

## تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين

الدكتور فؤاز العبد الله\*

مايا فؤاز آت\*\*

(تاريخ الإيداع 7 / 9 / 2017. قبل للنشر في 29 / 1 / 2018)

### □ ملخص □

هدف هذا البحث إلى تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين، وتعرف أثر بعض المتغيرات في ذلك، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة مؤلفة من (50) عبارة موزعة على ستة محاور، وقد تكونت عينة الدراسة من (171) من الإداريين والمعلمين والمدرسين في مدارس محافظة اللاذقية الذين اتبعوا دورة أو أكثر على استخدام التقنيات التعليمية، وكان من أهم نتائج البحث:

- 3- جاء ترتيب محاور الاستبيان وفق الآتي: ( 1- مدى الاستفادة من الدورة، 2- محتوى برنامج الدورة، 3- المستوى العام لأداء المحاضرات، 4- توفر الخدمات، 5- أهداف الدورة، 6- زمن الدورة)، وقد جاء تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين بشكل عام بدرجة مقبول.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغيري نوع العمل، وعدد سنوات الخبرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغيري عدد الدورات المتبعة والمؤهل العلمي والتربوي، باستثناء محور (مدى الاستفادة من الدورة) إذ وجدت فروق لصالح من اتبع أكثر من دورة، ولصالح الحاصلين على دبلوم التأهيل التربوي.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تقنيات التعليم

\*أستاذ في قسم المناهج وطرائق التدريس (تقنيات التعليم) - كلية التربية - جامعة دمشق - دمشق - سورية .  
\*\*طالبة دكتوراه في قسم المناهج وطرائق التدريس (تقنيات التعليم) - كلية التربية - جامعة دمشق - دمشق - سورية.

## Evaluating the training courses of the use of educational techniques from the perspective of trainees

Dr. Fawaz Alabdullah \*  
Maya fawwaz Aat \*\*

(Received 7 / 9 / 2017. Accepted 29 / 1 / 2018)

### □ ABSTRACT □

This research aimed to evaluate the training courses of the use of educational technology from the perspective of the trainees, and to find out the effect of some variables on it .In order to a chieve the objectives of this research, the descriptive analytical method was used by designing a questionnaire consisting of 50 statements distributed on six axes. The study sample was consisted of 171 administrators and teachers at the schools of the Governorate of Lattakia who followed one or more courses of the use of educational techniques. The most important research results were: The order of the axes of the questionnaire came as the following: The extent of the advantage of the course, The content of the course programme, The general level of the performance of the lectures, The course place The course objectives, The course time. The evaluation of the training courses of the use of educational techniques from the perspective of the trainees came generally at an acceptable degree. There were no differences which are statistically significant between the average responses of the sample of the questionnaire of evaluating the training courses of the use of educational techniques according to the variables of the job and the number of years of experience.

There were no differences which are statistically significant between the average responses of the sample of the questionnaire of evaluating the training courses of the use of educational techniques according to the variables of the number of courses adopted and the scientific and educational qualification except for the axis of (The extent of the advantage of the course) as some differences in favor of those who followed one or more courses and for those who have the diploma of educational qualification were found out.

**Key words:** Training courses. Education techniques.

---

\*Professor in the Department of Curricula & Instruction Methods (Educational Technology)-Faculty of Education Damascus University—Damascus-Syria.

\*\*PHD student in the Department of Curricula & Instruction Methods (Educational Technology)-Faculty of Education Damascus University-Damascus-Syria

## مقدمة:

يعد التدريب ذو أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمؤسسة، فالتدريب في أثناء الخدمة ضروري لتحسين فعالية أية مهنة وتطويرها، ولكنه أكثر ضرورة وأهمية بالنسبة للعاملين في الحقل التربوي، ولاسيما المعلمين، وذلك نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة في هذا المجال. إضافة إلى أهمية ومكانة المعلم ودوره المحوري في العملية التربوية والتعليمية، فهو حجر الزاوية في تطوير التعليم، من خلال التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، ولذلك جاءت عملية تدريب المعلم في أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها التطورات العلمية والمعرفية السريعة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلمين.

فإن برنامج التدريب أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، ويجب أن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معارف جديدة، ليلحق بركب النمو والتطور، وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة (العاجز، 2004، ص 2). فهو يعد من ركائز التنمية البشرية التي تنعكس على النهوض بالمجتمع ذلك أن تدريب المعلمين المستمر والمستحدث حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثل تلبية لإشباع الحاجات النفسية والمعرفية لدى المعلمين مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم و ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي إذ ينمي لديهم الإحساس بالفوق والتمكن من المادة العلمية والتنمية الذاتية، كما أن الحاجة إلى التدريب تعد مطلباً طبيعياً نتيجة للفترة الزمنية بين الإعداد و ممارسة العمل الذي يؤديه المدرس فالنظريات التربوية و النفسية أظهرت أن المعلومات التي يحصل عليها المدرس أثناء مرحلة الإعداد تتناقص تدريجياً كلما ابتعدنا عن سنة الأساس "التخرج" فالإنسان ينسى (14 %) من معلوماته بعد سنة واحدة من تخرجه و تتناقص المعلومات حتى تصل نسبة النسيان إلى ( 84 %) بعد عدة سنوات (الفراء، 2013، ص3). ولقد حظي موضوع إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة بالمزيد من الاهتمام من قبل وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية فأصبح النمو المهني والتدريب المستمر للمعلمين أمراً لازماً لتجديد خبراتهم وزيادة فاعليتهم، لأن المناهج المتطورة والمتجددة يلزم لها معلم متطور ومتجدد.

ونظراً لأن تقنيات التعليم تتبوأ مكانة مرموقة بين المدخلات التربوية لتعدد فوائدها وتنوع وظائفها. فهي توسع دائرة خبرات المتعلم وتيسر بناء المفاهيم لديه وتعمل على تخطي الحدود الزمانية والمكانية، وتحقق الايجابية الضرورية للارتقاء بالعمل التربوي. (العبد لله، 2011، ص 284). فإن وزارة التربية تُنفذ سنوياً دورات تدريبية على استخدام التقنيات التعليمية والأجهزة المخبرية المتطورة تشمل (الموجهين التربويين، مديري المدارس ومعاونيهم، المعلمين، المدرسين من اختصاصات الفيزياء والكيمياء والعلوم والجغرافيا والرياضات، أمناء المخابر، أمناء المكتبات)، وتهدف هذه الدورات إلى التعريف بالتقنيات التعليمية الحديثة وكيفية استثمارها و تصميمها وإنتاجها وكيفية تصنيفها والمحافظة عليها، إذ يختلف برنامج الدورة حسب الفئة المستهدفة من التدريب (موقع وزارة التربية الإلكتروني، 2017).

ونظراً لأهمية الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية في تنمية مهارات استخدام هذه التقنيات وتوظيفها بالشكل الأمثل في العملية التعليمية والتربوية، فإن لا بد من العمل على تعرّف واقع هذه الدورات ومدى الاستفادة منها من خلال تعرّف وجهة نظر المتدربين في ذلك، مما يسهم في الرفع من سوية هذه الدورات و ينعكس إيجاباً على أداء العالمين في القطاع التربوي وعلى العملية التعليمية والتربوية ككل.

## مشكلة البحث:

تبدل وزارة التربية جهوداً كبيرة في العمل على توفير كافة مستلزمات العملية التربوية لا سيّما تزويد المدارس بأحدث الوسائل والتقنيات التعليمية، وذلك بهدف مواكبة التقدم العلمي والتقني، وتوظيف ما أثمر عنه من تقنيات في العملية التعليمية، وترافق ذلك مع تنفيذ دورات تدريبية للكادر الإداري والتدريسي وذلك بهدف اكتساب مهارات استخدام هذه التقنيات وتوظيفها في العملية التعليمية والتربوية بما يتماشى مع المناهج الحديثة والتي يتم تطويرها بشكل مستمر. وعلى الرغم من الجهود الحديثة التي تبذلها وزارة التربية في سبيل تطوير عمليات التعليم وتحسين مخرجاته، فإن هناك قصوراً في مجال التقنيات التعليمية من حيث مدى توافرها وتوظيفها في العملية التعليمية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (خضار، 2009)، بالإضافة إلى تدني مستوى استخدام تقنيات التعليم بشكل عام من المعلمين والموجهين. كما أشارت دراسة (سليم، 2007) إلى أن الدورات التدريبية للموجهين التربويين اقتصرت على الجانب النظري في مجال تقنيات التعليم، وغياب الورش التدريبية بهدف تصميم وإنتاج التقنيات التعليمية وتوظيفها. وبحكم تخصص الباحثة في مجال تقنيات التعليم فقد لاحظت اتخاذ وزارة التربية عدداً من الإجراءات التي هدفت إلى رفع سوية الدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم منها تخصيص مركز مجهز بمختلف الوسائل والتجهيزات والتقنيات للتدريب لهذه الدورات، وتأهيل مدربين من خلال إخضاعهم لدورات مركزية مكثفة، ومن أجل تعرّف فعالية هذه الإجراءات المتخذة من قبل الوزارة بهدف تطوير مستوى الدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم جاء هذا البحث. إذ تحددت مشكلته بالسؤال الآتي:

ما تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟

## أهمية البحث وأهدافه:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

يساعد تقييم الدورات التدريبية في التعرف على واقعها، وذلك من خلال محاور الاستبانة التي صممت لهذا الغرض إذ تألفت من ستة محاور شملت معظم ما يتعلق بالدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية. قد تفيد نتائج هذا البحث القائمين على العملية التربوية في تحديد نقاط القوة والضعف في الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية، وتقديم معلومات تساعد أصحاب القرار في وزارة التربية على اتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع مستوى هذه الدورات.

أهمية التدريب بشكل عام وتدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل خاص، إذ يعد التدريب مصدراً مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاياتهم، وتطوير أداء العمل، بالإضافة إلى أن التدريب على استخدام تقنيات التعليم وسيلة مهمة في محاولات اللحاق بركب التقدم التكنولوجي.

ويهدف هذا البحث لتحقيق الآتي:

تقييم الدورات التدريبية وفق محاور (أهداف الدورة، محتوى برنامج الدورة، المستوى العام لأداء المحاضرات، مدى الاستفادة من الدورة، زمن الدورة، توفر الخدمات) على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين. تعرّف دلالة الفروق فيما يتعلق بتقييم الدورات التدريبية وفق أبعاد (أهداف الدورة، محتوى برنامج الدورة، المستوى العام لأداء المحاضرات، مدى الاستفادة من الدورة، زمن الدورة، توفر الخدمات) على استخدام التقنيات

التعليمية من وجهة نظر المتدربين، وفق متغيرات (نوع العمل، عدد الدورات المتبعة، المؤهل العلمي والتربوي، عدد سنوات الخبرة).

### منهجية البحث:

يعتمد البحث استخدام المنهج الوصفي، إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها كيفياً بوصفها وصفاً دقيقاً وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى (قنديلجي، 2015، ص 81). وقد تم اختيار هذا المنهج لمناسبته لأسئلة البحث وأهدافه وفرضياته.

### متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة: نوع العمل (إداري، تدريسي)، عدد الدورات المتبعة (دورة واحدة، أكثر من دورة)، المؤهل العلمي والتربوي (أدنى من إجازة، إجازة، إجازة ودبلوم)، عدد سنوات الخبرة (أقل من (5) سنوات، من (5) إلى (10) سنوات، أكثر من (10) سنوات).

المتغيرات التابعة: استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة.

### أسئلة البحث:

- 1) ما تقييم أهداف الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟
- 2) ما تقييم محتوى برامج الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟
- 3) ما تقييم المستوى العام لأداء المحاضرات في الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟

4) ما تقييم مدى الاستفادة من الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟

5) ما تقييم زمن الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟

6) ما تقييم مكان الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين؟

### فرضيات البحث:

سوف يتم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

- 1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير نوع العمل (إداري، تدريسي).
- 2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد الدورات المتبعة (دورة واحدة، أكثر من دورة).
- 3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير المؤهل العلمي والتربوي (أدنى من إجازة، إجازة، إجازة ودبلوم).
- 4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من (5) سنوات، من (5) إلى (10) سنوات، أكثر من (10) سنوات).

**حدود البحث:**

الحدود العلمية: تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين  
الحدود البشرية: الإداريين والمعلمين والمدرسين الذين اتبعوا دورة أو أكثر على استخدام التقنيات التعليمية.  
الحدود المكانية: محافظة اللاذقية.  
الحدود الزمانية: العام الدراسي 2016/2017.

**مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:**

التدريب: العملية المنظمة لإكساب أو تطوير معارف أو مهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب (المغربي، 2016، ص 50).

التقنيات التعليمية: تُعرّف جمعية الاتصالات التربوية والتكنولوجيا تقنيات التعليم بأنها: "النظرية والتطبيق في تصميم العمليات والمصادر وتطويرها واستخدامها وإدارتها وتقويمها من أجل التعليم (زيتون، 2004، ص 23). وتُعرّف إجرائياً: بأنها جميع الأدوات والأجهزة التي توزعها وزارة التربية عن طريق دوائر تقنيات التعليم على المدارس أو التي ينتجها المعلم بهدف استخدامها في التدريس لتحسين فاعلية وكفاية العملية التعليمية.

**الإطار النظري:****أنواع التدريب:**

لا تعتمد المنظمات نوع واحد من التدريب في تأهيل العاملين وإنما يختلف أنواع التدريب بحسب المنظمة وإمكانيتها ونوعها، ويميز الباحثون بين أنواع متعددة وصور مختلفة للتدريب تتداخل فيما بينها في اغلب الأحيان ويعزى ذلك إلى اختلاف المعايير التي استندوا إليها في تحديد هذه الأنواع. فبعض الباحثين صنف التدريب وفقاً لمرحلة التوظيف، ونوع الوظيفة، ومكان التدريب وبلخصها (ماهر، 2007) وفق الآتي:

**التدريب حسب مرحلة التوظيف:** وينقسم إلى خمسة أنواع هي: توجيه الموظف الجديد، والتدريب أثناء العمل، والتدريب لتجديد المعرفة والمهارة والتدريب للترقية والنقل، والتدريب للتهيئة للتقاعد.

**التدريب حسب الوظائف:** وينقسم إلى: التدريب المهني والفني، والتدريب التخصصي، والتدريب الإداري.

**التدريب حسب المكان:** وينقسم إلى التدريب داخل المنظمة أو خارجها، (ماهر، 2007، ص 67).

**– أهمية التدريب أثناء الخدمة:**

يحتل موضوع تدريب المعلمين والعاملين أثناء الخدمة أهمية كبيرة على الصعيد المحلي والعالمي وذلك مواكبة للتغيير المتجدد ويمكن القول إن هذه التغيرات أدت إلى ما يشبه الثورة في المفاهيم والمعتقدات والأفكار الاستراتيجية العامة وجعلت من تدريب المعلم ركنا مهما من أركان عملية التعليم والتعلم، وفيما يلي أهداف تدريب المعلمين في أثناء الخدمة:

التنمو المهني والتعليم المستمر وتزويد المعلمين بالخبرات والمعارف المهارات العلمية التي تساعدهم على

توسيع معلوماتهم ومواجهة التفاوت في مستويات إعدادهم.

مواجهه الأدوار المتغيرة للمعلمين والناجمة عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

تطبيق منهجية منظمة في تأهيل المعلمين وتدريبهم من حيث تحديد الأهداف والمحتوى وقياس السلوك القبلي واختيار الاستراتيجيات التعليمية والمصادر التعليمية المناسبة وتقييم الأداء وتحليل التغذية الراجعة، والعمل على تحقيق التكامل والترابط جميع هذه الخطوات.

الموقف على التقنيات الحديثة في التعليم ووسائلها وطرقها واكتساب المعلمين مهارات استخدامها وما تحثه على المخططين من إعادة النظر في البناء التربوي القائم ووسائله.

عرض بعض المشكلات الميدانية التي تواجه المعلمين، ومناقشة وسائل حلها وتمكينهم من الإسهام في حل المشكلات التي تواجههم في المدارس.

الإسهام في زيادة فهم المعلمين لطلبهم وخصائصهم ووسائل مساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم (السيد، 2007، ص 121).

### تقييم التدريب:

يعد تقييم البرنامج التدريبي من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية ، وهو جزء متمم لعملية التدريب ويقصد به تلك الإجراءات المستخدمة في قياس كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، إلى جانب قياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم ومن ثم كفاءة المدربين أنفسهم الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي (نصر الله، 2002، ص 237). وحيث أن تقييم البرامج التدريبية هي عملية قياس الأعمال المنجزة ومقارنتها بما يجب ان يتم وفقا للتخطيط المعدة سبقتاً للعملية التدريبية لاكتشاف نقاط الضعف والقوة في البرامج التدريبية ولذلك يمكن تعريف التقييم بأنه دراسة اثر التدريب على العمل أي انه تحليل ومعرفة مردود التدريب على الأداء والإنتاجية. ومن خلال التقييم نستطيع الوقوف على ما يأتي:

التغيرات التي حدثت خلل تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على مسبباتها من اجل تلافيها.

تحديد ومعرفة مدى نجاح المدربين في قيامهم بعملية التدريب  
إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب (شاويش، 2005، ص 251).

### الدراسات السابقة:

#### الدراسات العربية:

دراسة (الفر، 2013) بعنوان: تقييم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية" دراسة مقارنة"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية، ومن أجل تحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليل من خلال تصميم استبانة تقيس سبع مجالات لتقويم برامج التدريب 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:

جاء مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي في كل من مدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية بدرجة متوسطة. وينسب مقارنة.

عدم وجود فروق داله إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة، ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى.

**دراسة (الشبر وحامد، 2012) بعنوان: تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم**

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة لتعرف جوانب القوة والضعف فيه، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تصميم استبانة طبقت على عينة من المدرسين والمدرسات الذين اجتازوا برنامجاً تدريبياً في اللغة العربية والبالغ عددهم (30) مدرساً ومدرسة في محافظة بغداد، وكان من أهم نتائج الدراسة: من جوانب القوة في البرنامج (اختيار المتدربين على أساس تقويم المشرف الاختصاص، كان المدربون من ذوي الاختصاص الدقيق).

من جوانب الضعف: خلو منهاج التدريب من الوسائل التعليمية، توقيت الدورات لم يكن مناسباً، عدم التنوع في طرائق التدريس مع إهمال التدريب على التخطيط بأنواعه.

**دراسة (العبد الله، 2011) بعنوان: درجة تحقق مهارات تقنيات التعليم لدى الموجهين التربويين وتحديد احتياجاتهم الرئيسية "دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق ودرعا"**

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف درجة تحقق مهارات تقنيات التعليم لدى الموجهين التربويين وتحديد احتياجاتهم الرئيسية، وتعرّف العلاقة بين درجة تحقق تلك المهارات لدى الموجهين التربويين ودرجة احتياجاتهم للتدريب عليها. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة مؤلفة من (22) بنداً، إضافة إلى سؤال مفتوح طبقت على عينة من الموجهين التربويين العاملين في محافظات دمشق وريف دمشق ودرعا بلغت (123) موجهاً وموجهة تربوية، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن مهارات تقنيات التعليم محققة بدرجة متوسطة لدى الموجهين التربويين وإنهم بحاجة إلى التدريب عليها بدرجة متوسطة.

وجود علاقة ارتباطية بين درجة تحقق مهارات تقنيات التعليم لدى الموجهين التربويين ودرجة احتياجاتهم إلى التدريب عليها.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق بدرجة تحقق مهارات تقنيات التعليم. لديهم تبعاً لمتغيري الجنس (لصالح الإناث)، والمحافظة (لصالح موجهي محافظة دمشق). وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والاشتراك في دورات تقنيات التعليم التدريبية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الموجهين التربويين فيما يتعلق باحتياجاتهم إلى التدريب على مهارات تقنيات التعليم تبعاً لمتغيري الجنس (لصالح الذكور)، والمحافظة (لصالح موجهي محافظتي ريف دمشق ودرعا). وعدم وجود تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والاشتراك في دورات تقنيات التعليم التدريبية.

## دراسة (العاجز وآخرون، 2010) بعنوان: واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة.

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة ، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال تصميم استبانة مكونة من ( ٤٦ ) فقرة موزعة على خمسة محاور ، وقد تكونت عينة الدراسة من ( ٥٨٠ ) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:

حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً.

حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها، ويكون منطلقاً من واقع العملية التعليمية ومن احتياجات المتدربين المختلفة ، وأهمية مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرنامج من تخطيط ومشاركة في التنفيذ ومشاركة في التقويم والمتابعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور ، ولمتغير المؤهل العلمي والفروق لصالح حملة المؤهل الأعلى، ولمتغير سنوات الخدمة لصالح السنوات الأكثر، ولمتغير عدد الدورات لصالح من اتبع دورتين فأكثر. دراسة (أحمد، 2007) بعنوان: تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات.

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تصميم استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة التي تكونت من ( 65 ) مدرساً ومدرسة للعلوم في مدارس محافظة نينوى (العراق)، وكان من أهم نتائج الدراسة:

إن مستوى الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم كانت فوق المتوسط على نحو عام.

لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسط تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم بحسب متغير عدد سنوات الخدمة التعليمية، ووجود فروق بحسب متغير الجنس ولصالح مجموعة الإناث. الدراسات الأجنبية:

## - دراسة ( Philipina Ampomah,2016) بعنوان: أثر التدريب والتطوير في أداء العاملين في مؤسسة التعليم العالي الخاصة في غانا

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى التدريب في التعليم العالي " دراسة حالة جامعة بنتكوست في غانا"، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (74) من الموظفين من جميع المستويات الإدارية في جامعة بنتكوست في غانا، وكان من أهم نتائج الدراسة أن الموظفين يدرسون غرض التدريب في المنظمة، وأهداف التدريب واضحة لهم قبل التدريب، فضلاً عن معايير الاختيار. ووجدت الدراسة أيضاً إلى أن هناك تحفيز للموظفين من خلال التدريب، وأوصت الدراسة بضرورة التدريب والتطوير لجميع الموظفين وجعله أمر غير اختياري بل إجباري

**دراسة (Stewart, 2003) : تقييم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية:**

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برامج التدريب المهني للمعلمين في المدارس الابتدائية بولاية أوهايو الأمريكية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي 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 لهؤلاء المعلمين المتدربين، وإتاحة فرص التطبيق العملي بالمدارس لتطبيق ما تعلموه في البرنامج.

**دراسة (Brambltti, 2000) بعنوان: تحليل برامج تدريب المعلمون الجدد:**

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق استبانة على عينة من المعلمين الجدد في ولاية أريزونا، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النقاط التي يتوجب تضمينها ضمن برنامج تدريب المعلم الجديد من أهمها الممارسات التدريسية والتدريبية قبل الانخراط في مهنة التعليم، تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلبة في الجامعات أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم في مهنة التعليم، تنظيم وإدارة الموقف التعليمي .

**التعقيب على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها:**

**من حيث الموضوع:** تم استعراض سبع دراسات (دراسة واحدة محلية، وأربع دراسات عربية ودراستان أجنبيتان)، تمحورت حول تقييم الدورات التدريبية للمعلمين في أثناء الخدمة، وباستثناء دراسة واحدة تمحورت حول درجة تحقق مهارات تقنيات التعليم لدى الموجهين التربويين وتحديد احتياجاتهم الرئيسية.

**من حيث المنهج المستخدم والأدوات:** استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لهذا النوع من الدراسات، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميم أدوات الدراسات السابقة من قبل أصحاب تلك الدراسات.

**من حيث المجتمع الأصلي والعينة:** تكونت عينات الدراسات السابقة للمعلمين من مختلف الاختصاصات، وباستثناء دراسة (العبد الله، 2011) فقد تكونت عينتها من الموجهين التربويين. أهم نتائج الدراسات السابقة: أكدت الدراسات السابقة على أهمية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وأهمية تقييم واقع هذا التدريب وذلك بهدف تحسينه وتطويره والتغلب على معوقاته.

**ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة :** تميز هذا البحث عن الدراسات السابقة من حيث الهدف، والبيئة، إذ يعد هذا البحث الأول من نوعه محلياً- على حد علم الباحثة- الذي يسعى لتقييم واقع الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية، كما تميز من حيث العينة إذ تناول بالإضافة إلى المعلمين الإداريين من مديري المدارس ومعاونيهم وأمناء المخابر وأمناء المكتبات.

**مجتمع البحث وعينته:**

يحدد مجتمع البحث بالمدرسين والمعلمين والإداريين الذين خضعوا للدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم، وقد تم اختيار عينة البحث من مدارس محافظة اللاذقية بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، وهذه الطريقة تزيد من احتمال تمثيل خصائص المجتمع في العينة من خلال تصنيف المجتمع الأصلي في طبقات وفقاً لخصائصه ثم سحب من كل طبقة عدداً يتناسب مع نسبة عدد أفراد الطبقة إلى المجتمع (أبو علام، 2004، 163) وقد تكونت عينة

البحث النهائية وذلك بعد استبعاد عينة الصدق والثبات وكذلك بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة بلغت ( 171 ) فرداً. و الجدول الآتي يبين توزع أفراد المجتمع الأصلي وعينة البحث بالنسبة للمتغيرات المدروسة.

الجدول (1) توزع أفراد العينة بالنسبة للمتغيرات المدروسة

عينة البحث		المجتمع الأصلي*		المتغيرات	نوع العمل
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
36.26%	62	17.07%	287	إداري	نوع العمل
63.74%	109	82.93%	1394	تدريس	
100%	171	100%	1681	المجموع	
73.68%	126	83.94%	1411	دورة واحدة	عدد الدورات المتبعة
26.32%	45	16.06%	270	أكثر من دورة	
100%	171	100%	1681	المجموع	
25.73%	44	23.68%	398	أدنى من إجازة	المؤهل العلمي
53.22%	91	58.30%	980	إجازة	
21.05%	36	18.02%	303	إجازة ودبلوم	
100%	171	100%	1681	المجموع	
25.15%	43	15.35%	258	أقل من (5)	عدد سنوات الخبرة
31.58%	54	44.68%	751	من (5) إلى (10)	
43.27%	74	39.98%	672	أكثر من (10)	
100%	171	100%	1681	المجموع	

### تصميم أداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها:

تم تصميم استبانة مؤلفة من (50) عبارة موزعة على ستة محاور، يوضح توزيعها الجدول الآتي.

الجدول (2) توزع عبارات الاستبيان على محاوره

المجموع	أرقام العبارات	المحور
6	6-1	أهداف الدورة
7	13-7	محتوى برنامج الدورة (المواد التدريبية)
13	26-14	المستوى العام لأداء المحاضرات
9	35-27	مدى الاستفادة من الدورة
7	42-36	زمن الدورة
50	50-1	الاستبيان ككل

**الصدق:** قد تم التحقق من صدق الاستبيان بطريقة صدق المحتوى إذ تم عرضه في صورته الأولية على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعتي تشرين ودمشق، بالإضافة إلى عدد من العاملين في مديرية التربية في اللاذقية من ذوي الاختصاص، وتم الأخذ بملاحظاتهم من حيث الحذف والإضافة وإعادة الصياغة، ويوضح الجدول الآتي بعض الأمثلة عن ملاحظات السادة المحكمين

\* شمل المجتمع الأصلي عدد المتبعين للدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم في السنوات الخمس الأخيرة، نظراً لأن مدة الشهادة الممنوحة نتيجة هذه الدورات خمس سنوات.

الجدول (3) مثلة عن ملاحظات السادة المحكمين

العبرة قبل التعديل	العبرة بعد التعديل
توفر لدي القناعة بأهمية استخدام الوسائل التعليمية في المدارس	وفرت لدي القناعة بأهمية استخدام تقنيات التعليم في المدارس
أصبحت لدي القدرة على استخدام الوسائل التعليمية في غرفة الصف	طورت لدي مهارة استخدام تقنيات التعليم في غرفة الصف
اكتسبت مهارة تصميم وإنتاج وسائل تعليمية بسيطة من المواد الأولية المتوفرة في البيئة المحلية	أكسبتي مهارة تصميم وإنتاج تقنيات تعليم بسيطة من المواد الأولية المتوفرة في البيئة المحلية

كما تم التحقق من صدق الاستبيان أيضاً بطريقة الاتساق الداخلي، من خلال تطبيقه على عينة من خارج عينة البحث مؤلفة من (22) من المعلمين والمدرسين والإداريين، إذ تم استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات للمحور الذي تنتمي إليه، كما تم استخراج قيم معاملات الارتباط بين مجموع الدرجات على كل محور وبين الدرجة الكلية للاستبيان. والجدول الآتي يبين ذلك.

الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين مجموع الدرجات على كل محور وبين الدرجة الكلية للاستبيان

المحور	قيمة معامل الارتباط	قيمة الدلالة	القرار
أهداف الدورة	0.851	0.00	دالة عند (0.01)
محتوى برنامج الدورة (المواد التدريبية)	0.962	0.00	دالة عند (0.01)
المستوى العام لأداء المحاضرات	0.964	0.00	دالة عند (0.01)
مدى الاستفادة من الدورة	0.967	0.00	دالة عند (0.01)
زمن الدورة	0.959	0.00	دالة عند (0.01)
توفر الخدمات	0.984	0.00	دالة عند (0.01)

وقد تبين أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة و دالة إحصائياً، مما يدل على أن الاستبيان صادق في بطريقة الاتساق الداخلي.

## 2-2- الثبات: تم التحقق من ثبات الاستبيان بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (فردية، زوجية)

والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

الجدول (5) ثبات الاستبيان بطريقتي ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية

المحور	قيمة معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط	معامل الثبات
أهداف الدورة	0.82	0.81	0.90
محتوى برنامج الدورة (المواد التدريبية)	0.88	0.79	0.88
المستوى العام لأداء المحاضرات	0.89	0.74	0.85
مدى الاستفادة من الدورة	0.91	0.77	0.87
زمن الدورة	0.87	0.84	0.91
توفر الخدمات	0.92	0.85	0.92
الدرجة الكلية	0.88	0.8	0.89

يتبين من الجدول السابق أن جميع قيم ألفا كرونباخ وقيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات عالٍ للاستبيان.

## تطبيق الاستبيان و تفرغ نتائجه:

تم تفرغ إجابات المفحوصين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تفرغ النتائج من خلال مفتاح التصحيح الآتي:

الجدول (6) مفتاح التصحيح لاستجابات أفراد العينة

التقدير	1	2	3	4	5
الاستجابة في الاستبانة /التقييم	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز

وتم حساب طول الفئة على النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة في الاستبيان - أصغر قيمة في الاستبيان) على أكبر قيمة في الاستبيان (  $5 - 1 = 4$  )  $4 \div 5 = 0.8$  (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في الاستبيان تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (7) 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 التقييم	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز

## النتائج والمناقشة:

الإجابة على السؤال الأول: ما تقييم أهداف الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين.

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور الأول

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول (أهداف الدورة)

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مقبول	1	46.43	1.34	2.32	(1) محددة بشكل دقيق
مقبول	2	39.42	0.79	1.97	(2) واضحة للمتدربين
مقبول	3	41.75	1.13	2.09	(3) متناسبة مع احتياجات المتدربين
جيد	4	60.23	2.50	3.01	(4) متناسبة مع محتوى الدورة
مقبول	5	46.08	1.28	2.30	(5) متناسبة مع المناهج الحديثة
مقبول	6	38.83	1.24	1.94	(6) متناسبة مع تقنيات التعليم الموجودة في المدارس
مقبول		45.46	1.38	2.27	الدرجة الكلية للمحور الأول (أهداف الدورة)

يتبين من الجدول ( 8 ) أنه جاء تقييم جميع عبارات هذا المحور بدرجة مقبول باستثناء الفقرة (متناسبة مع محتوى الدورة) فقد جاء تقييمها بدرجة جيد، وبشكل عام فإن المتوسط الحسابي لفقرات المحور الأول بلغ ( 2.27 ) بدرجة تقييم "مقبول"، ويمكن تفسير هذه النتيجة نظراً لأن البلاغات الوزارية المتعلقة بالإعلان عن الدورات تحدد هدف عام للدورة وليس أهداف تفصيلية، ويتم إبلاغ المتدربين عن هذا الهدف في افتتاح الدورة، فلا يوجد أهداف تفصيلية لكل محاضرة.

**الإجابة على السؤال الثاني: ما تقييم محتوى برنامج الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين.**

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور الثاني

**الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني: برنامج الدورة (المواد التدريبية)**

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مقبول	5	45.38	1.37	2.27	(7) تراعي الخبرات السابقة للمتدربين
مقبول	4	51.11	1.14	2.56	(8) تجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي
جيد	3	52.16	0.78	2.61	(9) مرتبطة بمهارات التدريس
جيد	1	65.38	1.19	3.27	(10) جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة
مقبول	6	44.09	0.84	2.20	(11) تراعي التسلسل المنطقي للموضوعات
مقبول	7	43.63	1.35	2.18	(12) محفزة على الإبداع والابتكار
جيد	2	60.47	0.69	3.02	(13) متنوعة وشاملة
مقبول		51.75	1.05	2.59	الدرجة الكلية للمحور الثاني (محتوى برنامج الدورة)

يتبين من الجدول (9) أن ثلاث عبارات جاءت بمرتبة (جيد) وهي (جديدة ومواكبة للتطورات الحديثة، متنوعة وشاملة، مرتبطة بمهارات التدريس)، وهذه النتائج تعكس حرص وزارة التربية على مواكبة الدورات التدريبية للتقنيات التعليمية والأجهزة المخبرية المتطورة والتي يتم توزيعها سنوياً على المدارس، أما باقي العبارات فقد جاء تقييمها بدرجة (مقبول)، لاسيما ما يتعلق بطريقة عرض الموضوعات ومراعاة الخبرات السابقة للمتدربين، وبشكل عام فإن المتوسط الحسابي لفقرات المحور الثاني بلغ (2.59) بدرجة تقييم "مقبول".

**الإجابة على السؤال الثالث: ما تقييم المستوى العام لأداء المحاضرات في الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين.**

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور الثالث

**الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث (المستوى العام لأداء المحاضرات)**

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مقبول	11	47	1.42	2.35	(14) يتم استخدام طرائق تدريب متنوعة
جيد	3	55.4	1.31	2.77	(15) يتم التدريب على استخدام تقنيات التعليم بشكل عملي
جيد	5	53	1.24	2.65	(16) يتم تبادل الخبرات بين المدربين والمتدربين
جيد	2	61.4	1.02	3.07	(17) تتوافر المواد التدريبية بين أيدي المتدربين بشكل مسبق للتدريب
مقبول	9	49.4	1.43	2.47	(18) يتم تنمية أساليب التعلم الذاتي لدى المتدرب
جيد	7	52.6	1.23	2.63	(19) يراعى حسن إدارة الوقت في أثناء تنفيذ الموقف التدريبي

20	يملك المدرب مهارات إدارة النقاش وطرح الأسئلة بشكل فعال	3.13	0.98	62.6	1	جيد
21	يزود المتدربون بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم	2.40	1.53	48	10	مقبول
22	يستخدم المدربون التقييم بأنواعه المتعددة	2.21	1.46	44.2	13	مقبول
23	تتوافر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة	2.61	1.58	52.2	8	جيد
24	يتم توفير كافة مستلزمات التدريب للمتدربين	2.70	0.84	54	4	جيد
25	يتم تقديم حوافز تشجيعية إلى المتميزين في الدورة	2.28	1.43	45.6	12	مقبول
26	يستخدم المدربون اللغة العلمية في التدريب	2.65	1.43	53	6	جيد
	الدرجة الكلية للمحور الثالث (المستوى العام لأداء المحاضرات)	2.61	1.30	52.18		جيد

يتبين من الجدول (10) أن (8) عبارات جاء تقييمها بدرجة "جيد" اثنتان منهما اثنتان تتعلقان بمستوى التدريب هما (15-16) واثنتان تتعلقان بتوفير المواد التدريبية و مستلزمات التدريب هما (17-24)، و(4) عبارات تتعلق بأداء المدرسين (19-20-23-26)، وتفسر هذه النتيجة بقيام مديرية التربية باختيار المدرسين وفق أسس موضوعية وسعيها لتوفير مستلزمات التدريب في مراكز التدريب، كما أن التدريب على التقنيات التعليمية في هذه المدارس يتم بشكل عملي من خلال فك وتركيب التقنيات التعليمية وتشغيلها من قبل المدرسين والمتدربين، أما باقي العبارات فقد جاء تقييمها بدرجة "مقبول"، وبشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات هذا المحور ( 2.61 ) وبدرجة تقييم " جيد"، وهذه النتيجة تبين أن المستوى العام لأداء المحاضرات هو جيد ولكنه أقل من توقعات المتدربين، لاسيما ما يتعلق بتقديم الحوافز واستخدام التقييم بأنواعه وتوظيف التغذية الراجعة وتنمية أساليب التعلم الذاتي.

#### الإجابة على السؤال الرابع: ما تقييم مدى الاستفادة من الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية

#### من وجهة نظر المتدربين.

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور الرابع

#### الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية

#### لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على فقرات المحور الرابع (مدى الاستفادة من الدورة)

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
جيد	4	54.15	1.06	2.71	27) تعرّفت على أنواع تقنيات التعليم الموجودة في المدارس
جيد	7	52.63	0.96	2.63	28) وفرت لدي القناعة بأهمية استخدام تقنيات التعليم في المدارس
جيد	5	53.45	1.00	2.67	29) طورت لدي مهارة استخدام تقنيات التعليم في غرفة الصف
مقبول	9	46.20	1.50	2.31	30) أكسبتي مهارة تصميم وإنتاج تقنيات تعليم بسيطة من المواد الأولية المتوفرة في البيئة المحلية
جيد	6	52.98	0.90	2.65	31) أكسبتي مهارة فك وتركيب تقنيات التعليم
مقبول	8	49.71	1.47	2.49	32) أكسبتي مهارة الصيانة السريعة لتقنيات التعليم
جيد	1	62.34	1.42	3.12	33) دربتني على كيفية الحفاظ على تقنيات التعليم
جيد	2	60.00	1.42	3.00	34) تعرّفت على الأسس النفسية والتربوية لإعداد واستخدام تقنيات التعليم
جيد	3	55.79	1.42	2.79	35) تعرّفت على معايير تقييم تقنيات التعليم
جيد		54.14	1.24	2.71	الدرجة الكلية للمحور الرابع (مدى الاستفادة من الدورة)

يتبين من الجدول (11) أن معظم عبارات هذا المحور جاء تقييمها بدرجة "جيد"، وتعكس هذه النتيجة سعي المتدربين إلى الاستفادة من الدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم، إلا أن هذه الاستفادة لم تتعدى حدود الجيد.

وقد جاء تقييم عبارتين فقط بدرجة مقبول يتعلقان بتصميم وإنتاج وصيانة تقنيات التعليم، وتفسر هذه النتيجة بأن التدريب على تصميم وإنتاج وصيانة تقنيات التعليم يتطلب دورات متخصصة في ذلك بالإضافة إلى الكثير من المستلزمات و العدد الصناعية والمواد الأولية، كما يتطلب الكثير من المهارات والخبرات سواء من قبل المدربين أم المتدربين، وبشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات هذا المحور (2.71) وبدرجة تقييم " جيد".

**الإجابة على السؤال الخامس: ما تقييم زمن الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين.**

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور الخامس

**الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور الخامس (زمن الدورة)**

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مقبول	3	46.6	0.87	2.33	(36) مدة الدورة كافية لتطوير الأداء علمياً ومهنياً
مقبول	5	37.6	0.6	1.88	(37) توقيت الدورة في العطلة الصيفية مناسب
مقبول	6	36.6	1.34	1.83	(38) مدة الدورة كافية لتحقيق أهداف الدورة
مقبول	7	31.2	1.09	1.56	(39) يتم الإبلاغ عن موعد انعقاد الدورة قبل بدئها بمدة مناسبة
مقبول	4	43.2	1.56	2.16	(40) مدى مناسبة عدد الجلسات التدريبية اليومية
جيد	1	58.8	0.92	2.94	(41) مدى مناسبة الزمن المخصص لكل جلسة تدريبية
مقبول	2	55.4	1.24	2.77	(42) مدى مناسبة أوقات الاستراحة بين الجلسات التدريبية
مقبول		45.90	1.09	2.21	الدرجة الكلية للمحور الخامس (زمن الدورة)

يتبين من الجدول (10) أن عبارات هذا المحور قد جاء تقييمها بدرجة "مقبول" باستثناء عبارة واحدة وهي (مدى مناسبة الزمن المخصص لكل جلسة تدريبية)، وتعكس هذه النتيجة رضا المتدربين عن زمن الجلسة التدريبية وهو ساعة ونصف، وبشكل عام فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات هذا المحور (2.21) وبدرجة تقييم "مقبول"، وهذه النتيجة تدعو إلى دراسة الأمور المتعلقة بزمن الدورات التدريبية والعمل على تلافي نقاط الضعف فيها لاسيما ما يتعلق بالإبلاغ عن موعد تنفيذ الدورة.

**الإجابة على السؤال السادس: ما تقييم مكان الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر المتدربين.**

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات كل محور، كما تم تحديد مرتبة كل عبارة بحسب متوسطها الحسابي بالنسبة للمحور السادس

**الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور السادس (توفر الخدمات)**

التقييم	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مقبول	2	46.67	1.14	2.33	(43) مناسب من حيث التجهيزات المخبرية والوسائل التعليمية
مقبول	5	39.30	0.73	1.96	(44) تتوافر فيه التهوية الجيدة والإضاءة
مقبول	6	38.83	1.12	1.94	(45) مكيف

مقبول	8	36.61	0.94	1.83	(46) مناسب للتطبيق العملي على استخدام تقنيات التعليم
مقبول	7	38.71	1.03	1.94	(47) مناسب من حيث سهولة الوصول إليه
مقبول	4	43.27	0.99	2.16	(48) تتوافر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة انقطاع الكهرباء
مقبول	3	45.85	0.96	2.29	(49) تتوافر الأماكن الضرورية لراحة المتدربين في مكان التدريب (قاعات استراحة، الحمامات، المقصف)
مقبول	1	51.58	1.31	2.58	(50) مناسب لعدد المتدربين
مقبول		42.60	1.03	2.13	الدرجة الكلية للمحور السادس (توفر الخدمات)

يتبين من الجدول (13) أن جميع عبارات هذا المحور قد جاء تقييمها بدرجة "مقبول"، وبالتالي فإن تقييم الدرجة الكلية لهذا المحور قد جاء أيضاً بدرجة "مقبول"، وتفسر هذه النتيجة بأنه على الرغم من تنفيذ الدورات مؤخراً في "مركز الباسل للتدريب التربوي" وهو مركز مجهز بمختلف الوسائل والمستلزمات اللازمة للتدريب، إلا أن الدورات السابقة كانت تتم في المدارس، وعادة ما تعاني المدارس بشكل عام من نقص بعض مستلزمات الدورات، فالتقنيات التعليمية التي يتم التدريب عليها مستعملة من قبل المدرسين الأساسيين في المدرسة وليست مخصصة للتدريب فقط، كما أن القاعات مهيئة للطلبة وليس للمتدربين.

**الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير نوع العمل (إداري، تدريسي).

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستيودنت) في ضوء متغير نوع العمل.

**الجدول (14)** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الاختبار (ت ستيودنت) وفق متغير نوع العمل

المحور	نوع العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) ستيودنت	الدلالة الاحصائية	القرار
أهداف الدورة	إداري	62	13.73	4.02	169	0.35	0.73	غير دالة
	تدريس	109	13.51	3.77				
محتوى برنامج الدورة	إداري	62	18.66	3.32	169	1.56	0.12	غير دالة
	تدريس	109	17.80	3.57				
المستوى العام لأداء المحاضرات	إداري	62	33.94	7.41	169	0.84	0.40	غير دالة
	تدريس	109	32.92	7.69				
مدى الاستفادة من الدورة	إداري	62	24.18	6.36	169	0.31	0.76	غير دالة
	تدريس	109	24.47	5.76				
زمن الدورة	إداري	62	15.39	3.48	169	1.88	0.06	غير دالة
	تدريس	109	16.45	3.58				
توفر الخدمات	إداري	62	16.68	4.86	169	0.83	0.41	غير دالة
	تدريس	109	17.25	3.96				
الاستبيان ككل	إداري	62	122.53	10.69	169	0.20	0.84	غير دالة
	تدريس	109	122.21	9.44				

يتبين من الجدول (14) أن جميع قيم الدلالة الاحصائية لاختبار (ت) ستودنت عند كل محور من محاور استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير نوع العمل (إداري، تدريسي) وعند درجته الكلية أكبر من (0.05) وبالتالي هي غير دالة، مما يعني قبول الفرضية الصفرية. وهذه يعني أن أفراد عينة الدراسة متفقون على تقييمهم للدورات التدريبية بغض النظر عن نوع العمل المكلفين بها في المدرسة سواء أكانت إدارية (مدير، معاون مدير، أمين مخبر، أمين مكتبة) أم تدريسية (معلم، مدرس)، وذلك نظراً لأن الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية تُقرر من قبل الوزارة ببرامج متشابهة نوعاً ما بالنسبة للإداريين أم للمدرسين، كما أنها متشابهة من حيث مكان الدورة ومدة الدورة والمدرسين.

**الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد الدورات المتبعة (دورة واحدة، أكثر من دورة).**

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الاستبانة وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستودنت) وفق متغير عدد الدورات المتبعة.

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الاختبار (ت ستودنت) وفق متغير عدد الدورات المتبعة

المحور	عدد الدورات المتبعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) ستودنت	الدلالة الاحصائية	القرار
أهداف الدورة	دورة واحدة	126	13.56	3.87	169	0.15	0.88	غير دالة
	أكثر من دورة	45	13.67	3.84				
محتوى برنامج الدورة	دورة واحدة	126	18.19	3.48	169	0.50	0.62	غير دالة
	أكثر من دورة	45	17.89	3.59				
المستوى العام لأداء المحاضرات	دورة واحدة	126	33.21	7.93	169	0.23	0.82	غير دالة
	أكثر من دورة	45	33.51	6.61				
مدى الاستفادة من الدورة	دورة واحدة	126	23.73	5.64	169	2.35	0.02	دالة
	أكثر من دورة	45	26.13	6.55				
زمن الدورة	دورة واحدة	126	16.10	3.61	169	0.24	0.81	غير دالة
	أكثر من دورة	45	15.96	3.52				
توفر الخدمات	دورة واحدة	126	17.29	4.39	169	1.29	0.20	غير دالة
	أكثر من دورة	45	16.33	4.03				
الاستبيان ككل	دورة واحدة	126	122.02	9.64	169	0.67	0.50	غير دالة
	أكثر من دورة	45	123.18	10.58				

يتبين من الجدول (15) أن قيم الدلالة الاحصائية لاختبار (ت) ستودنت عند كل محور من محاور استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد الدورات المتبعة (دورة واحدة، أكثر من دورة). وعند درجته الكلية أكبر من (0.05)، وذلك باستثناء محور "مدى الاستفادة من الدورة" فإن قيمة الدلالة الاحصائية (0.02) وهي أصغر من (0.05) مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لهذا المحور، وهذه الفروق لصالح الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى وهي فئة من "اتبع أكثر من دورة". وتعد هذه النتيجة منطقية إذ أنه من اتبع أكثر من دورة يمكن أن يستفيد بشكل أكبر ممن اتبع دورة واحدة فقط، لاسيما أن البلاغات الوزارية المتعلقة بالدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية تُلزم المدرسين والإداريين اتباع مثل هذه الدورات مرة واحدة فقط، وبالتالي فإن من اتبع

الدورة أكثر من مرة يكون ذلك بناء على رغبته، ومن الطبيعي أن تكون الاستفادة أكثر عندما يلتحق المتدرب بالدورة بشكل طوعي. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (العاجز وآخرون، 2010) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير عدد الدورات لصالح من اتبع دورتين فأكثر.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير المؤهل العلمي والتربوي (أقل من إجازة، إجازة، إجازة ودبلوم).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير المؤهل العلمي والتربوي، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

**الجدول (16) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير المؤهل العلمي والتربوي**

المحور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
أهداف الدورة	أدنى من إجازة	44	13.41	3.19	بين المجموعات	13.86	2	6.93	0.46	0.63	غير دالة
	إجازة	91	13.85	4.09	داخل المجموعات	2507.48	168	14.93			
	إجازة ودبلوم	36	13.17	4.01	المجموع	2521.35	170				
محتوى برنامج الدورة	أدنى من إجازة	44	18.11	3.45	بين المجموعات	8.69	2	4.34	0.35	0.70	غير دالة
	إجازة	91	18.27	3.46	داخل المجموعات	2072.20	168	12.33			
	إجازة ودبلوم	36	17.69	3.72	المجموع	2080.89	170				
المستوى العام لأداء المحاضرات	أدنى من إجازة	44	34.07	8.06	بين المجموعات	63.28	2	31.64	0.55	0.58	غير دالة
	إجازة	91	32.73	7.63	داخل المجموعات	9715.68	168	57.83			
	إجازة ودبلوم	36	33.75	6.91	المجموع	9778.96	170				
مدى الاستفادة من الدورة	أدنى من إجازة	44	23.52	4.37	بين المجموعات	3048.03	2	1,524.02	85.25	0.00	دالة
	إجازة	91	21.59	4.79	داخل المجموعات	3003.49	168	17.88			
	إجازة ودبلوم	36	32.39	1.86	المجموع	6051.52	170				
زمن الدورة	أدنى من إجازة	44	15.89	3.71	بين المجموعات	3.50	2	1.75	0.14	0.87	غير دالة
	إجازة	91	16.05	3.39	داخل المجموعات	2166.80	168	12.90			
	إجازة ودبلوم	36	16.31	3.93	المجموع	2170.29	170				
توفر الخدمات	أدنى من إجازة	44	16.89	4.66	بين المجموعات	4.99	2	2.49	0.13	0.88	غير دالة
	إجازة	91	16.99	4.10	داخل المجموعات	3145.73	168	18.72			
	إجازة ودبلوم	36	17.36	4.47	المجموع	3150.71	170				
الاستبيان ككل	أدنى من إجازة	44	122.34	8.26	بين المجموعات	2528.30	2	1,264.15	15.11	0.00	دالة
	إجازة	91	119.52	9.69	داخل المجموعات	14059.36	168	83.69			
	إجازة ودبلوم	36	129.42	8.75	المجموع	16587.66	170				

يتبين من الجدول (16) أن قيم الدلالة الاحصائية لاختبار ( F ) عند المحور الرابع (مدى الاستفادة من الدورة) وعند الدرجة الكلية أصغر من ( 0.05 ) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير المؤهل العلمي، عند المحور الرابع وعند الدرجة الكلية، أما قيم الدلالة الاحصائية لاختبار ( F ) عند باقي المحاور فهي أصغر من ( 0.05 ) مما يعني قبول الفرضية الصفرية بالنسبة لهذه المحاور.

ومن أجل معرفة مصدر الفروق بين بين متوسطات استجابات عينة البحث على محور (مدى الاستفادة من الدورة)، وعند الدرجة الكلية تم استخدام اختبار شيفيه ( Scheffe ) للمقارنات البعدية المتعددة والجدول الآتي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (17) نتائج اختبار شيفيه ( Scheffe ) معرفة مصدر الفروق

بين متوسطات استجابات عينة البحث على محور (مدى الاستفادة من الدورة)، وعند الدرجة الكلية للاستبيان

المحور	المؤهل العلمي والتربوي	اختلاف المتوسط	قيمة الدلالة	القرار
مدى الاستفادة من الدورة	أدنى من إجازة	1.92	0.051	غير دالة
	أدنى من إجازة	8.86	0.00	دالة
	إجازة	10.79	0.00	دالة
الدرجة الكلية للاستبيان	أدنى من إجازة	2.82	0.25	غير دالة
	أدنى من إجازة	7.07	0.00	دالة
	إجازة	9.90	0.00	دالة

من الجدول (17) يتبين أن مصدر الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على محور (مدى الاستفادة من الدورة)، وعند الدرجة الكلية للاستبيان هو بين فئتي (أدنى من إجازة) و(إجازة) من جهة وفئة (إجازة ودبلوم) من جهة ثانية، ومن خلال الجدول (16) يتبين أن هذه الفروق لصالح فئة (إجازة ودبلوم).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الحاصلين على دبلوم تأهيل التربوي قد خضعوا لمقرر تقنيات التعليم في أثناء دراستهم، وهذا المقرر مؤلف من جزئين نظري وعملي، بالإضافة إلى مقرر التربية العملية والذي يتطلب منهم التطبيق العملي لما اكتسبوه من مهارات التدريس من خلال زيارتهم الميدانية إلى المدارس، مما يجعلهم أكثر قدرة على الاستفادة من الدورات التدريبية على استخدام تقنيات التعليم نظراً للمعارف والمهارات السابقة لديهم في هذا المجال نتيجة دراستهم في دبلوم التأهيل التربوي، وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (الفراء، 2013) ودراسة (العاجز وآخرون، 2010).

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث على استبيان تقييم الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ( 5 ) سنوات، من (5) إلى (10) سنوات، أكثر من (10) سنوات).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة ، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

الجدول (18) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
أهداف الدورة	أقل من (5)	43	13.81	3.79	بين المجموعات	29.51	2	14.76	0.99	0.37	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	12.98	3.41	داخل المجموعات	2491.83	168	14.83			
	أكثر من (10)	74	13.91	4.18	المجموع	2521.35	170				
محتوى برنامج الدورة	أقل من (5)	43	18.74	2.96	بين المجموعات	28.02	2	14.01	1.15	0.32	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	18.13	3.44	داخل المجموعات	2052.87	168	12.22			
	أكثر من (10)	74	17.73	3.80	المجموع	2080.89	170				
المستوى العام لأداء المحاضرات	أقل من (5)	43	33.56	7.86	بين المجموعات	40.08	2	20.04	0.35	0.71	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	33.81	7.13	داخل المجموعات	9738.87	168	57.97			
	أكثر من (10)	74	32.74	7.81	المجموع	9778.96	170				
مدى الاستفادة من الدورة	أقل من (5)	43	25.49	6.32	بين المجموعات	187.52	2	93.76	2.69	0.07	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	25.09	6.14	داخل المجموعات	5864.00	168	34.90			
	أكثر من (10)	74	23.18	5.48	المجموع	6051.52	170				
زمن الدورة	أقل من (5)	43	16.28	3.45	بين المجموعات	8.55	2	4.28	0.33	0.72	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	15.74	3.66	داخل المجموعات	2161.74	168	12.87			
	أكثر من (10)	74	16.18	3.61	المجموع	2170.29	170				
توفر الخدمات	أقل من (5)	43	17.33	3.97	بين المجموعات	98.22	2	49.11	2.70	0.07	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	15.94	3.72	داخل المجموعات	3052.49	168	18.17			
	أكثر من (10)	74	17.68	4.76	المجموع	3150.71	170				
الاستبيان ككل	أقل من (5)	43	124.58	10.28	بين المجموعات	292.70	2	146.35	1.51	0.22	غير دالة
	من (5) إلى (10)	54	121.67	9.74	داخل المجموعات	16294.97	168	96.99			
	أكثر من (10)	74	121.50	9.67	المجموع	16587.66	170				

يتبين من الجدول ( 18 ) أن قيم الدلالة الاحصائية لاختبار ( F ) عند كل محور من محاور استبيان تقييم

الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية وفق متغير عدد سنوات الخبرة . وعند درجته الكلية أكبر من (0.05)، وبالتالي هي غير دالة، مما يعني قبول الفرضية الصفرية. وهذه النتيجة تشير إلى أن المتدربين متفقين على تقييمهم للدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية بغض النظر عن عدد سنوات خدمتهم في العمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن محتوى الدورات التدريبية مُقرر وفق برنامج وزاري يسعى المدربون للتقيد به، مما يؤدي إلى ضعف مراعاة الفروق الفردية والاحتياجات التدريبية في أثناء التدريب. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (الفرا، 2013)، و(أحمد، 2007). وتختلف مع نتائج دراسة (العاجز وآخرون، 2010) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح السنوات الأكثر.

## الاستنتاجات والتوصيات:

- بناء على نتائج البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات الآتية التي تهدف إلى تحسين مستوى الدورات التدريبية على استخدام التقنيات التعليمية:
- (1) قيام المدربين والمشرفين على الدورات التدريبية بتعريف المتدربين بأهداف الدورة في بداية الدورة، وتقييم مدى تحقق هذه الأهداف في نهاية الدورة.
  - (2) ضرورة أن تقوم مديرية الإعداد والتدريب في وزارة التربية بمراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين في أثناء التخطيط لبرامج الدورات وتحديد المواد التدريبية بناء على ذلك. مع إعطاء هامش للحرية للمدربين فيما يتعلق بالبرنامج التدريبي، يسمح لهم بمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
  - (3) قيام المدربين باستخدام التقويم بأنواعه (قبلي، مستمر، بعدي) في أثناء تنفيذ الدورات، وتوظيفه في مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، ومعرفة مدى تحقق أهداف الدورة.
  - (4) إجراء تقييم شامل لجميع أهداف الدورة، واعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمتدرب.
  - (5) تقديم حوافز تشجيعية إلى المتميزين في الدورات.
  - (6) توزيع شهادات تحدد مستوى المتدرب في الدورة بناء على نتائج التقويم، وعدم الاكتفاء بالشهادات التي تثبت حضور الدورة.
  - (7) إلزام المعلمين والمدرسين والإداريين لاسيما حملة المؤهلات العلمية التي أدنى من إجازة باتباع أكثر من دورة تدريبية على استخدام تقنيات التعليم.

## المراجع:

- أحمد، زياد عبد الغني. *تقويم الدورات التدريبية لمدرسي ومدرسات العلوم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات*، مجلة التربية والعلم. المجلد (14)، العدد (2). 2007. ص 302-323.
- خضار، نسرین. *واقع توظيف تقنيات التعليم في العملية التدريسية ومقترحات تطويره*، رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق. 2009.
- زيتون، كمال عبد الحميد، *تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات*، ط 2، عالم الكتب، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2004.
- سليم، أحمد سليم. *تقويم دورات تدريب الموجهين التربويين الجدد في الجمهورية العربية السورية في الفترة من عام 1996 إلى عام 2005 - دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير في التربية غير منشورة، كلية التربية. جامعة دمشق. 2007.
- السيد، رضا. *الاحتياجات التدريبية بين النظرية و التطبيق*. الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات. مصر، القاهرة. 2007.
- خسر الله، حنا، *إدارة الموارد البشرية*، دار زهران، الأردن. 2002. 387 صفحة.
- شاويش، مصطفى. *إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"*. دار الشروق. الأردن، 2005. 405 صفحات.
- الشبر، عفاف حسن، حامد، سعاد. *تقويم برنامج تدريب مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين أنفسهم*. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، العدد (25). 2012. ص 187، 224.

- العاجز، فؤاد علي؛ اللوح، عصام حسن؛ الأشقر، ياسر حسن. واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني. 2010، ص1-59
- العبد الله، فواز. در جة تحقق مهارات تقنيات التعليم لدى الموجهين التربويين وتحديد احتياجاتهم الرئيسية "دراسة ميدانية في محافظات دمشق وريف دمشق ودرعا". مجلة جامعة دمشق -المجلد 27 - العدد الثالث + الرابع. 2011. ص 281-324.
- الفرا، غادة رفيق حمدي. تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية "دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، 2013، 169 صفحة.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، إدارة الموارد البشرية ، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 192 صفحة.
- تندليجي، عامر ابراهيم، منهجية البحث العلمي . دار اليازوري العلمية، عمان. الأردن، 2015 . 358 صفحة.
- أبو علام، رجاء محمود، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، الطبعة الرابعة، دار النشر للجامعات، مصر، (2004)، 667 صفحة.
- ساهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية، مصر، الإسكندرية، 2004. 265 صفحة.
- BRAM BLETT.P.COPE. *An Analysis of new Teacher program in Northern Arizona university* DAL.2000. A611-3p.824
- PHILIPINA AMPOMAH,"*The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana*" Case Study. Pentecost University College (Puc) – Ghana. 2016.
- STEWART MELANIE R. *the evalution of professional development traning for elementaty teacher in urban* AAT 9963466 N, 2003. Umi pro Quest dessertaion full citation