج المهنية والوظيفية التخصصية الرئيسية المعدة خصيصا لطلبة الكليات والمدارس التي ينهمك فيها المعلم بعد تخرجه وتعيينه) (فالوقي، ١٩٨٧ : ١٨٢) .

(كيس ١٩٧٥ case) (انه كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته) (فالوقي، ١٩٨٧ : ١٨٣)

التعريف الإجرائي :- (هي تلك البرامج المخططة والمنظمة التي تقدمها الجامعات والمعاهد العليا لإعداد المعلمين ومعاهد التدريب والتطوير التربوي لتحسين وتطوير أداء المدرسين والمدارس علمياً ومهنياً) .
سابعاً / التدريب Training :-

(اللجنة الشعبية العامة للتعليم، ١٩٨١) على إنه (إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنياً وإدارياً واكسابهم امكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الانتاجية) (اللجنة الشعبية، ١٩٨١ : ١) .

(زويلف و القريوتي ، ١٩٨٤) على إن (عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد مهنياً أو وظيفياً بهدف أكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل فهو محاولة لتغيير سلوك الافراد نحو استخدام طرائق واساليب في اداء اعمالهم) (زويلف، ١٩٨٤ : ١٨٧) .

(الزيايدي، ١٩٩٢) على إنه (عبارة عن النشاط الذي يبذل بهدف تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات اللازمة لتنميتهم وصقل خبراتهم لرفع مستوى الأداء ولتغيير سلوكهم واتجاهاتهم في الاتجاه المرغوب فيه) (الزيايدي، ١٩٩٢ : ١٦٧)
التعريف الاجرائي :

هو العملية التي يمكن عن طريقها تطوير وتحسين اداء الافراد العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية وتجديد معلوماتهم وزيادة مهاراتهم وتنمية اتجاهاتهم وتعديل سلوكهم باستخدام الوسائل والاساليب لتحقيق الاهداف المطلوبة.

الفصل الثاني

الخلفية الادبية للبحث وبعض الدراسات السابقة

(التقويم في القران الكريم) :-

لم تكن عملية تقويم الأداء وليدة العصر الحديث بحضارته المعقدة ، وإنما هي قديمة قدم الإنسان كونها مصاحبة له في جميع أعماله ومواقفه الحياتية المختلفة التي يمر بها. واهتم القران الكريم بتقويم الاعمال والرقابة عليها اذ

نزلت العديد من الآيات القرآنية والتي تؤكد علي اهميته في رفع الأداء الانساني والوقوف على نقاط القوة والضعف لكشف الانحرافات ومعالجتها للحيلولة دون حدوثها مرة اخرى بغية رفع وتحسين مستوى الاداء في العمل .

ومن قوله تعالى عز وجل (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى وأن سعيه سوف يرى ثم يجزأه الجزاء الأوفى) . (النجم : ٣٩-٤١) وقوله تعالى (لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم) (التين : ٤) وقوله سبحانه وتعالى (وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون) (التوبة : ١٠٥) وقوله تعالى (وكل صغير وكبير مستطر) (القمر : ٥٣) وقوله تعالى (وإن عليكم لحافظين ، كراماً كاتبين يعلمون ما تفعلون) (الانفطار : ١٠-١٢) وقوله تعالى (وكل شيء أحصيناه كتاباً) (النبأ : ٢٩) وقوله تعالى (وكل إنسان ألزمناه طائره في عنقه ، ونخرج له يوم القيامة كتاباً يلقاه منشوراً ، أقرأ كتابك كفى بنفسك اليوم عليك حسيباً) (الإسراء : ١٣-١٤) وقوله تعالى (ووضع الكتاب فترى المجرمين مشفقين مما فيه ويقولون يا ويلنا ما لهذا الكتاب لا يغادر إلا أقصاها ، ووجدوا ما عملوا حاضراً ، ولا يظلم ربك أحداً)

(الكهف : ٤٩) وقوله تعالى (والوزن يومئذ الحق فمن ثقلت موازينه فأولئك هم المفلحون) (الأعراف : ٨) وقوله تعالى (ونضع الموازين القسط ليوم القيامة فلا تظلم نفس شيئاً وأن كان مثقال حبة من خردل أتينا بها وكفى بنا حاسبين) (الأنبياء : ٤٧)

وقوله تعالى (وأشرقت الأرض بنور ربها ووضع الكتاب وجاء بالنبيين والشهداء وقضي بينهم بالحق وهم لا يظلمون ، ووفيت كل نفس ما عملت وهو أعلم بما يفعلون) (الزمر : ٦٩-٧٠) . و التراث الإسلامي زاخر بالمعاني الإنسانية السامية للتقويم في كشف الانحرافات وعلاجها في الوقت المناسب ومحاولة تلافي حدوثها مستقبلاً بغية رفع وتحسين مستوى الأداء في العمل .

مفهوم التقويم :-

فالتقويم لغة كما ورد في قاموس المصطلحات اللغوية والأدبية هو " إزالة العوج " إلا أن بدوي عرفه في معجم مصطلحات التربية والتعليم " أن عملية تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة إلى معايير محددة أو مدى التوافق بين فكرة أو عمل ما بين القيم السائدة " ، فقوم الشيء أي قدر قيمته ، وقوم الشيء أي وزنه . وفي التربية قوم المعلم أداء طلبته أي أعطاه قيمة ووزناً بقصد معرفة إلى أي حد أستطاع الطلبة الاستفادة من عملية التعليم المدرسي وإلى أي مدى أدت هذه الاستفادة إلى تغيير في سلوكهم وفيما اكتسبوه من مهارات لمواجهة مشكلات الحياة الاجتماعية . (عقل ، ٢٠٠١ : ٤٤-٤٥)

وعملية تقويم الأداء تكتسب أهمية بالغة في جميع مناحي الحياة سواء كانت مؤسسات تربوية أم خدمية أم صناعية كونها تقوم بتقديم الخدمات للأفراد المجتمع وأن أي قصور أو ضعف في تأدية هذه الأعمال سوف تنعكس سلبياً عليهم، لذلك فإن عملية تقويم الأداء للبرنامج التدريبي يعد أمراً ضرورياً كونه جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية ومقوم أساس من مقوماتها إذ يتم بواسطتها إصدار حكم معين على مدى وصول العملية التربوية إلى أهدافها والكشف عن نواحي القصور والضعف واقتراح الوسائل المناسبة لتلافي هذا النقص .

لذلك تعد عملية مستمرة متصلة متكاملة شاملة متدرجة تبدأ مع بداية العملية التربوية وتلازمها حتى نهايتها بهدف تحسينها وتطويرها بما يحقق الأهداف المرسومة لها .

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

ولم تقتصر عملية التقويم على الأشخاص العاملين في المجال التربوي فحسب وإنما تنصب على تقويم جميع البرامج التدريبية التي تقوم بها أمانات التعليم ومراكز ومعاهد التدريب لمعرفة أثرها على التدريس والمدرس والعقبات التي تتخلل هذه البرامج .

إذ تشكل برامج التدريب إثراء الخدمة إحدى الطرائق المهمة والفاعلة في تنمية وتطوير المدرسين والمدرسات في مساعدتهم على تقديم التدريس الجيد وتقاس نتائج هذه البرامج بمقدار ما يحققه الفرد من النمو الشخصي والرضا النفسي ، وتحسين المحيط الاجتماعي لتعلم البرامج التي توافق حاجات الطلبة والعلاقات الوطيدة مع المجتمع الذي يهتم بنوعية الخدمات التعليمية التي يتلقونها في مدارسهم . (برعي، ١٩٧٣ : ٣٨٥)

أهمية تقويم الأداء :

يعد تقويم الأداء من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة وذلك بتوفيره المعلومات والبيانات اللازمة لها لوضع وتنظيم خططها وبرامجها وإنجاز الأهداف التي رسمتها لنفسها كما أنه يشكل ركناً أساسياً للعاملين فيها كي يدركوا ويعوا ذاتهم ومسؤولياتهم فيها. (كشرود، ١٩٩٥ : ٣٨٠)

وعملية التقويم هي مصاحبة لأي نشاط تربوي وذلك للحصول على تغذية راجعة بشأن أهمية نجاحه أو فعاليته وكفايته وتأتي مبررات التقويم في التربية من كونه يعطي وصفاً أو لتقدير لمدخلات ومخرجات النشاط التربوي ويحدد مواطن القوة والضعف مما يساعد على تحسينه ويوفر تغذية راجعة عن التقدم في النشاط ويعطي موجبات لاتخاذ القرار بشأن الاستمرار في النشاط أو تعديله . (تمام، ٢٠٠٠ : ١٧٧)

لذا فإن تقويم الأداء يعد نظاماً ضابطاً له مظهران :

الأول / أسلوب التغذية الراجعة أي أنه يرسل المعلومات إلى الخلف إلى هؤلاء الذين شملتهم عملية الاستقطاب و الاختيار والانتقاء والتدريب وعلى الرغم من أن هناك عوامل تؤثر على الأداء نجد أن النمط الضعيف يشير إلى أن الأساليب التي اتبعت بحاجة إلى إعادة النظر .

أما الثاني / فإنه أسلوب للتغذية الأمامية فإن تقويم الأداء يمدنا بمعلومات تتعلق باحتياجات البرنامج التدريبي واحتياجات الأفراد للنمو والتطور فضلاً عن برمجة الموارد البشرية للمستقبل

الجوانب الاقتصادية لتدريب المدرسين :-

أن أعداد وتنفيذ أي برنامج تدريبي يحتاج إلى عدة عناصر تتمثل في الوقت (Time) الذي نحتاج إليه للبرنامج والجهود (Efforts) العلمية والفنية والعملية لأعداده وتطبيقه فضلاً عن النفقات التي يحتاج إليها، لذلك فإن لهذا البرنامج التدريبي جوانب اقتصادية تتمثل في العائد (Return) الذي تحصل عليه أمانة التعليم التي تقوم بهذا البرنامج مقابل ما تكبدته من الوقت والجهود والأموال التي أنفقتها من أجله والعائد من العملية التعليمية هو استثمار الطاقات الموجودة لدى المدرسين والمدرسات لتحقيق الأهداف التربوية ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال العوامل التي يمكن للأمانة العامة للتعليم مراعاتها عند التخطيط والأعداد لأي برنامج تدريبي في المستقبل بأقل جهد ونفقات عن طريق دراسة وتحليل جميع الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها من مدرسين ومدرسات ومديري المدارس ومديراتها فضلاً عن الموظفين والموظفات .

أهمية التدريب للمدرسين والمدرسات :-

يحتاج أي مشروع تربوي أو خدمي أو إنتاجي إلى تدريب العاملين حديثي التعيين الذين التحقوا به لأول مرة كما يحتاج إلى إعادة تدريب الأفراد العاملين فيه من القدامى بهدف مواجهة التغيرات التي قد تحدث في طرائق العمل أو في العمليات الأخرى نتيجة للتطورات التكنولوجية التي قد تحل محل الأساليب التقليدية التي كانت تتبع والتي لا تتسجم مع هذه التطورات ولهذا فأن للتدريب أهمية كبيرة داخل هذه المؤسسات التربوية والإنتاجية كونه يرتبط بالكفاية الإنتاجية فضلاً عن أنه يحقق الفاعلية والكفاية في أداء المهام والواجبات وتنمية المهارات والمعرفة ونقل المعلومات وتعديل الاتجاهات . إذ أكدت الدراسات والبحوث على أن التدريب أصبح وسيلة فعالة في زيادة مستويات الرضا الوظيفي للعاملين وانخفاض في معدل الغيابات والتقليل من الإسراف والضياع ، وزيادة الإنتاج ، وتحسين نوعيته لذلك ازداد الوعي اتجاه التدريب حتى أصبح ينظر إليه على انه استثمار لرأس المال البشري. (كشروود ، ١٩٩٥ : ٢٩٧)

أهداف تدريب المدرسين والمدرسات :-

تشكل الأهداف التدريبية عنصراً مهماً من عناصر البرنامج التدريبي إذ أن تحديد الأهداف التدريبية تمثل حجر الزاوية لعملية التدريب كونها تعد نظاماً متكاملماً يؤدي إلى ترجمة الحاجات التدريبية إلى أهداف محددة يسعى إلى بلوغها ومن هذه الأهداف :-

- ١/ رفع مستوى أداء المدرسين والمدرسات عن طريق اكتساب المهارات وتزويدهم بالمعرفة والمعلومات كلاً حسب اختصاصه .
 - ٢/ زيادة قدرة المدرسين والمدرسات على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنهم من التكيف مع عملهم من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابلهم من جهة أخرى .
 - ٣/ تعديل الاتجاهات إذ تعد عملية التدريب تعديل إيجابي لاتجاهات وسلوك المدرسين والمدرسات مهنيًا وعلمياً بهدف تزويدهم بالمعارف والمهارات لأداء العمل وهذا يتم بطرائق عدة منها
أ/ تنمية اتجاهات أكثر ملائمة لهم
ب/ زيادة الدافع لديهم
ج/ زيادة الوعي بالأشرف والإدارة
 - ٤/ متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع أنواع المعرفة التي يتطلب الاستمرار في متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي .
 - ٥/ زيادة القدرة على حل المشكلات التربوية التي تقابلهم إثناء تأديتهم عملهم بكفاية وبأسلوب علمي قابل للتطبيق مع أدراك وجود هذه المشكلات بالتعرف عليها بسهولة بوضع أهداف وخطط وقرارات لايحاد الحلول لها . (الفاقي ، ١٩٩٤ : ٤٥٩) (كشروود ١٩٩٥-٣٠١)
- تحديد المحتوى التدريبي للبرنامج :-

أن اختيار المحتوى المناسب لأهداف البرنامج التدريبي وتخطيطه يمثل الدعامة الأساسية من دعائم نجاحه وزيادة دافعية المتدربين للإقبال عليه ، والحرص على التفاعل الإيجابي مع نشاطاته والإفادة من الخبرات التي يقدمها . ويقصد بالمحتوى التدريبي للبرنامج المعارف والمعلومات والمبادئ والمفاهيم والنظريات والقدرات والمهارات الأساسية التي يشكل مجموعها المادة العلمية للبرنامج والتي يمكن من خلال التفاعل النشط للمتدرب مع موضوعاتها المختلفة أن يكتسب أنماط السلوك المتضمنة في الأهداف التدريبية التي تم تحديدها . (زاهر ، ١٩٩٠ : ٥٣٤٣)

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

ويعد اختيار المحتوى التدريبي للبرنامج والذي يمكن أن تتحقق بواسطته الأهداف مهمة صعبة في تخطيط برامج تدريب المدرسين والمدرسات إثناء الخدمة أن لم تكن أصعب تلك المهام على الإطلاق، وذلك لاتساع مجالات المعرفة التي يمكن اختيار هذا المحتوى من بينها وتنوعها .

وهناك بعض الشروط التي يمكن الالتزام بها من قبل مخططي البرامج التدريبية لدى اختيارهم المحتوى التدريبي للبرنامج ومن هذه الشروط :-

١/ أن يكون المحتوى وثيق الصلة بالأهداف التدريبية للبرنامج ، وأن يعمل على تحقيقها وينطلق من القدرات المدخلة للمتدربين .

٢/ أن يتسم بوجود توازن بين اتساعه وعمقه بحيث لا يتم التركيز على جانب الكم على حساب إهمال الكيف أو العكس ، ولا يهمل الجانب العملي على حساب الجانب النظري أو العكس

٣/ أن تكون المادة العلمية التي يتشكل منها صحيحة علمياً ، وحديثة ، بحيث يتم الاستعانة بأحدث المصادر وأدقها ، والتي توفر خبرات جديدة وغير عادية أي حيوية للمتدربين تدفعهم للتفاعل الذاتي والنشط معها .

٤/ أن يكون المحتوى وظيفياً وفي مستوى المتدربين ، ذا فائدة في حياتهم العملية ، ويؤدي إلى استئثارهم وجدانياً وعقلياً .

٥/ أن تكون المادة العلمية في صورة تراكمية تستهدف تغطية جميع الأهداف المحددة قدر الامكان.

٦/ أن يكون هناك مجال للاختيار في المادة العلمية وفي القراءات الخارجية والخبرات التعليمية لمن يريد الاستزادة والتعمق .

٧/ مراعاة التتابع والتكامل في اختيار المادة العلمية وعدم إغفال التنظيم السيكولوجي في عمليات تنظيمها منطقياً.

٨/ أن تؤدي المعارف المتضمنة في المحتوى إلى سلوك أو عمل يرتبط بها ، وأن تقدم للمتدربين خبرات محسوسة وحقيقية بالنسبة لهم .(زاهر. ١٩٩٠ : ٥٤٢)

بعض الدراسات السابقة:-

لقد تمكن الباحث من الحصول على بعض الدراسات السابقة التي تهدف إلى الكشف عن آراء المدرسين والمدرسات والموجهين التربويين حول برامج التدريب إثناء الخدمة وأثرها على العملية التعليمية وعلى اتجاهات المتدربين نحو مهنتهم وتخصصاتهم منها:-

دراسة الخليلي وآخرون (١٩٨٦) أثار استخدام برنامج استراتيجي في التدريس العملي على اتجاهات معلمي العلوم المتدربين نحو مهنة التدريس (دراسة تجريبية) أجريت هذه الدراسة في جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية وهدفت إلى الكشف عن أثر استخدام برنامج استراتيجي في التدريب العملي على اتجاهات معلمي العلوم نحو مهنة التدريس .وشملت الدراسة طلبة التربية العملية في تدريس العلوم ، إذ قام الباحث بتقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين وكان تدريب المجموعة الاولى من خلال (المدارس الإعدادية والثانوية) بينما قام بتدريب المجموعة الثانية على التعليم التشبهي عن طريق المحاضرات في الجامعة .واستخدم الاستبانة لقياس الاتجاهات نحو المهنة . وتوصلت الدراسة إلى أن الطلبة الذين دربوا عن طريق المحاضرات في الجامعة كان أدائهم أفضل من الذين دربوا في الميدان. كما ان اتجاهات معلمي

العلوم المتدربين نحو مهنة التدريس قد تحسنت في نهاية فترة التدريب. فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات نحو مهنة التدريس حسب متغير الجنس. (الكيلاني، ١٩٩٩: ١٠٣)

دراسة بيجي ومارسو (Pigge & Marso ١٩٨٧) وتهدف هذه الدراسة حول التغيرات الحاصلة إثناء فترة إعداد المعلمين فيم يتعلق بعدد من المتغيرات بينها اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم كمهنة مستقبلية، وكان المعلمون في ثلاث مراحل مختلفة من تدريبهم: مع بداية التدريب، وفي نهاية التدريب، وإثناء قيامهم بالعمل كمعلمين، لم تتغير الاتجاهات بين فترة وأخرى بالنسبة للمعلمين ككل، لكن حدثت تغيرات فيما يخص بعض العينات الفرعية، إذ كانت اتجاهات المعلمين نحو التعليم أكثر إيجابية من اتجاهات المعلمين، وكانت اتجاهات أولئك الذين يخططون للتعليم في المرحلة الابتدائية أكثر إيجابية من اتجاهات زملائهم الذين يخططون للتعليم في المرحلة الثانوية.

دراسة محمود ١٩٨٩ تدريب معلمي المرحلة الابتدائية في إثناء الخدمة (دراسة مقارنة). أجريت هذه الدراسة في مصر جامعة الزقازيق وتهدف الدراسة إلى الكشف عن الجوانب الأساسية والأساليب المستخدمة لتدريب المعلمين إثناء الخدمة في كل بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية ومقارنتها مع جمهورية مصر العربية مع التركيز على برنامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية خريجي الجامعات المصرية.

إذ شملت الدراسة بالتحليل المقارن بين تجارب كل من مصر والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في مجال تدريب المعلمين إثناء الخدمة. د. قدم الباحث العديد من المقترحات والتوصيات لتطوير الوسائل والأساليب في التدريب لتحسين أداء المعلمين والتهوض بالعملية التعليمية وتحقيقها لأهدافها.

دراسة رفاعي (١٩٩٣) تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الثانوية، أجريت هذه الدراسة من وجهة نظر المعلمين والموجهين في المملكة السعودية عام ١٩٩٣. وشملت الدراسة عينة من ٨٦ معلماً في العلوم للمرحلة الثانوية وكل موجهي العلوم في تسعة إدارات تعليمية من جنوب غرب المملكة العربية السعودية. وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة وتشمل ٤٤ حاجة تدريبية في أربعة مجالات وهي (مجال التخطيط، ومجال التنفيذ، ومجال المعارف والمهارات، مجال التقويم). وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير المعارف والمهارات حصل على المرتبة الأولى في الأهمية من وجهة نظر الموجهين فضلاً عن التدريب على استخدام الحاسب الآلي (الكومبيوتر) في التعليم في مقدمة الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المعلمين وكذلك تطوير معرفة المعلمين لاستخدام مختلف الوسائل التعليمية حصلت على المرتبة الأولى من وجهة نظر الموجهين. وقد أوصى الباحث بالعديد من التوصيات والمقترحات منها إعادة تطبيق ازدواجية التخصص كي يتمكن من التغلب على الصعوبات في تدريسه لأكثر من مادة دراسية.

دراسة الكيلاني (١٩٩٩): - أثر التأهيل إثناء الخدمة على اتجاهات معلمي ومعلمات العلوم الفلسطينيين نحو العلوم.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار نمو اتجاهات المعلمين من حملة دبلوم كليات المجتمع نحو العلوم نتيجة التحاقهم ببرنامج التأهيل إثناء الخدمة للحصول على الدرجة الجامعية الأولى، وقد استخدم لهذا الغرض مقياس الاتجاه نحو العلوم الذي عدله الباحث عن ترجمة زيتون لمقياس (ATSS) الذي أعده Towse وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) فرداً يتوزعون على مجموعتين:-

المجموعة الأولى: تكونت من (١٩) فرداً (١٦ معلماً و ٣ معلمات) يلتحقون ببرنامج دراسي يؤهلهم للحصول على درجة البكالوريوس في أساليب تدريس العلوم في جامعة النجاح الوطنية في نابلس. المجموعة الثانية:-

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

تكونت من (٣١) فرداً (١٩ معلماً و ١٢ معلمة) .وأستخدم في الدراسة الوسائل الإحصائية الآتية : المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري ، والاختبار التائي وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين والمعلمات الملحقين ببرنامج التأهيل إثناء الخدمة واتجاهات زملائهم وزميلاتهم الغير ملحقين بمثل هذه البرامج ٤. (الكيلاني،:٩١-١١٢)

الفصل الثالث

منهجية البحث و إجراءاته

يتضمن هذا الفصل المنهجية المتبعة والإجراءات التي قام بها الباحث والتي تتلخص بتحديد المجتمع الأصلي للبحث ، وكيفية اختيار العينة من هذا المجتمع، وأعداد أداة البحث، وتصميم فقراتها، فضلاً عن الصدق، والثبات، والوسائل الإحصائية، التي استخدمت في تحقيق أهداف البحث وتحليل نتائجه ، إذ يعد هذا الفصل بداية الجانب الميداني والعملية للبحث .

منهجية البحث :-

قام الباحث باتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تحديد المشكلة وتحليلها والتحقق منها وصياغة أسئلتها ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها وتعميمها .

المجتمع الأصلي للبحث :-

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من مدارس الشق الثاني لمرحلة التعليم الأساسي (الإعدادية) ومدارس مرحلة التعليم المتوسط (الثانوية) في مركز مدينة درنة للعام الدراسي (٢٠٠٣-٢٠٠٢) والبالغ عددها (٢٩) مدرسة إعدادية وثانوية لكلا الجنسين (ذكور وإناث) تتوزع على مناطق مركز مدينة درنة والتي تشمل (بو منصور، الجبيلة، المغار، الساحل الشرقي) بواقع (٢١) مدرسة إعدادية و (٨) مدرسة ثانوية إذ يتوزع فيها (٤٠٠) مدرساً ومدرسة ممن شاركوا في البرنامج التدريبي الذي أقامته أمانة التعليم في شعبية درنة للعام ٢٠٠٢-٢٠٠٣ كما موضح في الجدول (١)

الجدول (١)

يبين أعداد المدارس الإعدادية والثانوية في مركز مدينة درنة بحسب المنطقة والجنس (ذكور / إناث)

مج	الثانوية		الإعدادية		المناطق
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٧	٢	٠	٣	٢	بو منصور
٧	١	١	١	٤	الجبيلة
٩	١	١	٢	٥	المغار
٦	١	١	٣	١	الساحل الشرقي
٢٩	٥	٣	٩	١٢	لمجموع الكلي

العينة الأساسية للبحث :-

لما كان المجتمع الأصلي للبحث يضم (٢٩) مدرسة إعدادية وثانوية لكلا الجنسين (ذكور ، إناث) في مركز مدينة درنة فقد اختار الباحث (١٦) مدرسة بواقع (٨) مدارس إعدادية و(٨) مدارس ثانوية لكلا الجنسين وتضم (٤٠٠) مدرساً ومدرسة ممن شاركوا في البرنامج التدريبي والتي تمثل (٢٩ %) من المجتمع الأصلي والجدول (٢) يوضح ذلك، وقد روعي عند اختيارها جنس المدرسة (ذكور ، إناث) والموقع أو المنطقة التي تقع فيها المدرسة أي بواقع (٢) مدرسة إعدادية و(٢) مدرسة ثانوية في كل منطقة من مناطق مركز مدينة درنة ، وقام الباحث باختيار (٦) من المدرسين والمدرسات من كل مدرسة وبطريقة عشوائية بسيطة ممن شاركوا في البرنامج التدريبي ، لذلك أصبحت عينة البحث تشمل (٩٦) مدرساً ومدرسة والتي تمثل (٢٤ %) من المجتمع الأصلي للعينة الأساسية (الجدول ٣) ، وقد استبعد الباحث (١٤) استمارة استبانة منها (١٠) استمارات للإناث ، و(٤) استمارات للذكور لعدم توفر الشروط المطلوبة لبعضها وعدم وصول استجابات البعض الآخر منها لذلك أصبحت العينة الأساسية للبحث (٨٢) مدرساً ومدرسة .

الجدول (٢)

يبين أعداد المدرسين والمدرسات الذين شاركوا في البرنامج التدريبي لعينة المدارس الإعدادية والثانوية

المنطقة	المدرسة الإعدادية	ذ	ث	المدرسة الثانوية	ذ	ث	مج
بو منصور	الجلاء فتحي الطيرة	٨	١٣	الزهراء	١	١٥	٣
		٢	٢٨	النهضة	١١	٢١	٧
الجبيلة	عبد المنعم رياض الشهيد امهيدي	١١	٠	المنار	٠	٢٣	٣
		١٩	١٨	الأسطى عمر	١١	٠	٤
المغار	أم المؤمنين الضياء	٠	٢٠	أسماء	١	١٥	٣
		٠	٢٤	القدس	٧	٠	٦
الساحل الشرقي	الخنساء ابن سينا	١	١١	الانتفاضة	٥	٠	١
		٦	١٠	الزحف الأخضر	٤٠	١٢	٧
المجموع الكلية		٤٧	١٦٨		٨٤	١٠١	٤٠٠

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

بحسب المنطقة وجنس المدرسة .

الجدول (٣)

يبين أعداد المدارس الإعدادية والثانوية وإعداد المدرسين والمدرسات لعينة البحث بحسب المنطقة وجنس المدرسة)

(ذكور ، إناث)

المنطقة	المدرسة الإعدادية	المدرسة الثانوية	مج	مج
بو منصور	الجلاء	الزهراء	٦	١٢
	فتحي الطيرة	النهضة	٦	١٢
الجبيلة	عبد المنعم رياض	المنار	٦	١٢
	الشهيد امهيدي	الأسطى عمر	٦	١٢
المغار	أم المؤمنين	أسماء	٦	١٢
	الضياء	القدس	٦	١٢
الساحل الشرقي	الخنساء	الانتفاضة	٦	١٢
	ابن سينا	الزحف الأخضر	٦	١٢
المجموع الكلي			٤٨	٩٦

أداة البحث /

استُخدمت الاستبانة كأداة للبحث لما تتميز بها من السهولة والاقتصاد في الوقت وبما تتمتع بها من حرية التعبير عن آراء المستجيبين لها (جابر واحمد، ١٩٩٦ : ٢٥٦) إذ قام الباحث بأعدادها بالاعتماد على الدراسة الاستطلاعية والبحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث فضلاً عن الأدبيات التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها والاستعانة بأهداف أمانة اللجنة الشعبية للتعليم بغية الإفادة في صياغة وإعداد بعض فقرات الاستبانة.

أ/ الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية كان الهدف منها الحصول على أكبر عدد من البيانات التي تمثل مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه وتشخيص الجوانب السلبية والإيجابية (جوانب القوة والضعف في البرنامج التدريبي) ومدى شعور المتدربين بالإفادة من هذا البرنامج ومقدار الأثر الفعلي على معلوماتهم ومهاراتهم والمعارف والحقائق التي استطاعوا من خلاله اكتسابها إذ وجه إليهم استبانة استطلاعية تضمنت مجموعة من الأسئلة بهذا الخصوص الملحق (٢) .
ب/ أعداد الصيغة الأولية للاستبانة:.

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية ، وتحليل استجابات (المدرسين والمدرسات المشاركين في البرنامج التدريبي) على أسئلة (الاستبانة المفتوح) ومن خلال الإفادة من البحوث والدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، تمكن الباحث من صياغة وأعداد فقرات الاستبانة النهائية التي تمثل تقويم أداء البرنامج التدريبي على وفق أهدافه وقد وضعت البدائل أمام كل فقرة { موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق }
وحسب مقياس ليكرت المتدرج من (٣) درجات، إذ أعطيت أعلى درجة (٣) وأقل درجة (١)، وقد احتوت الاستبانة على مقدمة توضح الغاية من الدراسة، وأسلوب الإجابة على فقراتها .

وقد بلغت مجموع الفقرات للاستبانة النهائية (٢٨) فقرة الملحق (٤) إذ تم تصميم استبانة بصيغتها الأولية وبعد ذلك تم عرضها على لجنة من (الخبراء والمحكمين) * لتأخذ صدقها وموضوعيتها على وفق أهداف البحث
الصدق / Validity

يعد الصدق أحد المفاهيم الأساسية في مجال القياس التربوي والنفسي وهو من الأمور الواجب توافرها في أداة البحث وذلك لقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه (الغريب ، ١٩٨٥ : ٢٧٥) فأداة البحث تكون صادقة إذا كان بمقدورها أن تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه (عيسوي ، ١٩٧٤ : ٢٧) إذ قام الباحث بعرض أداة البحث وهي بشكلها الأولي الملحق (٣) على لجنة من (الخبراء والمحكمين) * المتمثلة في مجموعة من الأساتذة المختصين في العلوم التربوية والنفسية في جامعة درنة وخبراء في الأمانة العامة للتعليم في شعبية درنة وبعض المعنيين بشؤون التوجيه والتفتيش التربوي لغرض تقويمها والحكم عليها من حيث صياغة الفقرات وتقدير مدى صلاحيتها.

إذ يؤكد (أيبيل Ebel) على أن الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري (Face validity) لأداة القياس، هي أن يقوم عدد من الخبراء المختصين لبيان صلاحية الفقرات لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (أيبيل Ebel : ٥٥٥) .
ويعد هذا النوع من الصدق ملائم عند بناء المقياس وبالأخص في مراحلها الأولية كونه يفيد في معرفة مدى صلاحية الفقرات في قياس أي متغير يراد قياسه فضلاً عن تحديد مدى صلة هذه الفقرات بالمقياس ذاته (Nunnall:٦٩) .

وبعد إن تم جمع الأداة من الخبراء والمحكمين قام الباحث بدراسة الآراء والمقترحات والملاحظات التي وردت بشأن الفقرات ومدى صلاحيتها والتعديلات المقترحة لها من حذف أو إضافة بعض الكلمات فضلاً عن اقتراحات حول إضافة فقرات جديدة، بعد ذلك تم حساب تكرارات المحكمين الذين أشاروا إلى كون الفقرة (صالحة)، وتكرارات المحكمين ممن أشاروا إلى كونها (غير صالحة) ثم استخدم الباحث قانون مربع كاي (Chi square) لاختبار صلاحية الفقرات للتوصل إلى الصدق الظاهري للأداة، إذ أظهرت النتائج الإحصائية على أن الفقرات التي حازت على موافقة (٦ ، ٧) محكمين من أصل (٧) من المحكمين تكون ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لذا اعتمدت هذه الفقرات في الأداة ،

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية تتكون من (٢٨) فقرة وهي بذلك تكون جاهزة للتطبيق على عينة البحث الملحق (٤)

* لجنة الخبراء والمحكمين

- (١) د. حمزة بن عمران أمين المساعد للجنة الشعبية في جامعة درنة
- (٢) د. نظام جبار حسين قسم العلوم السلوكية / جامعة درنة
- (٣) د. عبد الكريم الكبيسي قسم العلوم السلوكية / جامعة درنة
- (٤) د. جاسم عبيد السلامي قسم العلوم السلوكية / جامعة درنة
- (٥) أ. عطية بن ناصر أمانة اللجنة الشعبية للتعليم في شعبية درنة
- (٦) أ. مفتاح بن عمران أمانة التفتيش والتوجيه التربوي
- (٧) أ. رقية فتحي بن علي عضو هيئة تدريس / مدرسة ابن سينا

الثبات / Reliability

يعني الثبات مدى الاتساق في النتائج، أي أن الاختبار ثابت فيما يعطيه من نتائج (عيسوي ، ١٩٩٦ : ٣٨٢) والاختبار الثابت هو الاختبار الذي يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس الأفراد في نفس الظروف ويقاس هذا الثبات إحصائياً بحساب معامل الارتباط (الغريب ، ١٩٨٥ : ١٥٣) .

كما يعبر الثبات عن مدى اتساق الاستبانة مع نفسها في قياس أي جانب تقيسها، أي مدى الاستقرار في درجات مجموعة الأفراد عند تكرار تطبيق المقياس عليهم (Randy ، ١٩٩٠ : ٤٨٣) .

لذلك يعد من متطلبات أداة البحث كي تعطي اتساقاً في النتائج عندما تطبق عدة مرات (الغريب، ١٩٨٥ : ٥٦) وهناك العديد من الطرائق لاستخراج الثبات منها طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وطريقة الصور المتكافئة، وطريقة تحليل التباين، وطريقة التجزئة النصفية (الامام، ١٩٨٧ : ١٢٣) إذ قام الباحث بالتحقق من ثبات الأداة باستخدام طريقة (التجزئة النصفية Split half method) التي تزودنا بمؤشر عن (الاتساق الداخلي Internal Consistency) للأداة وتعد هذه الطريقة مناسبة ما دام الاحتمال كبيراً بأن الفقرات التي تتشابه في الشكل والمحتوى والصعوبة تتجمع مع بعضها البعض في الاستبانة الواحدة (السيد ، ١٩٧٩ : ٨١) فضلاً عن كونها أكثر الطرائق شيوعاً في استخراج الثبات، وقلة تكاليفها، وسرعتها، وتوفير الوقت، وتقليل آثار الملل والتعب، وكذلك تعذر الحصول على نفس الأفراد لإعادة تطبيق الاختبار عليهم، فضلاً عن صعوبة ضبط العوامل الداخلية والتي تنشأ في الفترة الفاصلة بين تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه (الامام، ١٩٨٧ : ١١٧)

قام الباحث باختبار (٣٠) استبانة (استبانة) من المجموع الكلي للاستمارات الموزعة على عينة البحث وهي بذلك تكون مناسبة ، حيث يتم تحديد حجم العينة لغرض التطبيق الجزئي لحساب الصدق والثبات إحصائياً كون إن اصغر عينة يمكن الاعتماد عليها في التطبيقات الإحصائية أن لا تقل عن ٣٠ فرداً (السيد ، ١٩٧٩ : ٤١٤) وتعتمد طريقة التجزئة النصفية إلى تجزئة الاختبار إلى نصفين أي تقسيم الاختبار الواحد إلى قسمين بحيث يحصل كل فرد على درجة عن كل قسم منها (الطبيب ، ١٩٩٠ : ٢٣٤) .

إذ قام الباحث بتقسيم فقرات الاستبانة (أداة البحث) إلى قسمين وهي الفقرات الفردية والفقرات الزوجية ، وقد حسب معامل الارتباط باستخدام (معادلة ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient) حيث بلغ (٠.٧١) ثم تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة (سبيرمان و براون Sperm & Brown) حيث أن معامل الارتباط هو لنصف المقياس ويصبح لكل المقياس بعد التصحيح (الطيب ، ١٩٩٠ : ٢٣٦) .
 إذ بلغ معامل الارتباط بعد التصحيح (٠.٨٣) وذلك باستخدام جدول حساب معامل ثبات الاختبار بمعرفة معامل الارتباط بين الجزئين الفردي والزوجي ويعد هذا المعامل مرتفعاً مما يدل على أن المقياس ثابت (جابر واحمد ، ١٩٩٦ : ٤٥٧)
 إذ أن معاملات الارتباط العالية كمؤشرات للثبات يدل على أن المقياس يمتلك قدرأ من الاستقرار في نتائجه مما يمكن اعتباره مقياساً مقبولاً لتقدير السمة التي يقيسها .
 الوسائل الإحصائية /

لتحقيق أهداف البحث أعتمد الباحث في تحليل النتائج على الوسائل الإحصائية الآتية :-
 ١/ معادلة (ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient) لإيجاد الثبات.

ن مج س ص - (مج س) (مج ص)

$$r = \frac{\text{ن مج س ص} - (\text{مج س}) (\text{مج ص})}{\sqrt{\{ \text{ن مج ص} - ٢ \} \{ \text{ن مج ص} - ٢ \}}}$$

ن مج س ص - ٢ (مج ص) ٢ { ن مج ص - ٢ (مج ص) ٢ }

إذ تمثل ر = معامل الارتباط

ن = عدد أفراد العينة

س = الدرجات الفردية

ص = الدرجات الزوجية (البياتي وزكريا ، ١٩٧٧ : ١٨٣)

٢/ معادلة (سبيرمان و براون Spearman & Brown) لتصحيح معامل الارتباط

٢ رس ص

$$r = \frac{\text{٢ رس ص}}{\text{١ رس ص}}$$

(جابر واحمد ، ١٩٩٦ : ٣٠٨)

١ رس ص

٣/ الوسط المرجح لإيجاد قيمة فقرات الأداة على وفق معادلة الحدة لفشر Fischer .

مج ت ١ × ٣ مج ت ٢ × ٢ + مج ت ٣ × ١

$$\text{الوسط المرجح} = \frac{\text{مج ت ١} \times ٣ + \text{مج ت ٢} \times ٢ + \text{مج ت ٣} \times ١}{\text{مج ت}}$$

مج ت

ت ١ = مجموع التكرارات للاستجابات أمام الفقرة للذين أجابوا ا ب (موافق)

ت ٢ = مجموع التكرارات للاستجابات أمام الفقرة للذين أجابوا ب (موافق إلى حد ما)

ت ٣ = مجموع التكرارات للاستجابات أمام الفقرة للذين أجابوا ب (غير موافق)

مج ت = مجموع تكرارات العينة (Fisher ، ١٩٥٦ : ٣٢٧)

الوسط المرجح

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

$$\frac{\text{الوزن المئوي}}{100 \times \text{أعلى درجة في المقياس}} = \text{_____}$$

والدرجة القصوى تمثل أعلى درجة في المقياس المعتمد وهي (٣) .

(Edward's ، ١٩٥٧ :)

(١٥٢)

مجموع قيم قوة البدائل للأداة

$$\frac{\text{_____}}{\text{عدد البدائل}} = \text{درجة الحدة} / ٥$$

عدد البدائل

٦ / مربع (كاي Chi square) لإيجاد الصدق الظاهري للخبراء والمحكمين للأداة

$$\frac{\text{(ل-ق) ٢}}{\text{_____}} = \text{كا ٢}$$

ق

وتمثل ل = التكرار الملاحظ

ق = التكرار المتوقع (جابر واحمد ، ١٩٩٦ : ٣٣٩)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي توصل إليها الباحث على وفق البيانات ومعالجتها إحصائياً وتحليلها ومناقشتها في ضوء أهداف البحث، إذ قام الباحث بترتيب الفقرات تنازلاً ، وقد أعتمد درجة الحدة التي قيمتها (٢) والتي تقابل الوزن المئوي (٦٧) معياراً لتحليل الفقرات، إذ تمثل الدرجات التي أعلى من درجة الحدة الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي، بينما تمثل الدرجات الأقل من درجة الحدة الجوانب السلبية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات المشاركين في البرنامج التدريبي، وقد أتبع الباحث مقياس (ليكرت Likert) للتقديرات المجملة Summated Rating للإجابة على الأداة ذات المقياس الثلاثي الأبعاد إذ أعطيت للبدائل الدرجات (١،٢،٣) على التوالي للفقرات الايجابية ، بينما أعطيت الدرجات (١ ، ٢ ، ٣) للفقرات السلبية .

ولتحقيق الهدف الأول

(ما الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الإعدادية والثانوية من وجهة نظرهم) .

توضح النتائج المبينة في الجدول (٤) أن قيم الوسط المرجح لاستجابات المدرسين والمدرسات المشاركين في البرنامج التدريبي تراوحت بين أعلى وسط مرجح (٢٠.٧٢) ووزن مئوي (٩١) وبين أدنى وسط مرجح (١٠.٢٨) ووزن مئوي (٤٣) .

إذ حصلت الفقرة (٤) (أن البرنامج التدريبي يزودني بمعلومات قيمة في المجال التربوي والنفسي) على المرتبة الأولى بوسط مرجح (٢٠.٧٢) ووزن مئوي (٩١) وأن هذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي قد حقق أهدافه من خلال إكساب المتدربين المعارف والمهارات التدريبية فضلاً عن المعرفة السايكولوجية (النفسية) التي تصل بشخصية الطلبة ومظاهر نموهم الجسمي والانفعالي والعقلي والاجتماعي والحسي في مراحلهم المختلفة ، والعوامل التي تؤثر في تعلمهم وكيفية التعامل معهم في هذه المرحلة من عمرهم كونها تمثل مرحلة شديدة الحساسية وهي المراهقة فأن تزويد المدرسين والمدرسات بالمستجدات التربوية والنفسية يعد أمراً ضرورياً كي يفهموا الأساليب المختلفة للتعامل مع طلبتهم على وفق مراحل نموهم السيكولوجي والفسولوجي وهذا يعد من الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي .

أما الفقرة (٧) (يعلمني استخدام الطرائق الحديثة في التدريس) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح (٢٠.٦١) ووزن مئوي (٨٧) ويعد ذلك من الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي كونه يهدف إلى تطوير كفاية المدرسين والمدرسات في تخصصاتهم من خلال اطلاعهم على المستجدات في العلوم والتكنولوجيا الحديثة التي يشهدها هذا العصر والذي يفرض عليهم أن يكونوا على اتصال دائم بها كي يعملوا على تسخيرها في خدمة احتياجاتهم المهنية بما يتناسب ومتطلباتهم، إذ أن عدم مواكبتهم لهذه المستجدات يجعلهم غير قادرين على مواجهة التحديات وغير فاعلين في تنظيم تعليم طلبتهم وتعلمهم ، إذ تشكل طرائق التدريس الحديثة العنصر الأساس في ترسيخ المادة العلمية وزيادة الفهم والتركيز للطلبة من خلال عملية جذبهم واستثارتهم وزيادة دافعيتهم وتحفيزهم .

وقد حصلت الفقرة (٨) (يطور إمكانياتي في القياس والتقويم) على المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٢٠.٥٧) ووزن مئوي (٨٦) وهذا يعني أن أغلب المتدربين من المدرسين والمدرسات قد أفادوا من البرنامج التدريبي من خلال تعلمهم طرائق وأساليب الاختبارات الجيدة وصياغة الأسئلة والأمور الواجب قياسها بغية تقويم مدى استيعاب طلبتهم وفهمهم للمادة

تقويم أداء البرنامج التدريبي ومدارس المدارس الإعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

العلمية، إذ أن اغلب المدرسين والمدارس من خريجي الكليات الغير التربوية ليست لديهم أي فكرة عن عملية القياس والتقويم، إلا أنهم قد تعلموها من خلال هذا البرنامج التدريبي ويعد ذلك مؤشراً إيجابياً له .

أما الفقرة (١١) (يساعدي على مراعاة الفروق الفردية للطلبة) فقد حصلت على المرتبة الرابعة بوسط مرجح (٢.٥٤) ووزن مؤوي (٨٥) ويعني ذلك أن المتدربين قد تعلموا من خلال البرنامج التدريبي الأساليب العلمية والعملية في كيفية التعامل مع الطلبة وذلك بمراعاة الفروق الفردية لهم في تقديم المادة العلمية كونهم يختلفون في مدى استيعابهم وتقبلهم وفهمهم لها بسبب الاختلاف في مستوى قدراتهم العقلية .

وحصلت الفقرة (٩) (يساعدي على حل المشكلات التربوية) المرتبة الخامسة بوسط مرجح (٢.٤٥) ووزن مؤوي (٨٢) إذ تمكن المتدربين على التعرف على حل المشكلات التربوية والنفسية للطلبة على وفق الأساليب التربوية الحديثة وإيجاد الحلول المناسبة لها وهذه جميعاً تمثل الجوانب الايجابية للبرنامج التدريبي..

أما الجوانب السلبية للبرنامج التدريبي فقد حصلت الفقرة (٢٤) (عدم ملائمة الوقت الذي يقام فيه البرنامج التدريبي) على المرتبة (٢١) وهي أدنى مرتبة بوسط مرجح (١.٢٨) ووزن مؤوي (٤٣) وهذا يمثل أدنى درجة في استجابات المتدربين إذ يشكل الوقت عاملاً مهماً ورئيساً كون المدرسين والمدارس لا يرغبون في إعطاء العمل أوقات فراغهم التي تعد لراحتهم الشخصية والنفسية ، والتي سوف لا يكافئوا عليها مهما كانت هناك من فائدة علمية أو مهنية ، لذلك ينبغي أن يحسب لوقت البرنامج التدريبي ويخطط له مسبقاً كي ينسجم مع رغباتهم ومن الأفضل استشارتهم في ذلك كي يكون القرار نابعاً منهم ، فضلاً عن جعل البرنامج التدريبي في الأوقات التي تكون خالياً من التدريس أو إعفاء المتدربين من العمل خلال فترات التدريب، إذ أن عدم الاهتمام بالوقت يؤدي إلى مردودات سلبية أما الفقرة (٢٨) (يوجد إعداد كبيرة من المتدربين في قاعة المحاضرة) فقد حصلت على المرتبة العشرين بوسط مرجح (١.٣٤) ووزن مؤوي (٤٥) وهذه النتيجة تعد مؤشراً سلبياً على البرنامج التدريبي كونه قد يفقد فعاليته من خلال الإعداد الكبيرة للمتدربين مما يربك العملية التدريبية ويؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها، فضلاً عن الآثار السلبية على المدرسين والمتدربين فكما يزداد إعداد المتدربين في قاعة المحاضرة كلما يقل التفاعل والاحتكاك بينهم وبين الأستاذ المحاضر مما يؤدي إلى قلة الفاعلية وضعف الإنتاج وبالتالي يؤدي إلى الاستيعاب والتركيز من قبل المتدربين .

وحصلت الفقرة (٢٦) (عدم وجود معهد متخصص للتدريب والتطوير التربوي لإقامة البرامج التدريبية) على المرتبة التسعة عشر بوسط مرجح (١.٤١) ووزن مؤوي (٤٧) وهذا يعني أن وجود المعهد يوفر للمتدربين العوامل الأساسية من حيث المدرسين ، والاحتياجات، والوسائل والأدوات والأجهزة، والمختبرات ، لجميع الاختصاصات مما يزيد من فاعلية البرنامج التدريبي .

أما الفقرة (٢٧) (عدم توافر كراسات مطبوعة لمفردات الموضوعات للبرنامج التدريبي) فقد حصلت على المرتبة الثامنة عشر بوسط مرجح (١.٤٥) ووزن مؤوي (٤٨) وهذا العامل يؤدي إلى عدم متابعة المتدربين للموضوعات التدريبية ويقلل من فعالية البرنامج التدريبي من خلال عدم مشاركتهم الفعلية في أبرز الجوانب التي تستحق المتابعة والاطلاع .

وحصلت الفقرة (٢٨) (عدم تفرغ المتدربين من العمل إنشاء البرنامج التدريبي) على المرتبة السابعة عشر بوسط مرجح (١.٥٠) ووزن مؤوي (٥٠) وهذا يعد مؤشراً سلبياً للبرنامج التدريبي كون المدرسين والمدارس يشعرون بأن هذا البرنامج

أنقل عليهم الكثير من العناء والإرهاق بما يؤدي إلى مردودات سلبية على دافعيتهم اتجاهه لأنهم يشعرون بأن هذا الوقت هو جزءاً من حقهم الشخصي الذي يتمتعون به، وهناك العديد من الجوانب السلبية منها عدم وجود الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين وقلة الاهتمام بالجاني التطبيقي العملي واقتصار البرنامج التدريبي على موضوعات محددة .
التكرارات والوسط المرجح ومرتبة الفقرة لاستجابات المدرسين والمدرسات على فقرات الاستبانة ن = ٨٢

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

الوزن المنوي	الوسط المرجح	البدائل			ترتيب الفقرة في الاستبيان	مرتبة الفقرة	الفقرات
		١	٢	٣			
٩١	٢,٧٢	٤	١٥	٦٣	٤	١	أن البرنامج التدريبي يزودني بمعلومات قيمة في المجال التربوي والنفسي.
٨٧	٢,٦١	١٠	١٢	٦٠	٧	٢	علمني استخدام الطرائق الحديثة في التدريس.
٨٦	٢,٥٧	٧	٢١	٥٤	٨	٣	يطور إمكانياتي في القياس والتقويم
٨٥	٢,٥٤	٩	٢٠	٥٣	١١	٤	يساعدني على مراعاة الفروق الفردية للطلبة
٨٢	٢,٤٥	٨	٢٩	٤٥	٩	٥	يساعدني على حل المشكلات التربوية .
٧٨	٢,٣٥	١٠	٢٩	٤٣	١٧	٦	يجعلني استخدم الوسائل التعليمية والتقنيات التربوية بكفاية وثقة .
٧٦	٢,٢٨	١٥	٢٩	٣٨	٢٠	٧	يعزز إنتمائي لمهنة التدريس .
٧٦	٢,٢٨	١٦	٢٧	٣٩	٦	٧	يساعدني على كيفية التعامل مع الطلبة بطريقة علمية وسليمة .
٧٦	٢,٢٨	١٥	٢٩	٣٨	٣	٧	أن البرنامج التدريبي مخطط ومنظم بكفاية عالية .
٧٦	٢,٢٨	١٣	٣٣	٣٦	١٩	٧	يشجعني على تنظيم واستثمار الوقت داخل الفصل و المدرسة .
٧٥	٢,٢٦	٩	٤٣	٣٠	١	٨	يشجعني على متابعة التقنية والتكنولوجيا الحديثة .
٧٤	٢,٢٣	١٦	٣١	٣٥	٥	٩	يجعلني أشعر بأن مهنة التدريس ممتعة .
٧٤	٢,٢١	١٤	٣٦	٣٢	١٥	٩	تحسن أدائي في التدريس أكثر من السابق .
٧٣	٢,١٨	١٨	٣١	٣٣	١٢	١٠	يعلمني كيف أخطط الدرس .
٧٢	٢,١٦	٢٠	٢٩	٣٣	١٣	١١	يعلمني على صياغة الأسئلة الجيدة .
٧٢	٢,١٦	١٤	٤١	٢٧	١٨	١١	يزيد من قدرتي في إدارة الفصل.
٧٢	٢,١٧	١٢	٤٤	٢٦	١٦	١١	يشجعني على الدراسة والبحث في تخصصي .
٧١	٢,١٣	١٨	٣٥	٢٩	٢	١٢	يعلمني ممارسة دوري كمرشد تربوي .
٧٠	٢,١١	١٦	٤١	٢٥	١٤	١٣	يعلمني احترام اللوائح والقوانين والأنظمة والتعليمات .
٦٦	١,٩٨	٢١	٤٢	١٩	١٠	١٤	أسهم في تعليمي السرية في العمل .

الوزن المنوي	الوسط المرجح	البدائل			ترتيب الفقرة في الاستبيان	مرتبة الفقرة	فقرات
		١	٢	٣			

٩١	٢.٧٢	٤	١٥	٦٣	٤	١	قيمة في المجال التربوي والنفسي.
٨٧	٢.٦١	١٠	١٢	٦٠	٧	٢	الحديثة في التدريس.
٨٦	٢.٥٧	٧	٢١	٥٤	٨	٣	القياس والتقويم
٨٥	٢.٥٤	٩	٢٠	٥٣	١١	٤	الفروق الفردية للطلبة
٨٢	٢.٤٥	٨	٢٩	٤٥	٩	٥	لمشكلات التربوية .
٧٨	٢.٣٥	١٠	٢٩	٤٣	١٧	٦	والتقنيات التربوية بكفاية وثقة .
٧٦	٢.٢٨	١٥	٢٩	٣٨	٢٠	٧	مهنة التدريس .
٧٦	٢.٢٨	١٦	٢٧	٣٩	٦	٧	الطلبة بطريقة علمية وسليمة .
٧٦	٢.٢٨	١٥	٢٩	٣٨	٣	٧	ط ومنظم بكفاية عالية .
٧٦	٢.٢٨	١٣	٣٣	٣٦	١٩	٧	وقت داخل الفصل و المدرسة .
٧٥	٢.٢٦	٩	٤٣	٣٠	١	٨	ية والتكنولوجيا الحديثة .
٧٤	٢.٢٣	١٦	٣١	٣٥	٥	٩	مهنة التدريس ممتعة .
٧٤	٢.٢١	١٤	٣٦	٣٢	١٥	٩	س أكثر من السابق .
٧٣	٢.١٨	١٨	٣١	٣٣	١٢	١٠	خطط الدرس .
٧٢	٢.١٦	٢٠	٢٩	٣٣	١٣	١١	ة الأسئلة الجيدة .
٧٢	٢.١٦	١٤	٤١	٢٧	١٨	١١	ي إدارة الفصل.
٧٢	٢.١٧	١٢	٤٤	٢٦	١٦	١١	البحث في تخصصي .
٧١	٢.١٣	١٨	٣٥	٢٩	٢	١٢	ي كمرشد تربوي .
٧٠	٢.١١	١٦	٤١	٢٥	١٤	١٣	ين والأنظمة والتعليمات .
٦٦	١.٩٨	٢١	٤٢	١٩	١٠	١٤	سرية في العمل .
٦٣	١.٨٩	١٦	٤١	٢٥	٢١	١٥	على موضوعات محددة .
٦٣	١.٨٨	١٨	٣٦	٢٨	٢٢	١٥	التطبيقي (العملي)
٦١	١.٨٣	١٦	٣٦	٣٠	٢٣	١٦	ة والمعنوية للمتعلمين .
٥٠	١.٥٠	٩	٢٣	٥٠	٢٥	١٧	ل أثناء البرنامج التدريبي .
٤٨	١.٤٥	٥	٢٧	٥٠	٢٧	١٨	ن الموضوعات للبرنامج التدريبي .
٤٥	١.٣٤	٤	٢٠	٥٨	٢٨	١٩	بين في قاعة المحاضرة .
٤٣	١.٢٨	٤	١٥	٦٣	٢٤	٢٠	ام فيه البرنامج التدريبي .
٤٣	١.٢٨	٥	١٤	٦٣	٢٦	٢١	طوير التربوي لإقامة البرامج التدريبية .

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

الفصل الخامس

الاستنتاجات:-

- بعد أن تم تحليل ومناقشة النتائج على وفق أهداف البحث توصل الباحث إلى :-
- 1- هناك العديد من خريجي الجامعات ولمختلف التخصصات يمارسون مهنة التعليم دون أن يكون لهم أي معرفة مسبقة بالجوانب التربوية والنفسية للطلبة .
 - 2- تعين خريجي الجامعات دون تأهيلهم وتدريبهم قبل وإثناء الخدمة .
 - 3- أن البرنامج التدريبي لم يكن مخطط له مسبقاً فضلاً عن انه يعد البرنامج الأول في شعبية درنة وبما انه أتمم بالاجابية إلا أنه قد تخللته بعض الصعوبات والعراقيل .
 - 4- أن المدرسين والمدرسات أكثر استجابة لبرامج التدريب كونهم يتصفون بالإحساس والإدراك لأنه يزيد نموهم المهني ويساعدهم على حل المشكلات التربوية والنفسية .
 - 5- هناك اتجاه إيجابي من قبل عينة البحث (المتدربين) نحو البرنامج التدريبي وذلك من خلال مدى التزامهم بالدوام المستمر خلال فترة انعقاد البرنامج التدريبي .

التوصيات :-

- من خلال ما تمخضت عنه نتائج البحث يوصي الباحث بالأمر الآتية
- 1- العمل على فتح معهد خاص بالتأهيل والتدريب والتطوير التربوي للمدرسين والمدرسات والقادة التربويين لإدخال حديثي التعيين من خريجي الجامعات والمعاهد قبل تعيينهم وكذلك القدامى منهم .
 - 2- ضرورة الأعداد والتخطيط المسبق للبرامج التدريبية القادمة والسعي لتطويرها والإكثار منها لجميع التخصصات فضلاً عن إدارات المدارس لمختلف المراحل الدراسية .
 - 3- إعداد كوادر ذوي كفاية من المدرسين الذين تسند إليهم مهمة تخطيط هذه البرامج وتطبيقها وتقييمها .
 - 4- تقويم البرنامج التدريبي في ضوء المتابعة الميدانية للمتدربين في عملهم بعد انتهاء البرنامج كي يمكن الاستفادة من ذلك في إعداد برامج تدريبية أخرى مستقبلاً .
 - 5- الاستفادة من طرائق وأساليب تدريبية أخرى عدا الدورات التدريبية كاجتماعات الهيئة التدريسية، وحلقات العمل، والورشات الدراسية، والزيارات الميدانية ، والدروس الانموجية وغيرها .
 - 6- الاهتمام بنتائج هذه الدراسة كونها تعد ضرورة علمية لا بد من الأخذ بما توصلت إليه لأهميتها في المجال التربوي .
 - 7- طبع كراسات تحوي مفردات المقررات الدراسية للبرنامج التدريبي كي يتمكن المتدربين على الإطلاع على المادة التدريبية .
 - 8- العمل على وضع حوافز مادية ومعنوية للمشاركين في هذه البرامج التدريبية

المقترحات :-

- من خلال نتائج البحث يقدم الباحث المقترحات الآتية :-
- 1- إجراء دراسة مسحية للجوانب السلبية والصعوبات البارزة التي إظهارها البحث الحالي وسبل معالجتها .

- ٢- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تتضمن متغيرات أخرى ولمراحل دراسية أخرى .
- ٣- إجراء دراسة مقارنة بين تجربة شعبية درنة في تشخيص هذه الصعوبات مع شعبية أخرى .
- ٤- إجراء دراسة لعلاقة تدريب المدرسين والمدربات على التحصيل العلمي لطلبتهم .
- ٥- إجراء دراسة تحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه .
- ٦- إجراء دراسة مقارنة بين تجربة الجماهيرية العربية الليبية مع تجارب دول أخرى في تأهيل وتدريب المدرسين والمدربات قبل وإنشاء الخدمة .

المصادر والمراجع

القران الكريم

- ١- أبو سن، احمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، الدار السودانية للكتب ، ط٣، ١٩٨٤ .
- ٢- احمد، مظفر جواد ، بناء مقياس لتقويم أداء مدرسي معاهد إعداد المعلمين في العراق، جامعة بغداد، بغداد ١٩٨٩
- ٣- الأمام ، مصطفى محمود وآخرون ، التقويم والقياس، الجزء الأول ، جامعة بغداد ، كلية التربية بغداد . ١٩٨٧
- ٤- باشات، احمد إبراهيم، أسس التدريب، دار النهضة العربية بيروت ، ١٩٧٨ .
- ٥- بدوي، احمد زكي ، معجم مصطلحات التربية والتعليم ، دار الفكر العربي، القاهرة . ١٩٨٠
- ٦- برعي، محمد جمال ، التخطيط للتدريب في مجال التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة . ١٩٧٣ .
- ٧- البياتي، عبد الجبار توفيق ، وزكريا زكي اثناسيوس ، الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، الجامعة المستنصرية ، بغداد . ١٩٧٧
- ٨- تمام، تمام إسماعيل، آفاق جديدة في تقويم مفاهيم التعليم في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، دار الهدى للنشر والتوزيع، المنيا ، مصر ، ٢٠٠٠ .
- ٩- جابر، جابر عبد الحميد و احمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٩٦ .
- ١٠- حنفي، عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال ، الدار الجامعية الإسكندرية ١٩٩٠ .
- ١١- الخشاء، بشير، التخطيط للتدريب الإداري، الرياض، المركز العربي للمؤسسات الأمنية والتدريب، ١٤٠٦
- ١٢- الخطيب، رداح ، وآخرون و الإدارة والأشراف التربوي اتجاهات حديثة مطابع الفرزدق التجارية، ط٢ ، الرياض ١٩٨٧ .
- ١٣- زاهر، ضياء الدين، تدريب الكوادر الإدارية والتدريبية لتعليم الكبار الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، المجلد ١٦ دار الفكر العربي القاهرة ١٩٧١ .
- ١٤- زوليف، مهدي حسن و والقريوتي، محمد قاسم، مبادئ الإدارة، نظريات ووظائف، جمعية عمال المطابع . ١٩٨٤
- ١٥- الزيايدي، عادل رمضان، غدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين شمس، القاهرة ١٩٩٢ .
- ١٦- السلمي، علي - إدارة الأفراد لرفع الكفاية الإنتاجية ، دار المعارف ، القاهرة . ١٩٧١
- ١٧- السيد، فؤاد البهي، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، ط٣ ، القاهرة . ١٩٧٩

تقويم أداء البرنامج التدريبي لمدرسي ومدرسات المدارس الاعدادية والثانوية

من وجهة نظر المتدربين

أ.م.د. كريم فخري هلال

- ١٨- سليمان، سعيد احمد ، نموذج مقترح لتخطيط برامج تدريب المعلمين إثناء الخدمة الكتاب السنوي، في التربية وعلم النفس المجلد ١٦ ، دار الفكر العربي القاهرة . ١٩٩٠
- ١٩- الصباب، احمد - الاحتياجات التدريبية في المملكة العربية السعودي ، مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ١٩٨٢.
- ٢٠- صالح، احمد زكي، التعليم أسسه ومناهجه ونظرياته ، مكتبة النهضة المصرية ،(د. ت).
- ٢١- الطبيب، محمد احمد ، الإحصاء في التربية وعلم النفس، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ١٩٩٠.
- ٢٢- عقل، أنور، نحو تقويم أفضل ، دار النهضة العربي، بيروت، ٢٠٠١ .
- ٢٣- العلي، محمد مهنا، الوجيز في الإدارة العامة، الدار السعودية للنشر، الرياض ١٩٨٤.
- ٢٤- عودة ، احمد سليمان، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، دار الأمل ، عمان ١٩٨٥.
- ٢٥ - عيسوي، عبد الرحمن ، القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، دار النهضة بيروت ١٩٧٤.
- ٢٦ - -----،-----، علم النفس في المجال التربوي ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ١٩٩٦ .
- ٢٧- الغريب، رمزية ، التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة ، ١٩٨٥.
- ٢٨- فالوقي، محمد هاشم ، اتجاهات حديثة في التربية ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان ، ليبيا ، مصراته ١٩٨٧.
- ٢٩- فايز ، محمود عبد المنعم، التدريب في تغير السلوك ، المجلة العربية للتدريب، العدد الثاني و المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض ١٩٨٦.
- ٣٠- فرج، صفوت، القياس النفسي، دار الفكر العربي ، الكويت ، ١٩٨٥.
- ٣١- فوكس، جيمس هارولد، وآخرون ، الإدارة المدرسية مبادئها وعملياتها ترجمة وهيب سمعان وآخرون، مكتبة النهضة العربية القاهرة ط٣ ، ١٩٨٣.
- ٣٢- الفقي، عبد المؤمن فرج، الإدارة المدرسية المعاصرة ، منشورات جامعة قاريونس - بنغازي، ١٩٩٤.
- ٣٣- اللجنة الشعبية العامة للتعليم، قرار اللجنة الشعبية العامة رقم ٩٦١ لعام ١٩٨١، لائحة التدريب طرابلس، ١٩٨١.
- ٣٤- كشرود ، عمار الطبيب، علم النفس الصناعي وا لتنظيمي، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي، المجلد الأول ، ١٩٩٥.
- ٣٥- منصور ، أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، ط٢، الكويت ١٩٧٩.

Ebel , Robert, L, Essentials of Edu

cational

Measurement , 2nd – ed , New jersey

. Prenties–Hall, 1972

Edwards , Allent ,Tgchniques of Attuitude Scale Constraction– New york , Appieton Century

.Grft,1957

- Emery-Stoops Russell E.Johnson, Elementary school Administration (New York : Mc
.Graw-Hill Book Company, 1967
- Encyclopedia Of Educational Research, 3rd- ed .s.v. In Service Education Clifford F.
Archer-Carl Behret " In Service training as a mean of improving the Adaptility of the public
.Administration " Education . vol.14.1976
- .Fisher ,Eugene G , Anotional Surver of beginning Teacher, New York , Holt 1956 -
- Landy . F.J. & Trumbo .D." The Psychology of Work behaviour Revised "Chicogo. Dorsey -
.press Edition
- .Nunnally . J .C. Introduction to Psychological Measurement .N.Y.Mc Crow -Hill -
- Randy - Alvin , F, " Acomparison of the Attitudes of Iowa High school Teachers and -
Principals Towards Teacher Evaluation and the purposes of Teacher Evaluation EDD. Prake
.univ. 1990