

## واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية

سناء جبرائيل مسلم\*

(تاريخ الإيداع 12 / 11 / 2020. قبل للنشر في 3 / 2 / 2021)

### □ ملخص □

هدف البحث إلى تعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية، وأثر متغيرات (الجنس، واتباع دورات تدريبية سابقة، وعدد سني الخبرة السابقة) في ذلك، ومن أجل تحقيق أهداف البحث جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تصميم استبانة تكونت من (55) عبارة توزعت على (7) أبعاد، تم تطبيقها على (241) معلماً ومعلمة، وكان من أبرز نتائج البحث:

- جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على محور أهداف الدورة مرتفعة.
- جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على المحاور (محتوى الدورة، والمدرّبون وأساليب التدريب، والإفادة من الموضوعات التدريبية، وتوقيت الدورة ومدتها) متوسطة.
- جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على محور (مركز الدورة) منخفضة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغيري (الجنس، و عدد سني الخبرة السابقة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير (اتباع دورات تدريبية سابقة)، باستثناء بعد (الإفادة من الموضوعات التدريبية)، إذ وجدت فروق لصالح المعلمين المتبعين دورة أو أكثر.

**الكلمات المفتاحية:** الدورات التدريبية، المعلمون الوكلاء.

\* ماجستير ، المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

## The Reality Of Training Courses In The Curriculum Developed For Teacher Tutor In Lattakia Governorate

Sanaa Gebrael Musallam \*

(Received 12 / 11 / 2020. Accepted 3 / 2 / 2021)

### □ ABSTRACT □

The aim of the research is to identify the reality of the training courses in the curricula developed for the proxy teachers in Lattakia governorate, and the effect of the variables (gender, following previous training courses, and the number of years of previous experience) on that, and in order to achieve the research objectives, the descriptive and analytical approach was used, by designing a questionnaire that was formed Of (55) phrases distributed into (7) dimensions, they were applied to (241) male and female teachers, and among the most prominent results of the research were:

The degree of approval of the trainees' research sample regarding the course objectives was high.

- The degree of approval of the trainees' members of the research sample on the axes (course content, trainers and training methods, benefit from training topics, course timing and duration) was moderate

The degree of approval of the trainees' research sample on the axis (course center) was low.

- The absence of statistically significant differences in the reality of the training courses in the curricula developed for teachers' Tutor in Lattakia governorate according to the two variables (gender, number of years of previous experience).

- There are no statistically significant differences in the reality of training courses in the curricula developed for teachers tutor in the governorate of Lattakia according to the variable (following previous training courses), with the exception of the dimension (benefiting from training topics), where differences were found in favor of teachers who followed one or more courses.

**Keywords:** training courses, tutor teachers

---

\*Master, Degree In Curricula And Teaching Methods, Faculty Of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

**مقدمة:**

يكتسب التدريب أهمية متزايدة في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، وتتعاظم هذه الأهمية في المجال التربوي والتعليمي، حيث المناهج المطورة وتقنيات التعليم الحديثة وأساليب التقويم العصرية، وبالتالي بات على المعلمين اكتساب العديد من المهارات والخبرات الجديدة التي لم يكتسبوها خلال فترة تأهيلهم. فالتدريب في أثناء الخدمة مطلب مهم للنمو المهني، وهو أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد، إذ إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد في أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة إلى المعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، فيجب أن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معارف ومهارات جديدة، ليلحق بركب النمو والتطور، وليعوض ما فاتته في أثناء إعداده قبل الخدمة. ويعد التدريب أهم الأمور التي تركز عليها الجهات المسؤولة عن التربية والتعليم، باعتباره جزءاً أساسياً من عملية متكاملة الهدف مع عملية إعداد المعلم، و التي تتمثل في تنميته مهنيًا وعلميًا وتقنيًا، وإكسابه مهارات جديدة، حتى يتمكن من السيطرة على المواقف العديدة التي يواجهها في أثناء عمله، ويواكب مختلف التطورات والتغيرات المعاصرة. ومن هنا تبرز أهمية البعد الاستراتيجي للتدريب في أثناء الخدمة بالنسبة إلى المعلمين باعتباره السبيل للنمو المهني، والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، وكل ما من شأنه رفع مستوى أدائهم ما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم (Al-Hayali, 2015, 52).

في هذا السياق تُنفذ وزارة التربية العديد من الدورات التدريبية لكل الكادر التدريسي والإداري في مختلف المراحل الدراسية، وينال المعلمون الوكلاء اهتماماً ملحوظاً من حيث التدريب؛ إذ يخضعون لدورات تدريبية مكثفة قبل تكليفهم بالتعليم من خلال عقود عمل مع وزارة التربية، تستهدف إكسابهم أساسيات العمل التربوي، وكيفية التعامل مع الطلبة، وطرق التدريس، والمنهج والوسائل التعليمية، وذلك بهدف تحسين مستويات المتدربين وإيجاد بيئة تفاعلية بينهم بما يتيح الفرصة لتبادل الخبرات ورفع مستوى أداء المعلم في المادة والطريقة وأساليب التقويم بما يطور الممارسات الصفية، وقدرة المعلم على الإبداع والتجديد، وتحفيزه على أن يشمل تدريبه بعض جوانب الإبداع، (The Ministry of Education, 2019).

ونظراً لأهمية التدريب كان لابد من الوقوف على مدى تحقيق هذه الدورات لأهدافها، وآراء المتدربين حوله كل ما يتعلق بها، بدءاً من أهداف الدورة إلى محتوى الدورة ودرجة الإفادة منها وتوقيتها ومدتها ومركزها. بناءً على ما سبق فقد جاء هذا البحث لتعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية.

**مشكلة البحث:**

تبذل وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية جهوداً حثيثة في سبيل تطوير العملية التربوية والتعليمية من خلال اتخاذ حزمة من الإجراءات المتكاملة شملت تطوير المناهج، وتزويد المدرس بتقنيات التعليم، وتوفير الكوادر البشرية من الإداريين والمعلمين وتدريبهم.

فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة كل من Al-Farra (2013)، و Al-Hamidi (2013)، و Khasawneh (2018). على أهمية تدريب المعلم قبل الخدمة وفي أثنائها، كما أكدت على ضرورة تطوير الدورات

التدريبية من خلال توفير مستلزماتها كافة، وعلى تطبيق أحدث الأساليب في هذه الدورات من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، وبناء البرامج التدريبية، وتوفير مستلزمات التدريب وشروطه.

ومن خلال عمل الباحثة في القطاع التربوي؛ فقد لاحظت تركيز الاهتمام على درجة افادة المتدربين في ختام الدورات التدريبية وإهمال تعرّف آرائهم حول باقي جوانب الدورة من حيث الأهداف، والمركز، والمستلزمات وأساليب التدريب، والمدرسين.

وبناءً على ذلك تم إجراء دراسة استطلاعية شملت مقابلات مع (8) معلمين من الذين اتبعوا الدورة التدريبية للمعلمين الوكلاء تضمنت أسئلة حول واقع الدورة بينت نتائجها وجود بعض نقاط الضعف في الدورة ولاسيما من حيث التجهيزات، والتباين في أساليب التدريب من مدرس لآخر، وقلة مرونة البرنامج التدريبي وصعوبة تكييفه وفقاً لاحتياجات المتدربين، فضلاً عن قصر مدة الدورة من وجهة نظر بعض المتدربين.

ولأن أية عملية تطوير يجب أن تبدأ من تعرّف الواقع بما فيه من نقاط قوة ونقاط ضعف، وبناءً على نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية، فقد تحددت مشكلة البحث بالسؤال الآتي: ما واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية؟

### أهمية البحث وأهدافه:

تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

- يمكن أن تسهم نتائج البحث في تعرّف نقاط القوة ونقاط الضعف في الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء، ما يساعد أصحاب القرار على اتخاذ الإجراءات لمعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.
- يؤمل أن تسهم نتائج البحث في تعرّف مدى مناسبة أهداف الدورات التدريبية وموضوعاتها مع الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- يؤمل أن يفيد أصحاب القرار التربوي من نتائج البحث في تطوير واقع الدورات التدريبية من النواحي الإدارية والمادية، ما يزيد من درجة التزام المعلمين بحضور هذه الدورات وإقبالهم عليها.
- تقديم مقترحات يمكن أن تسهم في حال تم الأخذ بها في زيادة فاعلية الدورات التدريبية على تطوير الأداء المهني للمعلمين، وتحسين كيفهم مع التطورات التربوية والعلمية المرافقة لعملية تطوير المناهج.
- يمكن أن يفيد من نتائج البحث الفئات الآتية:
- المعلمون الوكلاء وذلك لأن تطوير الدورات التدريبية سينعكس بشكل إيجابي على أدائهم.
- المدرسون في الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء من خلال تعرّف آراء المتدربين في أساليب وطرائق تدريبهم ومدى إفادتهم من التدريب، ما يشكل تغذية راجعة للمدرسين يمكن الاستفادة منها في تطوير أدائهم.
- الإدارة التربوية المسؤولة عن الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء؛ إذ إن الاستفادة من نتائج البحث يمكن أن تجعل من هذه الدورات أكثر كفاية وفاعلية.

أما أهداف البحث فتتحدد بالآتي:

- تعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية من حيث (أهداف الدورة، ومحتوى الدورة، والمدرسون وأساليب التدريب، والإفادة من الموضوعات التدريبية، وتوقيت الدورة ومدتها، ومركز الدورة، وتقييم المتدربين).

- تعرّف دلالة الفروق في آراء أفراد عينة البحث حول واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغيرات (الجنس، واتباع دورات تدريبية سابقة، وعدد سني الخبرة).

#### - أسئلة البحث:

- ما واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية من حيث (أهداف الدورة، محتوى الدورة، المدريون وأساليب التدريب، الإفادة من الموضوعات التدريبية، توقيت الدورة ومدتها، مركز الدورة، تقييم المتدربين) ؟

- هل توجد فروق في آراء أفراد عينة البحث حول واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغيرات (الجنس، واتباع دورات تدريبية سابقة، وعدد سني الخبرة).

#### - متغيرات البحث:

تتحدد المتغيرات التصنيفية ب: الجنس: (ذكور، إناث)، واتباع دورات تدريبية سابقة: (متنوع، وغير متنوع)، وعدد سني الخبرة السابقة في التعليم: (أقل من 5 سنوات، ومن 5 إلى 10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات).

#### - فرضيات البحث:

تمّ اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير الجنس.

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير اتباع دورات تدريبية سابقة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة.

#### - حدود البحث:

- الحدود العلمية: واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء.

- الحدود المكانية: محافظة اللاذقية.

- الحدود الزمانية: الأشهر حزيران، تموز. آب، أيلول، تشرين الأول من العام (2020م).

- الحدود البشرية: المعلمون الوكلاء المشاركون في الدورات التدريبية في المناهج المطورة.

#### مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- **التدريب:** عملية أو نشاط يهدف إلى تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك، بحيث يكون هؤلاء الأفراد قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة.

( Shehata ,2019 , 29 )

- **الدورات التدريبية في المناهج المطورة "تعريف إجرائي":** برامج تدريبية في أثناء الخدمة يخضع لها المعلمون وهي مقررة ضمن الخطة التدريبية السنوية التي تقرها وزارة التربية، وتهدف إلى تطوير أداء ومعارف المعلمين من خلال تعريفهم بالأسس التي بنيت عليها المناهج المطورة واستراتيجيات التدريس والتقييم المناسبة لها وكيفية تنفيذها.

- **المناهج المطورة: تعريف إجرائي:** المناهج الدراسية المقررة رسمياً من قبل وزارة التربية والتي خضعت إلى عملية تغيير جزئي أو كلي بهدف رفع كفاءتها في تحقيق غايات النظام التربوي التعليمي.
  - **المعلمون الوكلاء تعريف إجرائي:** المعلمون في مدارس التعليم الأساسي الذين كلفوا بالتعليم فيها بناء على حصولهم على شهادة الثانوية العامة.
  - **الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء:** تعريف إجرائي: دورات تدريبية تنفذها وزارة التربية في المحافظات لتدريب المعلمين الوكلاء الناجحين في مسابقة وزارة التربية، وتتضمن التعريف بالمناهج المطورة وكيفية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التعليم والتقييم.
- دراسات سابقة:**

تم استعراض عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت تقييم الدورات التدريبية للمعلمين بشكل عام والتي أجريت بعد عام 2000م:

- **دراسة Stewart (2003) بعنوان : تقييم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية" الولايات المتحدة"** هدفت الدراسة إلى تقييم برامج التدريب المهني للمعلمين في المدارس الابتدائية بولاية أوهايو الأمريكية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي و الوصفي التحليلي من خلال تطبيق برنامج تدريبي يقوم على حلقات التعلم والتكنولوجيا، وتصميم استبانة تقييم. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب المهني للمعلمين بالمدارس من أهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه للمعلمين والمدرسين، وإتاحة فرص التطبيق العملي في المدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج.
- **دراسة مجلس العموم البريطاني House of Commons (2010) بعنوان : تدريب المعلمين:** هدفت الدراسة إلى تعرف أثر برنامج تدريب المعلمين في المرحلة الدراسية الأولى، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبيانات و بطاقة الملاحظة لتقييم أداء المعلمين، وشملت الدراسة عينة موسعة من المعلمين الذين خضعوا لبرنامج تدريب المعلمين في إنكلترا، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود أثر لبرنامج تدريب المعلمين على النمو المهني للمعلمين على كفاءتهم وتحفيزهم.
- **دراسة Al-Farra (2013) بعنوان: تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية" دراسة مقارنة" فلسطين"** هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة مؤلفة من سبعة محاور تم تطبيقها على عينة الدراسة التي تكونت من (450) معلماً ومعلمة بمدارس وزارة التربية والتعليم، ومدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة خان يونس، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة قد جاء بدرجة متوسطة. وينسب مقارنة، ولم توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس وسنوات الخدمة، بينما وجدت فروق وفق متغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى.

- دراسة Al-Hamidi (2013)، بعنوان: تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (444) معلماً ومعلمة للغة العربية بالمرحلة الابتدائية في مختلف المناطق التعليمية بدولة الكويت. استخدم الباحث استبانة تكونت من (54) عبارة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 1- حظيت محاور الدراسة الأربعة بدرجة عالية من موافقات أفراد العينة على ما تمثل من بنود. 2- عدم وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس في جميع محاور الدراسة الأربعة. 3- وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في المحور الخاص بتخطيط البرامج التدريبية.

- دراسة Khasawneh (2018)، بعنوان: واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في أثناء الخدمة في محافظة اربد.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في أثناء الخدمة في محافظة اربد، وذلك من خلال استطلاع وجهة نظر عينة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المدارس التابعة لمحافظة اربد بلغت (52) معلماً ومعلمة. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة، حيث أظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الأداة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

- **التعقيب على الدراسات السابقة ومكانة البحث الحالي منها:**

جرى استعراض عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وقد تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة، واختلف عنها من حيث العينة (المعلمون الوكلاء) والحدود المكانية، وبعض المتغيرات التصنيفية.

### الإطار النظري:

- **أهمية التدريب في أثناء الخدمة:**

يعد التدريب ذا أهمية بالغة بالنسبة إلى الفرد والمنظمة، فالتدريب الجيد ذو التنظيم الدقيق ضروري لتحسين فعالية أية مهنة وتطويرها، ولكنه أكثر ضرورة وأهمية بالنسبة إلى المعلمين؛ وذلك نظراً للتطورات المتسارعة في هذا المجال من جهة، ونظراً للأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم من جهة ثانية. وفيما يلي أهم الأسباب التي تؤكد أهمية التدريب في أثناء الخدمة :

- تنمية المعرفة والمعلومات، وتنمية المهارات والقدرات، وتنمية السلوك والاتجاهات لدى القادة الإداريين.
- التغييرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه تتطلب من هياكله، وإدارته، ووسائله، وأساليبه التغيير، لتكون منسجمة ومتفاعلة وصولاً لتحقيق الأهداف المرسومة.

- زيادة رغبة المديرين و المشرفين بالتغيير، و تنمية درجة استعدادهم لقيادة التطوير عن اقتناع كامل بأن حركة المجتمع متسارعة، وأن تقدم وارتقاء الوسائل، والأساليب التقنية التي تسود المجتمع وجميع العاملين فيه إنما تقتضي المواءمة في القيم، والأهداف، والأساليب، والوسائل بين الإدارة والمجتمع الذي يحيط بها.

- التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي، والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات، مما يجعل برامج التدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمراً ضرورياً على مدى فترة خدمة الفرد (الوظيفية).

- زيادة خبرة المديرين والمشرفين والأفراد وصقلها وإتاحة الفرصة لهم لرفع مستوياتهم وتأهيلهم لوظائف أكثر مسؤولية لمقابلة الاحتياجات المتزايدة (Al-Hayali , 2015,53). و (Jamil 2015,172-173).

وفيما يلي الأهداف العامة للدورات التدريبية للمناهج المطورة في الجمهورية العربية السورية:

- تمكين المعلمين من تنفيذ المنهاج المطور وفق الطرائق المعتمدة.

- تمكين المعلمين من استثمار الكتاب الالكتروني وتوظيف الوسائل المتعددة في مخرجات التعلم.

- تمكين المعلمين من طرائق التقويم وأدواته وفق الدليل الوطني للتقويم من أجل التعلم.

( The Ministry of Education, 2019 ,3 )

#### - عوامل نجاح عملية التدريب:

من أجل إنجاز جهود ونشاطات التدريب في المنظمات بشكل عام فلا بد من مراعاة بعض الاعتبارات الأساسية:

- تبني الإدارة فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة ومستمرة تهدف إلى تطوير العنصر البشري.

- أن تلقى العملية التدريبية المساندة والدعم المالي من قبل الإدارة.

- أن يسبق تحديد البرامج التدريبية دراسات لواقع المنظمة واحتياجاتها الفعلية، والاحتياجات الفردية للعاملين.

- أن يتم التخطيط لنشاطات التدريب بشكل مستمر بانباع الأسلوب الشمولي الذي يولي اهتماماً لكافة عناصر المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية.

- يجب التنوع في الأساليب المستخدمة في التقييم لقياس أثر ونتائج التدريب، والتكلفة، والعائد بشكل دقيق.

- يجب أن يتسم التدريب بالشمولية بحيث يأخذ بالحسبان الوظائف المختلفة كافة في المنظمة سواء الفنية، والإدارية، والكتابية، وتعطى الأولويات طبقاً للإمكانيات المالية، والتوجهات للمنظمة.

- توفير الدعم الرسمي لأنشطة التدريب، مع وجود حوافز لتشجيع المشاركين، وإيجاد بيئة تساعد العاملين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة. (Al-Hayali , 2015، 53). (Khalifa,2017,54)

#### - أهمية تقييم الدورات التدريبية:

يعد تقييم البرامج التدريبية الخطوة الرئيسية في تطوير هذه البرامج، فمن خلال عملية تقييم البرامج التدريبية يتم التأكد من تحقيق الأهداف التدريبية المنشودة، وتقديم التغذية الراجعة لمسؤولي التدريب؛ إذ تنطوي عملية التقييم لأي برنامج تدريبي علي اتخاذ قرارات تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على المتدرب نفسه، كأن يكون القرار اعتماد استراتيجية برنامج معين، أو إعادة النظر في البرنامج القائم، أو تعديل أجزاء منه ( The Moroccan , 2018,126).

ولابد من مراعاة الأسس العلمية في عملية التقييم، من خلال شموليته لكافة عناصر البرنامج التدريبي، ومراعاة الموضوعية والشفافية والأسس العلمية في تفرغ نتائج عملية التقييم ومناقشتها.



**منهج البحث وأدواته وإجراءاته:****- منهج البحث:**

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها كميّاً بوصفها وصفاً دقيقاً وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جمع بيانات وتحويلها إلى أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى (118، 2018، Darwish )، وتم استخدام هذا المنهج لتعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية، وأثر متغيرات (الجنس، واتباع دورات تدريبية سابقة، وعدد سني الخبرة السابقة) في ذلك.

**- المجتمع الأصلي للبحث وعينته:**

تحدد المجتمع الأصلي للبحث بجميع المعلمين الوكلاء الذين اتبعوا الدورات التدريبية للمرحلتين الأولى والثانية التي نفذت بين شهري حزيران وتشيرين الأول في محافظة اللاذقية والبالغ عددهم (483) معلماً ومُعلمة، وقد تم سحب العينة بالطريقة العشوائية، وقد جرى توزيع بعض الاستبانات بطريقة مباشرة، وبعضها الآخر بالطريقة الإلكترونية من خلال برنامج (Google Drive) غوغل درايف. وقد تكونت عينة البحث النهائية من (241) معلماً ومُعلمة، بنسبة (49.8%)، وهي نسبة مناسبة للمجتمع الأصلي وفق المعيار الذي حدده كرستينسن الوارد في أبو علام (2004، 156)، ويبين الجدول (1) توزع أفراد عينة البحث وفق المتغيرات المدروسة.

**الجدول (1) أفراد عينة البحث وفق المتغيرات المدروسة**

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	83
	إناث	158
	المجموع	241
اتباع دورات تدريبية سابقة	غير متبع أية دورة	162
	متبع دورة أو أكثر	79
	المجموع	241
عدد سني الخبرة السابقة في التعليم	أقل من (5) سنوات	117
	من (5) إلى (10) سنوات	99
	أكثر من (10) سنوات	25
	المجموع	241

**- أداة البحث:**

تكونت أداة البحث من استبانة تم تصميمها من قبل الباحثة وفق الخطوات الآتية:

**- تحديد الهدف من الأداة:**

تحدد الهدف من أداة البحث بتعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية، وأثر متغيرات (الجنس، اتباع دورات تدريبية سابقة، عدد سني الخبرة السابقة في التعليم) في ذلك.

## - تحديد نوع الأداة:

جرى اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وقد تم اختيار الاستبانة لأنها مناسبة لمنهج البحث الوصفي التحليلي؛ فضلاً عن إمكانية تطبيقها بشكل إلكتروني على أفراد عينة البحث، وبالتالي إمكانية الأخذ بآراء أكبر عدد ممكن من مجتمع البحث، كما تعد الاستبانة من أكثر الأدوات اقتصادية من حيث الوقت والجهد والتكاليف.

## - تصميم الاستبانة:

جرى تصميم الاستبانة بناءً على المراجع النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تكونت من (55) عبارة توزعت على (7) أبعاد، ويبين الجدول (2) توزيع عبارات الاستبانة على أبعادها.

الجدول (2) توزيع عبارات الاستبانة على أبعادها

م	البُعد	أرقام العبارات	المجموع
1	أهداف الدورة	5-1	5
2	محتوى الدورة	11-6	6
3	المدرّبون وأساليب التدريب	21-12	10
4	الإفادة من الموضوعات التدريبية	38-22	17
5	توقيت الدورة ومدتها	44-39	6
6	مركز الدورة	50-45	6
7	تقييم المتدربين	55-51	5

حيث يطلب من المستجيب تحديد درجة الموافقة على عبارات الاستبانة وفق أحد الخيارات الآتية (منخفضة جداً، منخفضة، متوسطة، مرتفعة، مرتفعة جداً) تأخذ الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) وفق الترتيب السابق، ويهدف تحديد درجة الموافقة، جرى استخدام قانون طول الفئة من خلال النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة - أصغر قيمة) على عدد الفئات  $5 = 0.8 \div (1-5)$  (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مفتاح الاستجابة تمّ تحديد خمسة مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1 إلى 1.79	من 1.8 إلى 2.59	من 2.6 إلى 3.39	من 3.4 إلى 4.19	من 4.2 إلى 5
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في تنفيذ الأساليب الإحصائية المناسبة.

## - التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها:

يهدف التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها جرى تطبيقها على عينة من المعلمين الوكلاء من خارج العينة النهائية للبحث، قوامها (20) معلماً ومُعلمة من المتبعين للدورات التدريبية ثم تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال استخراج قيم معاملات الارتباط (Pearson) بيرسون بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، كما تم استخراج قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد فيما بينها، وقد جاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، ما يدل على الاتساق الداخلي للاستبيان، والجدول (4) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (4) قيم معاملات الارتباط (Pearson) بيرسون بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
1	**0.622	29	**0.664
2	**0.785	30	**0.597
3	**0.609	31	**0.587
4	**0.525	32	**0.606
5	**0.545	33	**0.486
6	**0.372	34	**0.725
7	**0.435	35	**0.363
8	**0.661	36	**0.693
9	**0.640	37	**0.565
10	**0.695	38	**0.634
11	**0.614	39	**0.720
12	**0.606	40	**0.564
13	**0.645	41	**0.789
14	**0.733	42	**0.639
15	**0.717	43	**0.667
16	**0.463	44	**0.676
17	**0.424	45	**0.655
18	**0.693	46	**0.767
19	**0.604	47	**0.548
20	**0.633	48	**0.639
21	**0.516	49	**0.685
22	**0.676	50	**0.742
23	**0.470	51	**0.735
24	**0.598	52	**0.963
25	**0.685	53	**0.782
26	**0.312	54	**0.605
27	**0.558	55	**0.664
28	**0.327		

\*\* دال إحصائياً عند 0.01

أما بهدف التحقق من ثبات الاستبانة فقد جرى استخدام طريقة ألفا كرونباخ، حيث كانت جميع قيم ألفا كرونباخ بالنسبة إلى أبعاد الاستبانة ودرجاتها الكلية أكبر من (0.7)، مما يدل على ثبات نتائج الاستبانة، وصلاحيتها للتطبيق في البحث الحالي. والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

م	البُعد	مجموع العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	أهداف الدورة	5	0.874
2	محتوى الدورة	6	0.786
3	المدرسون وأساليب التدريب	10	0.832
4	الإفادة من الموضوعات التدريبية	17	0.883

0.781	6	توقيت الدورة ومدتها	5
0.731	6	مركز الدورة	6
0.709	5	تقييم المتدربين	7

### النتائج والمناقشة:

- الإجابة عن السؤال الأول للبحث: ما واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية؟

يهدف الإجابة عن السؤال الأول للبحث جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات كل بُعد من أبعاد الاستبانة وتم تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، وبناءً على ذلك تم تحديد درجة الموافقة على كل بُعد.

- البُعد الأول- أهداف الدورة:

يُبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الأول ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الأول ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أهداف الدورة
مرتفعة	0.67	3.55	(1) أهداف الدورة محددة بشكل إجرائي.
مرتفعة	0.35	3.75	(2) متناسبة مع احتياجات المتدربين.
مرتفعة جداً	0.79	4.23	(3) متناسبة مع المناهج المطورة.
مرتفعة جداً	0.22	4.53	(4) متناسبة مع طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة.
مرتفعة	0.51	3.68	(5) متناسبة مع طرائق وأساليب التقويم الحديثة.
مرتفعة	0.51	3.95	المتوسط الحسابي للبُعد الأول

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البعد الأول والمتعلق بأهداف الدورة قد بلغ (3.95) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المرتفعة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبُعد (0.51) وهي قيمة منخفضة نسبياً تدل على قلة التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي، كما يتبين أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة أو مرتفعة جداً، وتشير النتيجة السابقة إلى حرص المشرفين على هذه الدورات والمدرّبين على تعريف المعلمين بأهداف الدورة وتحديدتها بشكل إجرائي نظراً لأن توضيح هذه الأهداف وتحديدتها بشكل دقيق لكل من المدرّبين والمتدربين هو الخطوة الرئيسية في نجاح الدورة، ولذلك يتم التعريف بأهداف الدورة في أثناء الجلسة الافتتاحية للدورة والتي يشارك بها مشرفون من الموجهين التربويين ودائرة الإعداد والتدريب.

- البُعد الثاني- محتوى الدورة:

يُبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثاني ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثاني ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى الدورة
مرتفعة	1.34	4.18	(6) مصمم وفقاً لأهداف الدورة.
متوسطة	1.88	3.15	(7) يراعي الخبرات السابقة للمتدربين.
متوسطة	1.09	3.24	(8) يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي.
مرتفعة	1.24	3.65	(9) يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات .
متوسطة	1.66	3.17	(10) محفز على الإبداع والابتكار .
منخفضة	0.64	2.54	(11) مرن وقابل للتعديل وفقاً لاحتياجات المتدربين.
متوسطة	1.31	3.32	المتوسط الحسابي للبُعد الثاني

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البُعد الثاني والمتعلق بمحتوى الدورة قد بلغ (3.32) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المتوسطة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبُعد (1.31) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على بعض التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي، ويتبين من الجدول السابق أن عبارتين تتعلقان بتصميم المحتوى التدريبي قد جاءتا ضمن درجة موافقة مرتفعة هما (مصمم وفقاً لأهداف الدورة)، و(يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات)، كما يتبين أن العبارة (يراعي الخبرات السابقة للمتدربين) قد جاءت ضمن درجة موافقة متوسطة وانحراف معياري مرتفع نسبياً، ويمكن تفسير هذه النتيجة بتنوع الخبرات السابقة للمعلمين الوكلاء فمنهم من اتبع دورات سابقة ولديه خبرة طويلة في التعليم قد تفوق العشر سنوات ومنهم من لديه خبرة قليلة لا تتعدى السنة الواحدة؛ ولذلك من الصعوبة أن يراعي محتوى الدورة جميع خبرات المتدربين، وكذلك فقد جاءت العبارتان (يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، محفز على الإبداع والابتكار) بدرجة موافقة متوسطة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن محتوى البرنامج يشير إلى ضرورة التدريب العملي ويشجع على طرح الأفكار الإبداعية من قبل المدربين والمتدربين؛ فضلاً عن تزويد المتدربين بالمعارف النظرية، إلا أن تطبيق هذه الناحية يمكن أن يختلف باختلاف مهارات المدرب وأسلوب تدريبيه فضلاً عن تعاون المتدربين معه، ولذلك جاءت الموافقة على هاتين العبارتين بدرجة متوسطة. وأخيراً يتبين من الجدول السابق أن عبارة واحدة قد جاءت بدرجة موافقة منخفضة وهي (مرن وقابل للتعديل وفقاً لاحتياجات المتدربين)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن محتوى البرنامج التدريبي للدورة مصمم من قبل وزارة التربية ويطلب من المدربين التقيد فيه ولا يسمح بهامش كبير للتعديل وفقاً لاحتياجات المتدربين.

#### -البُعد الثالث- المدريون وأساليب التدريب:

يُبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثالث ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثالث ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المدريون وأساليب التدريب
متوسطة	1.28	3.25	(12) يتم استخدام أساليب تدريب متنوعة.
متوسطة	1.17	3.11	(13) يتم التدريب على تنفيذ المناهج المطورة بشكل عملي.
متوسطة	0.84	3.34	(14) يتم تبادل الخبرات بين المدربين والمتدربين.
متوسطة	1.15	2.64	(15) يتم توفير مستلزمات التدريب.
متوسطة	0.91	3.07	(16) يراعى حسن إدارة الوقت في أثناء تنفيذ الموقف التدريبي.

متوسطة	0.92	3.11	17) يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة.
مرتفعة	1.55	3.43	18) يستخدم المدرسين اللغة العلمية في التدريب.
متوسطة	1.35	3.34	19) يتم التدريب من قبل مدرسين مؤهلين ومختصين.
متوسطة	0.78	3.36	20) لدى المدرب الاطلاع الكافي على المناهج المطورة.
متوسطة	0.86	3.17	21) يزود المتدربون بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم.
متوسطة	1.08	3.18	المتوسط الحسابي للبعد الثالث

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البعد الثالث والمتعلق بالمدرسين وأساليب التدريب قد بلغ (3.18) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المتوسطة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبعد (1.08) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على بعض التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي، وتعد هذه النتيجة منطقية فعلى الرغم من اختيار المدرسين للدورات التدريبية على المناهج المطورة من قبل الموجهين التربويين الخاضعين لدورات مركزية على هذه المناهج إلا أنه لا بد أن يكون هناك بعض الاختلاف في أساليب التدريب من مدرب لآخر وذلك وفقاً لخبرة المدرب ومؤهلاته وعدد الدورات التي شارك بها، فضلاً عن درجة اطلاعه على المناهج المطورة أو مشاركته في تصميمها.

#### - البعد الرابع - الإفادة من الموضوعات التدريبية:

يُبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الرابع ودرجة الموافقة على كل عبارة.

#### الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد

عينة البحث على عبارات البعد الرابع ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإفادة من الموضوعات التدريبية
مرتفعة	1.28	3.68	22) تعرّفت على أهداف المناهج المطورة.
مرتفعة	1.35	3.46	23) تعرّفت على الأسس التي بنيت عليها المناهج المطورة.
مرتفعة	0.89	3.44	24) تعرّفت على مجالات التطوير في الكتاب المدرسي.
مرتفعة	1.17	3.49	25) تعرّفت على مجالات التطوير في طرائق واستراتيجيات التدريس.
متوسطة	1.28	2.64	26) تعرّفت على مجالات التطوير في طرائق وأساليب التقويم.
مرتفعة	0.79	3.58	27) تعرّفت على مبادئ مدخل المعايير.
مرتفعة	0.68	3.78	28) اكتسبت مهارة تخطيط الدروس وفق مدخل المعايير.
مرتفعة	1.32	3.43	29) اكتسبت مهارة تنفيذ الدروس وفق مدخل المعايير.
متوسطة	0.34	3.32	30) اكتسبت مهارة تنفيذ أنشطة التعلم بالمشروعات.
مرتفعة	0.82	3.64	31) اكتسبت مهارات استراتيجيات التعلم النشط.
مرتفعة	1.18	3.51	32) اكتسبت مهارات استراتيجيات التعلم التعاوني.
متوسطة	1.18	3.21	33) تعرّفت على كيفية استخدام تقنيات التعليم المناسبة للمناهج المطورة.
متوسطة	1.28	2.81	34) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الشفوية.
متوسطة	1.35	2.74	35) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الكتابية.
متوسطة	1.44	2.65	36) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الأدائية.
متوسطة	1.27	2.69	37) تعرّفت على مكونات ملف إنجاز التلميذ وآلية التعامل معه.
متوسطة	1.36	2.68	38) اكتسبت مهارات إدارة الصف وضبطه.
متوسطة	1.12	3.22	المتوسط الحسابي للبعد الرابع

يتبين من الجدول (9) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البعد الرابع والمتعلق بالافادة من الموضوعات التدريبية قد بلغ (3.22) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المتوسطة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبعد (1.12) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على بعض التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي.

ويتبين من الجدول السابق أن العبارات المتعلقة بدرجة الإفادة من المعارف النظرية حول المناهج المطورة والمدخل الذي صممت وفقه وهو مدخل المعايير قد جاءت ضمن درجة موافقة مرتفعة، وكذلك العبارات المتعلقة بطرائق واستراتيجيات التدريس المتوافقة مع المناهج المطورة، ما يدل على اكتساب المتدربين لمهارات تطبيق هذه الاستراتيجيات من خلال الدورات التدريبية، كما يتبين من الجدول السابق أن العبارات المتعلقة بالاختبارات سواء الشفهية أم الكتابية أم الأدائية فضلاً عن ملف إنجاز التلميذ فقد جاءت ضمن درجة المتوسطة، ما يشير على قلة اهتمام بعض المدربين بإكساب المتدربين هذه المهارات، وقد يكون سبب تباين درجات استجابات أفراد عينة البحث على هذه العبارات أن هناك دورات تدريبية خاصة بالتقويم التربوي.

#### - البُعد الخامس- توقيت الدورة ومدتها:

يُبين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الخامس ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد

عينة البحث على عبارات البُعد الخامس ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	توقيت الدورة ومدتها
منخفضة	0.35	2.54	39) مدة الدورة كافية لتحقيق أهدافها.
مرتفعة	0.78	3.45	40) توقيت الدورة في العطلة الصيفية مناسب.
مرتفعة	0.85	3.58	41) تم الإبلاغ عن موعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة.
متوسطة	0.35	2.68	42) عدد الجلسات التدريبية اليومية مناسب.
مرتفعة	0.66	3.75	43) الزمن المخصص لكل جلسة تدريبية مناسب.
مرتفعة	0.79	3.51	44) أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية مناسبة.
متوسطة	0.63	3.25	المتوسط الحسابي للبُعد الخامس

يتبين من الجدول (10) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البعد الخامس والمتعلق بتوقيت الدورة ومدتها قد بلغ (3.25) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المتوسطة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبُعد (0.63) وهي قيمة منخفضة نسبياً تدل على قلة التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي. ويلاحظ من الجدول السابق تباين المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على هذا البعد، فقد جاءت درجة الموافقة بين المرتفعة على توقيت الدورة ومناسبة توقيت الإبلاغ عنها والزمن المخصص لكل جلسة وأوقات الاستراحة، وجاءت درجة الموافقة متوسطة بالنسبة إلى عدد الجلسات اليومية، بينما جاءت درجة الموافقة منخفضة بالنسبة إلى مدة الدورة؛ إذ إن تدريب المعلمين على المناهج المطورة وما يرافقها من استراتيجيات تدريس وأساليب تقويم وتقنيات تعليم يمكن أن يتطلب وقتاً أطول من الوقت المحدد للدورة الحالية.

## - البُعد السادس - مركز الدورة:

يُبين الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد السادس ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد

عينة البحث على عبارات البُعد السادس ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مركز الدورة
متوسطة	0.67	2.68	(45) تتوافر شروط التهوية الجيدة والإضاءة في قاعات التدريب.
متوسطة	0.74	2.63	(46) موقع مركز الدورة مناسب من حيث سهولة الوصول إليه.
منخفضة	0.79	2.28	(47) تتوافر أماكن لراحة المتدربين ( قاعات استراحة، حمامات - مقصف).
منخفضة	0.63	2.34	(48) حجم القاعات مناسب لعدد المتدربين.
منخفضة	0.99	2.23	(49) تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة انقطاع الكهرباء.
متوسطة	0.79	2.89	(50) تتوافر التقنيات التعليمية اللازمة للمناهج المطورة.
منخفضة	0.77	2.51	المتوسط الحسابي للبُعد السادس

يتبين من الجدول (11) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البُعد السادس والمتعلق بمركز الدورة قد بلغ (2.51) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المنخفضة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبُعد (0.77) وهي قيمة منخفضة نسبياً تدل على قلة التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي، ويلاحظ من الجدول السابق أن درجة الموافقة على عبارات هذا المحور قد تراوحت بين المتوسطة والمنخفضة ولم تأت أية عبارة بدرجة موافقة مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذه الدورات قد تمت تنفيذها في المدارس وهي تعاني بشكل عام من نقص بعض التجهيزات اللازمة للدورات التدريبية ولاسيما أنظم التكيف والطاقة البديلة وأماكن الاستراحة للمتدربين.

## - البُعد السابع - تقييم المتدربين:

يُبين الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد السابع ودرجة الموافقة على كل عبارة.

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد السابع ودرجة الموافقة على كل عبارة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تقييم المتدربين
متوسطة	0.55	2.63	(51) تم تطبيق التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي.
مرتفعة	0.42	3.56	(52) تم التقييم المرحلي بشكل مستمر في أثناء التدريب.
مرتفعة	0.54	3.89	(53) تم التقييم النهائي للمتدربين في نهاية الدورة وفق معايير موضوعية.
منخفضة	0.93	2.55	(54) تم تقديم حوافز تشجيعية إلى المتميزين في الدورة.
مرتفعة	0.22	3.61	(55) تم تحديد درجات للمتدربين تبين مستوى المتدرب في الدورة.
متوسطة	0.53	3.25	المتوسط الحسابي للبُعد السابع

يتبين من الجدول (12) أن المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على البُعد السابع والمتعلق بتقييم المتدربين قد بلغ (3.25) وهو ضمن فئة درجة الموافقة المتوسطة وجاءت قيمة الانحراف المعياري للبُعد (0.53) وهي قيمة منخفضة نسبياً تدل على قلة التباين في درجات استجابات أفراد عينة البحث عن المتوسط الحسابي، وقد جاءت



عبارات هذا المحور بين المتوسطة والمرتفعة، وجاءت عبارة واحدة بدرجة موافقة منخفضة، وتدل النتائج السابقة على الرضا النسبي لأفراد عينة البحث عن أساليب التقويم المتبعة باستثناء التقويم القبلي، والحوافز التشجيعية للمتميزين في الدورات.

- **الإجابة عن السؤال الثاني للبحث:** هل توجد في آراء أفراد عينة البحث حول واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغيرات (الجنس، واتباع دورات تدريبية سابقة، وعدد سني الخبرة).

بهدف الإجابة عن السؤال الثاني للبحث تم اختبار الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير الجنس. لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الاستبانة ودرجتها الكلية، وتم استخدام الاختبار الإحصائي (Independent Samples t) (ت ستودنت) وفقاً لمتغير الجنس. والجدول (13) يبين نتائج ذلك.

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستودنت) وفقاً لمتغير الجنس

القرار	الدلالة الإحصائية	قيم (ت) ستودنت	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	البُعد
غير دالة	0.79	-0.273	239	3.80	19.98	83	ذكور	أهداف الدورة
				3.69	20.11	158	إناث	
غير دالة	0.31	1.014	239	3.68	20.82	83	ذكور	محتوى الدورة
				3.21	20.35	158	إناث	
غير دالة	0.42	-0.805	239	4.93	28.84	83	ذكور	المدرّبون وأساليب التدريب
				4.82	29.37	158	إناث	
غير دالة	0.08	1.749	239	1.77	54.98	83	ذكور	الإفادة من الموضوعات التدريبية
				1.92	54.53	158	إناث	
غير دالة	0.40	0.842	239	3.86	19.78	83	ذكور	توقيت الدورة ومدتها
				3.70	19.35	158	إناث	
غير دالة	0.74	0.334	239	1.87	15.10	83	ذكور	مركز الدورة
				1.83	15.01	158	إناث	
غير دالة	0.21	1.248	239	1.45	16.36	83	ذكور	تقييم المتدربين
				1.53	16.11	158	إناث	

يبين من الجدول (13) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار (ت ستودنت) بالنسبة إلى جميع أبعاد الاستبانة أكبر من (0.05) ما يعني قبول الفرضية الصفرية وبالتالي عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير الجنس، ويمكن تفسير النتيجة السابقة باتباع المدرّبين أساليب تدريب حديثة تعتمد على تبادل الخبرات والمعارف بين المدرّبين والمتدربين وبين المتدربين فيما بينهم، كما تشير النتيجة السابقة افادة المتدربين من هذه الدورات سواء أكانوا معلمين أم معلمات.

- الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير اتباع دورات تدريبية سابقة.

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الاستبانة ودرجتها الكلية، وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستودنت) وفقاً لمتغير اتباع دورات تدريبية سابقة. والجدول (14) يبين نتائج ذلك.

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستودنت) وفقاً لمتغير اتباع دورات تدريبية سابقة

البُعد	اتباع دورات تدريبية سابقة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم (ت) ستودنت	الدلالة الإحصائية	القرار
أهداف الدورة	غير متبع أية دورة	162	20.04	3.77	239	-0.138	0.89	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	20.11	3.64				دالة
محتوى الدورة	غير متبع أية دورة	162	20.65	3.34	239	.878	0.38	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	20.24	3.46				دالة
المدرّبون وأساليب التدرّب	غير متبع أية دورة	162	28.99	4.85	239	-0.930	0.35	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	29.61	4.86				دالة
الإفادة من الموضوعات التدريبية	غير متبع أية دورة	162	53.80	1.48	239	-14.235	0.00	دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	56.51	1.19				دالة
توقيت الدورة ومدتها	غير متبع أية دورة	162	19.70	3.68	239	1.195	0.23	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	19.09	3.89				دالة
مركز الدورة	غير متبع أية دورة	162	15.09	1.83	239	0.541	0.59	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	14.95	1.88				دالة
تقييم المتدربين	غير متبع أية دورة	162	16.23	1.49	239	0.584	0.56	غير دالة
	متبع دورة أو أكثر	79	16.11	1.54				دالة

يتبين من الجدول (14) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار (ت ستودنت) بالنسبة إلى أبعاد الاستبانة أكبر من (0.05) باستثناء بعد (الإفادة من الموضوعات التدريبية) فقد جاءت قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من (0.05) ما يعني قبول الفرضية الصفرية بشكل جزئي وبالتالي عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير اتباع دورات تدريبية سابقة، باستثناء بعد (الإفادة من الموضوعات التدريبية)، إذ وجدت فروق لصالح المعلمين المتبعين دورة أو أكثر. وتشير النتيجة السابقة إلى أهمية اتباع المعلم أكثر من دورة تدريبية خلال مسيرته المهنية، حتى لو لم يكن هناك فروق في محتوى الدورة؛ إذ إن اتباع المعلم هذه الدورات يساهم في تطوير خبراته وصقل معارفه وإكسابه مهارات استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة؛ إذ تبين تلك النتيجة أهمية الخبرة المتراكمة من خلال اتباع المعلم لأكثر من دورة تدريبية.

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة. لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد الاستبانة، وتم استخدام الاختبار الإحصائي تحليل التباين الأحادي الجانب أنوفا (ANOVA) للمقارنات المتعددة وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة والجدول (15) يبين ذلك.

الجدول (15) نتائج اختبار (ANOVA) على أبعاد الاستبانة ودرجتها الكلية وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة

البُعد	عدد سني الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة
أهداف الدورة	أقل من (5)	117	20.06	3.79	بين المجموعات	33.40	2	16.70	1.21	0.30
	من (5) إلى (10)	99	20.33	3.70	داخل المجموعات	3289.54	238	13.82		
	أكثر من (10)	25	19.04	3.43	المجموع	3322.94	240			
محتوى الدورة	أقل من (5)	117	20.42	3.23	بين المجموعات	4.45	2	2.23	0.19	0.82
	من (5) إلى (10)	99	20.54	3.48	داخل المجموعات	2737.74	238	11.50		
	أكثر من (10)	25	20.88	3.78	المجموع	2742.20	240			
المدرّبون وأساليب التدريب	أقل من (5)	117	29.54	4.97	بين المجموعات	28.95	2	14.47	0.61	0.54
	من (5) إلى (10)	99	28.81	4.82	داخل المجموعات	5626.27	238	23.64		
	أكثر من (10)	25	29.08	4.49	المجموع	5655.22	240			
الإفادة من الموضوعات التدريبية	أقل من (5)	117	54.71	1.95	بين المجموعات	2.28	2	1.14	0.32	0.73
	من (5) إلى (10)	99	54.73	1.78	داخل المجموعات	847.76	238	3.56		
	أكثر من (10)	25	54.40	1.98	المجموع	850.03	240			
توقيت الدورة ومدتها	أقل من (5)	117	19.20	3.66	بين المجموعات	23.17	2	11.59	0.82	0.44
	من (5) إلى (10)	99	19.73	3.79	داخل المجموعات	3361.07	238	14.12		
	أكثر من (10)	25	20.04	4.07	المجموع	3384.25	240			
مركز الدورة	أقل من (5)	117	15.28	1.88	بين المجموعات	20.82	2	10.41	3.12	0.051
	من (5) إلى (10)	99	14.94	1.87	داخل المجموعات	794.77	238	3.34		
	أكثر من (10)	25	14.32	1.31	المجموع	815.59	240			
تقييم المتدربين	أقل من (5)	117	16.17	1.38	بين المجموعات	4.71	2	2.35	1.04	0.35
	من (5) إلى (10)	99	16.12	1.62	داخل المجموعات	537.13	238	2.26		
	أكثر من (10)	25	16.60	1.58	المجموع	541.83	240			

يتبين من الجدول (15) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار ANOVA (أنوفا) بالنسبة إلى جميع أبعاد الاستبانة أكبر من (0.05) ما يعني قبول الفرضية الصفرية وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن المناهج الدراسية في تطور مستمر، وبالتالي جميع المعلمين المتبعين لهذه الدورات يستفيدون منها بغض النظر عن عدد سنوات خبرتهم؛ كما ان التركيز على طرائق واستراتيجيات تدريس حديثة، وأساليب تقويم حديثة يقلل من تأثير عدد سني الخبرة على تقييم الدورات التدريبية. عدد سني الخبرة لا تكون ذات تأثير حقيقي ما لم تقترن بالنمو المهني للمعلم سواء من خلال الدورات التدريبية أم من خلال التعلم الذاتي، ولذلك لم تختلف آراء المعلمين من أفراد عينة البحث بشكل كبير حول واقع الدورات التدريبية باختلاف سنوات الخبرة لديهم.

## الاستنتاجات والتوصيات:

### توصل البحث إلى الاستنتاجات الآتية:

- جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على محور أهداف الدورة مرتفعة.
  - جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على المحاور (محتوى الدورة، والمدرّبون وأساليب التدريب، والإفادة من الموضوعات التدريبية، وتوقيت الدورة ومدتها) متوسطة.
  - جاءت درجة موافقة أفراد عينة البحث من المتدربين على محور (مركز الدورة) منخفضة.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير الجنس.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سني الخبرة السابقة.
  - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية وفقاً لمتغير (اتباع دورات تدريبية سابقة)، باستثناء بعد (الإفادة من الموضوعات التدريبية)، إذ وجدت فروق لصالح المعلمين المتبعين دورة أو أكثر.
- وبناء على ما سبق يمكن تقديم التوصيات الآتية:**
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين في الدورات التدريبية.
  - تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين باستخدام الأساليب العلمية المناسبة وأخذها بالحسبان في أثناء بناء البرامج التدريبية.
  - اعتماد معايير لأساليب التدريب وطرائقها وإلزام جميع المدرّبين بها وذلك بهدف الوصول إلى مستوى متقارب من درجة الإفادة من الدورات التدريبية في المناهج المطورة في مختلف مراكز التدريب.
  - إجراء تقييم قبلي للمتدربين قبل البدء بتنفيذ برنامج الدورة، وذلك بهدف تعرّف مدى إلمام المتدربين بالموضوعات التي سيتمّ تدريبهم عليها واتجاهاتهم نحوها، وتحديد الموضوعات التي يجب التركيز عليها في فترة التدريب.
  - إجراء تقييم نهائي للمتدربين بهدف تعرّف مدى استفادتهم من موضوعات الدورة، وتوزيع شهادات عليهم بناءً على نتائج هذا التقييم.
  - إضفاء مزيداً من المرونة على برامج الدورات التدريبية المقررة من قبل الوزارة، وذلك بهدف تمكين المدرّبين من مراعاة الفروق الفردية والخبرات السابقة للمتدربين.
  - العمل على تأمين مستلزمات التدريب للمعلمين من قرطاسية وأجهزة عرض وشاشات وحواسيب وغيرها من المواد والتقنيات اللازمة لكل من المدرّبين والمتدربين.
  - ترشيح المعلمين المتميزين في الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمشاركة في دورات تدريبية مركزية، ليتمّ تأهيلهم ليصبحوا مدرّبين في الدورات المحلية.
  - تنفيذ دورات تدريبية للمعلمين الوكلاء حول استخدام التقنيات التعليمية، ودورة تدريبية حول أساليب التقويم التربوي الحديث.

**references:**

- Abu Allam, Rajaa Mahmoud .. Research Methods in Psychological and Educational Sciences. University Press, Cairo, Egypt, 2004.
- Al-Farra, Ghada Rafiq Hamdi, Evaluation of In-Service Teacher Training Programs in Basic Education in the Schools of the Ministry of Education and the Schools of the International Relief Agency "A Comparative Study. Unpublished Master Thesis, College of Education, Al-Azhar University, Gaza, 2013.
- Al-Hamidi, Hamid Abdullah, evaluating the training programs provided to Arabic language teachers at the primary stage in the State of Kuwait from their point of view. Journal of Educational and Psychological Studies, Issue (79), pp. 297-352, 2013.
- Al-Hayali, Walid, Training in Educational Institutions, Educational Book Center, Cairo, Egypt, 2015.
- Darwish, Mahmoud Ahmed ,. Research methods in the humanities. Cairo, Egypt: The Arab Nation Foundation for Publishing and Distribution, 2018
- Jamil, Abdul Karim Ahmed. Human resources training and development. Amman, Jordan: Al-Janadriyah House for Publishing and Distribution, 2015.
- Khalifa, Yahya Zakaria Hassan, Maximizing the Return on Investment in Training. Cairo, Egypt: Dar Yastroun for Printing and Publishing, 2017.
- Khasawneh, Zakaria Mustafa Ali, The Reality of In-Service Training Programs for Social Studies Teachers in Irbid Governorate. Academic Journal of Social and Human Studies, Department of Social Sciences, Issue 20, 2018.
- Shehata, Aisha, Training in Business Organizations, Concepts and Principles, Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution House, Amman, Jordan, 2019.
- Stewart Melanie R . The evaluation of professional development training for elementary teacher in urban. AAT 9963466 N, 2003. Umi pro Quest dessertaion full citation 2003,
- The Ministry of Education, the training package for the developed curriculum. Syrian Arab Republic, 2019.
- The Moroccan, Mohamed Fateh Mahmoud Bashir. Management and organization assets. Cairo, Egypt: The Modern Academy for University Writers, 2018.
- Commons (2010). Training of Teachers, Children, Schools and Families Committee, Vol.1, 9 February, London: The Stationery Office Limited

## الملحق (1) الاستبانة في صورتها النهائية

عزيزتي المعلمة/ عزيزي المعلم

يهدف هذا البحث إلى تعرّف واقع الدورات التدريبية في المناهج المطورة للمعلمين الوكلاء في محافظة اللاذقية. يرجى المساهمة في هذا البحث من خلال الإجابة على عبارات الاستبيان الذي بين أيديكم من خلال وضع إشارة (✓) إلى جانب ما تراه مناسباً علماً أن الإجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الأساسية:

- الجنس

ذكور

إناث

- اتباع دورات تدريبية سابقة:

غير متبع أية دورة

متبع دورة أو أكثر

- عدد سني الخبرة السابقة في التعليم:

أقل من (5) سنوات

من (5) إلى (10) سنوات

أكثر من (10) سنوات

درجة الموافقة					العبارات
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً	
<b>البعد الأول: أهداف الدورة</b>					
					(1) أهداف الدورة محددة بشكل إجرائي.
					(2) متناسبة مع احتياجات المتدربين.
					(3) متناسبة مع المناهج المطورة.
					(4) متناسبة مع طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة.
					(5) متناسبة مع طرائق وأساليب التقويم الحديثة .
<b>البعد الثاني: محتوى الدورة (المواد التدريبية)</b>					
					(6) مصمم وفقاً لأهداف الدورة
					(7) يراعي الخبرات السابقة للمتدربين
					(8) يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي
					(9) يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات
					(10) محفز على الإبداع والابتكار
					(11) مرن وقابل للتعديل وفقاً لاحتياجات المتدربين
<b>البعد الثالث: المدربون وأساليب التدريب</b>					
					(12) يتم استخدام أساليب تدريب متنوعة
					(13) يتم التدريب على تنفيذ المناهج المطورة بشكل عملي
					(14) يتم تبادل الخبرات بين المدربين والمتدربين
					(15) يتم توفير مستلزمات التدريب
					(16) يراعى حسن إدارة الوقت في أثناء تنفيذ الموقف التدريبي
					(17) يمتلك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة
					(18) يستخدم المدربين اللغة العلمية في التدريب
					(19) يتم التدريب من قبل مدربين مؤهلين ومختصين
					(20) لدى المدرب الاطلاع الكافي على المناهج المطورة
					(21) يزود المتدربون بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم
<b>البعد الرابع: الاستفادة من الموضوعات التدريبية</b>					
					(22) تعرفت على أهداف المناهج المطورة
					(23) تعرفت على الأسس التي بنيت عليها المناهج المطورة
					(24) تعرفت على مجالات التطوير في الكتاب المدرسي
					(25) تعرفت على مجالات التطوير في طرائق واستراتيجيات التدريس
					(26) تعرفت على مجالات التطوير في طرائق وأساليب التقويم
					(27) تعرفت على مبادئ مدخل المعايير
					(28) اكتسبت مهارة تخطيط الدروس وفق مدخل المعايير
					(29) اكتسبت مهارة تنفيذ الدروس وفق مدخل المعايير
					(30) اكتسبت مهارة تنفيذ أنشطة التعلم بالمشروعات
					(31) اكتسبت مهارات استراتيجيات التعلم النشط

					32) اكتسبت مهارات استراتيجية التعلم التعاوني
					33) تعرفت على كيفية توظيف الوسائط المتعددة المناسبة للمناهج المطورة
					34) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الشفهية
					35) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الكتابية
					36) اكتسبت مهارة تصميم وتنفيذ الاختبارات الأدائية
					37) تعرفت على مكونات ملف إنجاز التلميذ وآلية التعامل معه
					38) اكتسبت مهارات إدارة الصف وضبطه
<b>البعد الخامس: توقيت الدورة ومدتها</b>					
					39) مدة الدورة كافية لتحقيق أهدافها
					40) توقيت الدورة في العطلة الصيفية مناسب
					41) تم الإبلاغ عن موعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة
					42) عدد الجلسات التدريبية اليومية مناسب
					43) الزمن المخصص لكل جلسة تدريبية مناسب
					44) أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية مناسبة
<b>البعد السادس: مركز الدورة</b>					
					45) تتوفر التهوية الجيدة والإضاءة في قاعات التدريب
					46) مركز الدورة مناسب من حيث سهولة الوصول إليه
					47) تتوفر أماكن لراحة المتدربين ( قاعات استراحة، حمامات - مقصف)
					48) حجم القاعات مناسب لعدد المتدربين
					49) تتوفر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة انقطاع الكهرباء
					50) تتوفر التقنيات التعليمية اللازمة للمناهج المطورة
<b>البعد السابع: تقييم المتدربين</b>					
					51) يتم تطبيق التقييم القبلي للمتدربين قبل بدء البرنامج التدريبي
					52) يتم التقييم المرحلي بشكل مستمر في أثناء التدريب
					53) يتم تقييم النهائي للمتدربين في نهاية الدورة وفق معايير موضوعية
					54) يتم تقديم حوافز تشجيعية إلى المتميزين في الدورة
					55) يتم توزيع شهادات تحدد مستوى المتدرب في الدورة بناء على نتائج التقييم