

# دراسة تحليلية لمشكلات التدريب اثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الاعدادية

اشرف محمد مصطفى صالح<sup>1</sup>

المقدمة ومشكلة البحث :

أن زيادة كفاءة استخدام العنصر البشري هي الأساس الذي تنطلق منه إستراتيجيات التنمية وسياسات النمو والتقدم ، وتعتبر التنمية البشرية محورا رئيسيا فى هذا الشأن لتحقيق دوران عجلة الإنتاج فى تلك الدول ، كما أنه يمكن من خلالها تحويل الطاقات البشرية من عبء ضاغط على الموارد المادية إلى طاقات قادرة على زيادة الإنتاج كما ونوعا .

ويشير محمد صبحي حسانين وأمين الخولي(٢٠٠١) إلى أن التنمية البشرية تعد بمثابة تنمية للقدرات الإبداعية للإنسان من خلال تفجير الطاقات الكامنة وتوظيفها لسعادة الفرد والمجتمع ، كما أن تنمية البشر تعتبر أكثر فاعلية من تنمية الموارد المادية أو رأس المال العيني الذي لا يمكن أن يؤتي ثماره دون تفاعل إيجابي ومؤثر من الموارد البشرية ، وذلك لأن الإنسان يعد هو صانع الحضارة والتاريخ . (١٣ : ٥)

ويؤكد مالكوم نولز Malcom Knowles (١٩٨٦) على أن مستويات الكفاءة المهنية تتحدد بمقدار المعرفة الأساسية التى يستوعبها العاملين وبالقدرات المتخصصة المرتبطة بالأدوار والأعمال والمهام المطلوب أدائها ، وكذلك بالطابع الشخصي الذى يتم اصفاءه من جانب العاملين على الوظائف التى يقومون بشغلها . (٤٧٦ : 19)

ويعرف محمد عبد الغني وحسن هلال (٢٠٠١) التدريب بأنه مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكساب أو تعديل أو تطوير أو تغيير معارف ومهارات واتجاهات المستفيدين منه ، وذلك بغرض الوصول إلى أفضل صور للأداء الإنساني لتحقيق الأهداف المطلوبة (٢٨ : ١٥)

ويعرف أسامة محمد عبد المنعم (٢٠٠٠) التدريب بأنه أحد أشكال التعليم الذى يهدف إلى تنمية قدرات الأفراد واتجاهاتهم ومهاراتهم المرتبطة بعملهم ، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة بالمنظمات أو المؤسسات ، ومن ثم يؤدي إلى تحقيق أهدافها .

(٨٩ : ٣)

كما يرى باري كيشواي(٢٠٠٦) أن الإستعانة بعملية التدريب يؤدي إلى تحقيق نوع من التغيير فى المعرفة أو المهارات أو الخبرات أو السلوك أو الاتجاه ، والذي من شأنه تعزيز كفاءة العاملين بالمؤسسات وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي ، كما أنه يساعد العاملين والمستجدين على

<sup>1</sup> مدرس دكتور بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية – بكلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة

أن يألفوا المتطلبات المرتبطة بوظيفة ما وبالمتطلبات المرتبطة بكل من تلك المؤسسات . ( ٤ : ١٢٠ )

كما يُشير كل من محمد صبحي حسانين وأمين الخولي (٢٠٠١) إلى أن توفير برامج الصقل أو التدريب أثناء الخدمة للمتخصص المهني إنما يتيح له فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة في أداء عمله ، كما يلبي له احتياجاته التدريبية ويزوده بالعديد من الحلول النظرية والتطبيقية للمشكلات التي من المتوقع أن تطرأ على الواقع الميداني ، ومن ثم تنمية قدراته على مواجهتها والتغلب عليها . ( 13 : ٦٢ )

ويؤكد بسيوني البرادعي (٢٠٠٥) على أنه يجب تقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدي التغير الذي حدث في المعارف والمهارات والقدرات السلوكية نتيجة المشاركة في هذه البرامج ( ٥ : ٥١ )

ويعد المعلم أحد أهم المدخلات البشرية للعملية التعليمية إن لم يكن أهمها على الإطلاق فهو العنصر الفعال والمؤثر في جميع مدخلات النظام التعليمي وفي تحقيق أهدافه على نحو أفضل وبكفاءة عالية (٢ : ١٧) .

ولكي يقوم معلم التربية الرياضية برسالته خير قيام، لا بد أن يُهيأ له الإعداد المناسب ليطلع بمسؤولياته، وهذا يتطلب إمداده بالبرامج والخبرات، وتقديم الفرص التي لا بد أن تهيأ له من خلال برامج موضوعة على أسس علمية، ذات أهداف تعليمية واضحة ومحددة، وأن تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وإمكاناته، لكي تحقق أهدافه حتى نصل إلى نتائج مرضية ومثمرة، وبذلك يكون قد أسهم بشكل جدي فيما هو منوط به، باعتباره أحد العوامل الهامة المؤثرة في تربية النشء (٦ : ٨٣) .

وحيث أن لمعلم التربية الرياضية دوراً أساسياً في العملية التعليمية والتربوية ولتعدد اتصالاته القريبة بغالبية طلابه وتأثيره المباشر على سلوكهم، فإنه يعد أكثر المعلمين حاجة إلى أن يكون متوافقاً اجتماعياً وشخصياً ومهنياً، مع اتصافه بمجموعة الاتجاهات الإيجابية التربوية والسلوكية التي تعينه على القيام بدوره بنجاح.

كما إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الإحساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وهي بالنسبة له نقطة البداية، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة، واكتساب ممارسات ضرورية وخبرات جديدة ليلحق بكل ما هو جديد فيه وليعوض ما فاته أثناء إعداده قبل الخدمة (١ : ٥٣) .

ومن هذا المنطلق من الواجب إعداد المعلم ومن ثم تدريبه، فالتدريب هو إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنيًا وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية والتدريب بمفهومه العلمي يستهدف أساساً تحقيق النمو الذاتي المستمر للقائمين بعملية التعليم في كافة المستويات لرفع مستوى الأداء والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين أنفسهم ما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي ورضاهم المهني تجاه عملهم، وإخلاصهم في أداء رسالتهم

ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخدمة باعتباره السبيل للنمو المهني وللحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه رفع مستوى ادائهم . إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة ؛ ليلحق بركب النمو والتطور ؛ وليعوض ما فاتته أثناء إعداده قبل الخدمة ، ومن خلال تحليل الدراسات التي تناولت برامج التدريب أثناء الخدمة أظهرت نتائجها انه يوجد تاثير ايجابي على اداء المعلمين كدراسة محمد الحماحمي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) ، دراسة صبيح (٢٠٠٦) ودراسة رودولف Rudolph (٢٠٠٢) بينما اشارت نتائج دراسة عبد الرحمن سيار (٢٠٠٤) ان برامج التدريب ليست على المستوى المطلوب ، وان الاستفادة من البرامج ليست بالقدر المطلوب ، وعلى الرغم من اهتمام وزارة التربية والتعليم باقامة العديد من دورات التدريب أثناء الخدمة الا انه يوجد العديد من المشكلات التي تقابل معلمي التربية الرياضية لذا يحاول الباحث من خلال هذا البحث التعرف على اهم المشكلات التي تواجه معلمي التربية الرياضية من برامج التدريب أثناء الخدمة .

#### هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على اهم مشكلات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية والمرتبطة بكل من " الاهداف - المحتوي - المدربون - المتدربون - مكان التدريب - التقويم " .

#### الدراسات السابقة

- قام كل من محمد الحماحمي ومحمد السمودي وحازم منصور (٢٠١١) (١٢) بدراسة بعنوان " دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لأخصائي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة " وقد أسفرت الدراسة عن أهم النتائج التالية : تحددت أهم الإحتياجات التدريبية لإخصائي الرياضة للجميع في : تطوير المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل ، التعرف على المستجدات في المجال ، كما تحددت أهم أنواع الإستفادة العائدة على المتدربين في : زيادة

حصيلة المعلومات ، القدرة على مواجهة التغيرات الحديثة فى العمل ، زيادة القدرة على الابتكار، تنمية المهارات التى تتطلبها طبيعة العمل .

- قام **فتحي أحمد صبيح** (٢٠٠٦)(١٠) بدراسة هدفت الى اثر التدريب اثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الاساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة ، وتوصل الى ان خطط التدريب غير واضحة ولا يؤخذ برأي المعلمين فيها ولا تبني على حاجات المعلمين ، كما ان اهداف الدورات غير واضحة وغير معلنة وغير محددة ، كما ان الفائدة التى حصل عليها المتدربون غير كافية.

- دراسة **عبد الرحمن سيار** (٢٠٠٤)(٨) هدفت هذه الدراسة التعرف على أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية، وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، هي أن يكون للتدريب أثناء الخدمة أهداف تتمثل في زيادة الخبرات المنظمة، والارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات، وتحفيز المعلم إلى الأداء الجيد والتميز .

- قام **محمد عبد المحسن** (٢٠٠٣) (١٦) بدراسة علمية بعنوان : "احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة " ، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة مشاركة المدرسين فى تحديد أهداف البرامج التدريبية المعدة لهم وذلك فى ضوء احتياجاتهم التدريبية ومراعاة طبيعة التخصص فى محتوى تلك البرامج والتأكيد على أهمية تنوع الموضوعات والخبرات التى يتضمنها هذا المحتوى .

- قام **رودولف Rudolph** (٢٠٠٢) (٢٠) بدراسة هدفت الى التعرف على اثر التدريب اثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم حيث توصلت الدراسة الى نتائج عديدة كان من اهمها انه توجد فروق دالة احصائيا فى اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى الى برامج التدريب اثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية اكثر من غيرهم ، كما اشارت النتائج الى التأثير الايجابي لهذه الدورات فى فعالية المعلمين التدريسية .

- قام **ستايلر Sattler** (٢٠٠١) (٢١) بدراسة هدفت الى معرفة المتطلبات الاساسية والاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين ومدارس المدارس وقد توصلت الي نتائج منها وجود فروق دال احصائيا بين اداء المعلمين والمدربين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمعلمين اثناء الخدمة ، حيث اظهر مدرء المدارس اهتماما اكبر بضرورة تدريب المعلمين اثناء الخدمة

- قام **اندرسون Andersson** (٢٠٠٠)(١٨) بدراسة هدفت الى معرفة تاثير مشاركة المعلمين فى الدورات التدريبية اثناء الخدمة على ادائهم التدريسي ، وقد اسفرت النتائج ان

(٩٠%) من المعلمين اصبحوا اكثر فاعلية فى ادائهم التدريسي ، كما اصبحوا اكثر اهتماما واستخداما لطرق التدريس والانشطة التطبيقية التى تدربوا عليها .

### إجراءات البحث

**منهج البحث :** استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمته وطبيعة البحث .  
**عينة البحث :** تكونت عينة البحث من ( ٨١ ) معلم ومعلمة تربوية رياضية بالمرحلة الاعدادية بمحافظة القاهرة بواقع بواقع ( ٤٩ ) معلم ، ( ٣٢ ) معلمة ممن سبق لهم الحصول على دورات تدريبية وذلك خلال العام الدراسي ( ٢٠١١ - ٢٠١٢ ) ، كما تم الاستعانة بعدد (٣٥) معلم ومعلمة لحساب المعاملات العلمية ( الصدق - الثبات ) .

**أدوات جمع البيانات:** اعتمد الباحث فى حصوله على بيانات بحثة على تصميم استمارة استبيان وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المراجع والدراسات العلمية المتخصصة فى مجال التدريب اثناء الخدمة بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وفى ضوء ذلك تم تحديد عدد (٦) محاور وهي ( المحور الأول المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي- المحور الثاني المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي - المحور الثالث المشكلات المرتبطة بالمدرسين- المحور الرابع المشكلات المرتبطة بالمدرسين - المحور الخامس المشكلات المرتبطة بمكان التدريب - المحور السادس المشكلات المرتبطة بالتقويم ) وتم عرض هذه المحاور على مجموعة من المتخصصين فى مجال طرق التدريس وعددهم (٥) خبراء وقد حصلت جميع هذه المحاور على نسبة مئوية بلغت (١٠٠%) ، وفى ضوء ذلك تم صياغة عدد(٤٢) عبارة ، كما تم تحديد ميزان تقدير خماسي التدرج (أوافق بدرجة كبيرة جدا (٥ درجة) ، أوافق بدرجة كبيرة (٤ درجة) ، أوافق بدرجة متوسطة (٣ درجة) ، أوافق بدرجة قليلة (٢ درجة) ، أوافق بدرجة قليلة جدا (١ درجة).

#### ١. الصدق :

أ- **صدق المحتوى :** تم عرض المقياس على عدد ( ٥ ) من الخبراء (\*) فى الادارة الرياضية وطرق التدريس بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان لاستطلاع رأيهم فى مدى مناسبة المحاور والعبارات المنتمية لكل بعد لموضوع البحث ، وبناء على مقابلة الخبراء فقد تم تعديل فى صياغة بعض العبارات .

ب- **صدق الاتساق الداخلى :** تم حساب صدق الاتساق الداخلى بحساب دلالة معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson. مرفق (٢) وجدول ( ١ ) وقد جاءت جميع قيم الارتباط بين عبارات كل محور من محاور

\* أ.د. كوثر الموجي ، أ.د. ضياء العزب ، أ.د. على عبد المجيد أ.د. نبيل حسن ، أ.د. ماجد فرغلي ،

الاستبيان والدرجة الكلية لكل محور دالة احصائيا عند مستوي (٠.٠٥) مما يدل على ان الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق يوضح ذلك.

٢. **الثبات** : قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach مرفق (٢) وقد قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠.٨١٢ ، ٠.٨٥٥) مما يؤكد على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات

**تطبيق البحث** : قام الباحث بتطبيق البحث على العينة الاساسية خلال الفترة من ١١/٥ حتي ٢٠١١/١٢/٥ ، وبعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتفريغ النتائج بهدف معالجتها احصائيا **عرض ومناقشة النتائج:**

**جدول ( ٣ ) التكرارات والاهمية النسبية و كا<sup>٢</sup> لعبارات المحور الاول (المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي) (ن=٨١)**

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%	كا <sup>٢</sup>
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا			
١	اهداف البرنامج التدريبي لا تتبثق من حاجات المعلمين	27	36	14	4	0	329	81.2	57.1
٢	اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمعلمين	31	22	12	8	8	303	74.8	25.0
٣	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة التعليمية	22	19	26	10	4	288	71.1	20.0
٤	لا تشبع اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين	20	24	31	6	0	301	74.3	40.8
٥	اهداف البرنامج التدريبي لا ترتبط بمشكلات المراحل التعليمية	18	19	29	13	2	281	69.4	23.9
٦	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية	20	20	34	7	0	296	73.1	42.8

قيمة (كا<sup>٢</sup>) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٣) أن النسب المئوية للمحور الاول المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي قد تراوحت ما بين (٨١.٢% - ٦٩.٤%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (كا<sup>٢</sup>) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرارا الاعلي ، وان اهم المشكلات تحددت في ان اهداف البرنامج التدريبي لا تتبثق من حاجات المعلمين ، اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمعلمين ، لا تشبع اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين ، لا

ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة التعليمية ، ويرى الباحث ان اغلب الدورات التدريبية للمعلمين لا يتم فيها اطلاعهم على اهداف التدريب حيث ان معظم هذه الدورات موضوعة ضمن برنامج من قبل الوزارة مسبقا واغلب هذه الدورات لا تتوافق مع احتياجاتهم ولا يتم اجراء استطلاع راي للمعلمين تهدف الى تحديد تلك الاحتياجات التدريبية حيث يرى محمد عبد الغني وحسن هلال أن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الفرد بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققا للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والإتقان.(١٤ : ٢١) ، كما تمثل الإحتياجات التدريبية الأساس الذي يتم من خلاله تحديد وصياغة الأهداف التدريبية والتي فى ضوءها يتم تحديد المحتوى - المضمون - المناسب الذي سوف يتم العمل على نقله إلى المستهدفين بالتدريب لعلاج نواحي القصور فى أدائهم ، وأنه يجب توافر إحتياجات واقعية يتم فى ضوءها إختيار المحتوى المناسب من حيث النوع والكم والعمق - التخصص - لبلوغ الأهداف المحددة بدقة للتدريب (١٤ : ١٨) .

جدول ( ٤ ) التكرارات والاهمية النسبية و كاً لعبارات المحور الثاني (المشكلات المرتبطة

بمحتوي البرنامج التدريبي) (ن=٨١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%	كا
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا			
١	محتوي البرنامج لا يناسب مهام عملي	25	24	20	11	1	304	75.1	25.4
٢	المعلومات التى يقدمها البرنامج ليست حديثة	20	18	25	10	8	275	67.9	12.4
٣	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي	21	22	26	8	4	291	71.9	22.8
٤	مستوي المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم	15	11	25	20	10	244	60.2	9.8
٥	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين	25	22	26	7	1	306	75.6	32.3
٦	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولاتتناسب مع وقت التدريب عليها	15	19	27	12	8	264	65.2	13.0
٧	محتوي البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعه	22	26	26	5	2	304	75.1	34.1
٨	المحتوي لا يراعي التكامل بين الموضوعات التدريبية	18	19	25	8	11	268	66.2	11.3
٩	لا تشق محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية	22	25	24	8	2	300	74.1	27.2

قيمة (كا) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٤) أن النسب المئوية للمحور الثاني المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي قد تراوحت ما بين (٧٥.٦% - ٦٠.٢%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (٢كا) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرار الاعلى ، وان اهم المشكلات تحددت فى عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين ، محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي ، محتوى البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعية ، لا تشتق محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية ، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي ، ويرى الباحث ان محتوى البرامج التدريبية تحتاج الى اعادة النظر فيها بحيث تواكب التغيرات الحديثة وتتناسب مع الواقع التعليمي ، حيث يفتقد محتوى البرامج الى الترابط وعدم الاتصال فيما بينها مما لا يحقق الاستفادة اللازمة من البرنامج ، ويرى محمد الحماحي أن التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال التربية البدنية يؤكد على تنمية المعلومات والمهارات كما يهدف إلى معالجة بعض أوجه القصور المرتبطة بالمعارف أو المهارات اللازمة لأداء العمل بمستوي مناسب من الكفاءة لدي العاملين ، مما يؤدي إلى مواجهة التغيرات الحديثة التي تطرأ على مجال العمل ، وتنمية اتجاهات المتدربين وفقا لأحدث التطورات المعاصرة فى مجال العمل . (١١ : ١٤٨ - ١٥٢). وكذلك يشير كل من عرفات عبد السميع سليمان (١٩٩١) الى ان الهدف من التدريب اثناء الخدمة يتحدد فى الارتقاء بمستوي المعلمين الى اقصى حد ممكن من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات الايجابية التي تؤدي الى قيامهم بمهام عملهم وفقا لما هو مرجو . (٩ : ١١٧)



## التكرارات والاهمية النسبية و كا<sup>٢</sup> لعبارات المحور الثالث (المشكلات المرتبطة بالمدرسين)

(ن=٨١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%	كا <sup>٢</sup>
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا			
١	المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي	27	22	18	10	4	301	74.3	21.0
٢	عدم قدرة المدرسين على توصيل المعلومات إلى الدارسين	15	14	29	15	8	256	63.2	14.7
٣	عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب	24	26	25	5	1	310	76.5	36.5
٤	عدم التخصص الدقيق للمدرسين في الموضوعات التي يقدمونها	14	18	31	11	7	264	65.2	20.9
٥	اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج	23	20	30	8	0	301	74.3	35.9
٦	عدم الالتزام بميعاد المحاضرات	11	15	23	21	11	237	58.5	7.7

قيمة (كا<sup>٢</sup>) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٥) أن النسب المئوية للمحور الثالث المشكلات المرتبطة بالمدرسين قد تراوحت ما بين (٧٦.٥% - ٥٨.٥%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (كا<sup>٢</sup>) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرار الاعلى فيما عدا العبارة رقم (٦) ، وان اهم المشكلات تحددت في عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب ، اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج ، المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي ، ويرى الباحث ان غالبية المدرسين يستعينوا بوسائل تدريب تقليدية دون غيرها مثل ، مما يدل على عدم اهتمامهم بتنوع أساليب التدريب ، مما لا يساعد على توصيل المعلومة للدارسين بطريقة جذابه ، ويؤثر بصورة كبيرة على تحفيز الدارسين للمشاركة بفاعلية في موضوعات التدريب يث يرى محمد الحماحي (١٩٩٩) انه يجب مراعاة عدم استخدام اسلوب واحد دون غيره من الاساليب التدريبية ، بل يجب استخدام اكثر من اسلوب لزيادة فعالية التدريب ، الا انه يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في اختيار الاساليب التدريبية والتي من بينها مناسبة الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج . ( ١١ : ٥٨ ، ٥٩ )

كما يشير كل من محمد صبحي حسانين وامين الخولي ( ٢٠٠١ ) ان الاسلوب التقليدي التي يستخدمه المحاضرون في برامج التدريب على المستويين النظري او التطبيقي انما يعد من المشكلات التي تواجه التدريب اثناء الخدمة . ( ١٣ : ٩٥ )

جدول ( ٦ ) التكرارات والاهمية النسبية و كاً لعبارات المحور الرابع (المشكلات المرتبطة بالمتدربين) (ن=٨١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%	كاً
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا			
١	عدم التزامي بالحضور في البرنامج	15	22	27	8	9	269	66.4	16.7
٢	ليس لدي الرغبة في النمو مهنيا	12	18	35	15	1	268	66.2	37.5
٣	لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج	24	20	31	6	0	305	75.3	40.8
٤	لم اتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب	16	17	29	10	9	264	65.2	15.7
٥	لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب	22	20	28	11	0	296	73.1	29.4
٦	الافتتاع بأنني لست في حاجة إلى المشاركة في برامج التدريب	14	22	29	10	6	271	66.9	21.3
٧	ليس لدي تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو منطور في مجال عملي	8	10	20	29	14	212	52.3	17.8

قيمة (كاً) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٦) أن النسب المئوية للمحور الرابع المشكلات المرتبطة بالمتدربين قد تراوحت ما بين (٧٥.٣% - ٥٢.٣%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (كاً) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرارا الاعلي ، وان اهم المشكلات تحددت في لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج ، لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب ، ويرى الباحث ان غالبية المتدربين ليس لديهم الفناعة بالدورات التدريبية ، كما ان قلة الاستفادة من البرامج التدريبية كما يرى المتدربين يكون له تاثير سلبي في التجاوب والالتزام بالحضور ، ان عدم مناسبة الوقت المخصص للدورات التدريبية للتربية البدنية قد يرجع الى اهتمام المسؤولين عن التخطيط لهذه الدورات التدريبية يهتمون بكم الموضوعت وواجه النشاط التي يرون اهمية تدريب المعلمين عليها مما يؤدي الى عدم الاستفادة الكاملة منها ، ومن ثم يعد عامل الوقت غير الكافي من اهم الاسباب التي تحد من استفادة هؤلاء المعلمين مما يقدم لهم . كما ان المحاضرين قد يضطرون التركيز على الجانب النظري دون الاهتمام الكافي بالجانب التطبيقي ، ومن ثم يتجهون الى معالجة موضوعات تلك الدورات التدريبية بطريقة

اكاديمية. ويؤكد عرفات عبد العزيز سليمان (١٩٩١) ان اهم المعايير التي يجب توافرها في المحاضرة هي حث المتدربين على ادارة الحوار والقدرة على تحليل المشكلات. (٩ : ١١٨) جدول (٧) التكرارات والاهمية النسبية و كاً٢ لعبارات المحور الخامس (المشكلات المرتبطة بمكان التدريب) (ن=٨١)

م	العبارات	التكرارات					المجموع	%	كاً٢
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا			
١	الوسائل التعليمية غير متوافرة	11	19	25	15	11	247	61.0	8.7
٢	الخدمات غير كافية	20	25	29	6	1	300	74.1	36.5
٣	التأثيث والتجهيزات غير مناسبة	21	26	26	7	1	302	74.6	32.8
٤	المقاعد غير مريحة	18	16	22	15	10	260	64.2	4.7
٥	الإضاءة غير كافية	14	13	26	17	11	245	60.5	8.6
٦	التهوية غير جيدة	12	16	28	15	10	248	61.2	12.1
٧	الضوضاء مزعجة	11	13	29	16	12	238	58.8	13.5
٨	المكان غير مناسب	21	20	26	14	0	291	71.9	24.7

قيمة (كاً٢) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٧) أن النسب المئوية للمحور الخامس المشكلات المرتبطة بمكان التدريب قد تراوحت ما بين (٧٤.٦% - ٥٨.٨%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (كاً٢) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرار الاعلي فيما عدا العبارة رقم (١ ، ٤ ، ٥) وان اهم المشكلات تحددت في التأثيث والتجهيزات غير مناسبة ، الخدمات غير كافية ، المكان غير مناسب ، ويرى الباحث ان معظم الدورات تتم في اماكن تقتقر الى التجهيز والتأثيث المناسب والاجهزة والتقنيات التربوية والمراجع العلمية المتخصصة مما يكون له تأثير سلبي سواء على المدربين من خلال استخدام وسائل تدريب حديثة او المتدربين من خلال التجاوب اثناء المحاضرات . حيث يشير ياسر عربيات إلى أن تحسين ظروف ومناخ العمل من خلال توفير وسائل الراحة والأمان والإضاءة والتهوية الجيدة وتخفيض الضوضاء اثناء اشتراك العاملين في الدورات التدريبية ، انما يولد شعورا بالرضا ويساعد في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم (١٧ : ٢٠٨).

جدول (٨) التكرارات والاهمية النسبية و كاً٢ لعبارات المحور السادس

(المشكلات المرتبطة بالتقويم) (ن=٨١)

م	العبارات	التكرارات	المجموع	%	كاً٢
---	----------	-----------	---------	---	------

			موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا		
11.0	59.0	239	13	15	28	13	12	١	لا يوجد برنامج واضح للتقويم
18.9	65.7	266	7	11	30	18	15	٢	لا توجد وسائل تقويم موضوعية في عملية التقويم
15.1	65.9	267	7	12	28	18	16	٣	توجد مجاملة في تقويم المدرسين
5.9	65.2	264	9	15	22	16	19	٤	فقرات استبيان التقويم غير واضحة
32.3	76.8	311	1	7	22	25	26	٥	لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب
16.7	69.9	283	6	9	25	21	20	٦	لا يشتمل التقويم على جميع عناصر البرنامج التدريبي

قيمة (كا<sup>٢</sup>) عند مستوي (٠.٠٥) = ٩.٤٩

يتضح من الجدول (٨) أن النسب المئوية للمحور الخامس المشكلات المرتبطة بالتقويم قد تراوحت ما بين (٧٦.٨% - ٥٩%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات كما جاءت قيمة (كا<sup>٢</sup>) دالة على جميع العبارات وفي اتجاه التكرار الاعلي وان اهم المشكلات تحددت في لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب ، ويرى الباحث ذلك قد يرجع إلى عدم اهتمام إدارة البرامج بتقويم البرامج التدريبية لمعرفة مدي التغير الذي يطرأ على المعارف والمهارات والقدرات السلوكية للمتدربين نتيجة مشاركتهم في البرنامج . ويؤكد بسيوني البرادعي على أنه يجب تقويم مدي تفاعل المتدربين ومدي استفادتهم من البرنامج التدريبي وتحديد مدي التغير الحادث في سلوكياتهم ، وكذلك تحديد مدي تأثير البرنامج التدريبي على أهداف المؤسسة من خلال قياس جودة الأداء والرضا الوظيفي للعاملين ( المتدربين ) . ( ٥ : ٥١ ، ٥٢ ) ، كما أن أبراهيم درويش يشير إلى أن الإفتقار إلى التقويم المبني على أسس علمية يُعد من أبرز المشكلات التي تواجه التدريب ( ١ : ١١١ ، ١١٢ )

**الاستنتاجات:** في ضوء نتائج البحث وفي إطار العينة التي تم تطبيق عليها أداة جمع البيانات ، فان الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية :

- تحددت أهم المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج في " اهداف البرنامج التدريبي لا تتنبثق من حاجات المعلمين ، اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمعلمين ، لا تشبع اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية ، لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة التعليمية"
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج في " عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين ، محتوى البرنامج لا يناسب مهام عملي ، محتوى البرنامج لا

- يتناسب مع الاهداف الموضوعه ، لا تشتق محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية ، عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي " .
- تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالمدرسين في " عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب ، اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج ، المدربون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي " .
  - تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالمتدربين في " لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج ، لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب " .
  - تحددت أهم المشكلات المرتبطة بمكان التدريب في " التأثيث والتجهيزات غير مناسبة ، الخدمات غير كافية ، المكان غير مناسب " .
  - تحددت أهم المشكلات المرتبطة بالتقويم في " لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب " .

**التوصيات:** في ضوء النتائج التي تم توصل إليها يوصي الباحث بما يلي :

- يجب على المسؤولين عن تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة - الدورات التدريبية - بمراعاة التوازن بين كل من الجانب النظري والجانب التطبيقي في اختيارهم للمحتوي ، وذلك بغرض توفير الفرص المتعددة للمتدربين لتطبيق المعلومات والمهارات التي تم تعليمها والتدريب عليها أثناء تنفيذ البرنامج ، مع مراعاة أن تكون مدة البرنامج تسمح بالإهتمام بالجزء التطبيقي من البرنامج .
- مراعاة التنوع في كل من وسائل التدريب لتحقيق الفائدة المرجوة من استخدامها في تفعيل عملية التدريس أو التدريب ، حتي يتحقق التفاعل الايجابي بين المحاضرين " المدرسين " والعاملين " المتدربين " ، مع الإهتمام بوسائل التدريب التي تتضمن النماذج والتطبيقات العملية والعروض التقديمية .
- الإهتمام بالتنوع في أساليب التقويم لتحديد مدي استفادة المتدربين من البرامج التدريبية المعدة لهم وذلك من خلال تقديم المتدربين مشروعات عمل ترتبط بموضوعات التدريب .
- يجب اهتمام المسؤولين عن إدارة برامج التدريب أثناء الخدمة بإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المتدربين أثناء دراستهم أو تدريبهم ، كما يجب على المسؤولين الإهتمام بتوفير المصادر العلمية المرتبطة بالموضوعات التدريبية للدارسين حتي يمكنهم متابعة واستيعاب ما يتم تدريسه لهم من موضوعات نظرية أو تطبيقات عملية .

**قائمة المراجع :**

١. ابراهيم درويش (١٩٩٥): دراسة الإدارة العامة . القاهرة ، دار النهضة العربية ،
٢. أبو النجا أحمد عز الدين (٢٠٠١): " معلم التربية الرياضية "، مكتبة شجرة الدر، المنصورة.

٣. اسامة محمد عبد المنعم (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية . القاهرة ، مطابع الدار الهندسية.
٤. باري كيشواي (٢٠٠٦) : إدارة الموارد البشرية : إعداد قسم الترجمة بدار الفاروق ، الطبعة العربية الثانية ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع .
٥. بسيوني البرادعي (٢٠٠٥) : تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية " دليل عملي " القاهرة ، ايتراك للنشر والتوزيع .
٦. سيد جاب الرب ، عوض الحداد (٢٠٠١) : أساسيات ادارة الموارد البشرية . الإسماعيلية ، جامعة قناة السويس.
٧. عادل صالح ، مؤيد السالم (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي " ، الطبعة الثالثة ، الأردن ، أربد ، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع .
٨. عبد الرحمن أحمد السيار (٢٠٠٤): " واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين" ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد (٥)، العدد (٤).
٩. عرفات عبد العزيز سليمان (١٩٩١) ، "المعلم والتربية - دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة"، القاهرة ، الأنجلو المصرية .
١٠. فتحي احمد صبيح (٢٠٠٦) : التدريب اثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الاساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظات غزة ، المؤتمر العلمي الاول لكلية التربية ، التجربة الفلسطينية فى اعداد المناهج ، الواقع والتطلعات ، جامعة الازهر ، غزة .
١١. محمد الحماحمي (١٩٩٩) : التدريب أثناء الخدمة فى المجال التربوي " التعليم - التربية البدنية " . القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
١٢. محمد الحماحمي ، محمد السمودي ، حازم منصور (٢٠١١) : دراسة تحليلية لبرامج التدريب أثناء الخدمة لاختصاصي الرياضة للجميع بمديريات الشباب والرياضة "المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، الجزء الثاني، العدد (٦٣) ، ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، يونيو .
١٣. محمد صبحي حسانين ، أمين الخولي (٢٠٠١) : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين فى التربية الرياضية والترويح والإدارة الرياضية والإعلام الرياضي والرياضة للجميع . القاهرة ، دار الفكر العربي .
١٤. محمد عبد الغني ، حسن هلال (٢٠٠٣) : دراسة الإحتياجات والتخطيط للتدريب . القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية .
١٥. محمد عبد الغني، حسن هلال(٢٠٠١) :التدريب " الأسس والمبادئ . القاهرة ، مركز تطوير الأداء والتنمية .
١٦. محمد عبد المحسن (٢٠٠٣) : احتياجات مدرس التربية الرياضية من التدريب أثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، القاهرة .

١٧. ياسر عريبات (٢٠٠٨) : المفاهيم الإدارية الحديثة ، الأردن ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع .

- 18.Andersson , N ( 2000) Partcpatory approches yo teacher training” . Jour. Of Res. In Iner , V. 72 , N . 3
- 19.Malcom Knowles : the practice of Education.2<sup>nd</sup> ed, Chicago , Stone Library education , 1986.
- 20.Rudolph , A . A (2002) “ The effects of role – play as a method in classroom management courses on inservice teachers’ attitudes and effectiveness” . ERIC , No .AAC3055344
- 21.Stattler , M.J (2001) “ A Study of inservice training needs of teachers” . Dissr. Abstr. Science Teaching , V. 11 , N . 2 pp 144- 166

## قائمة المرفقات

## مرفق (١) الاستبيان في صورته النهائية

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
	مشكلات مرتبطة باهداف البرنامج التدريبي					
١	اهداف البرنامج التدريبي لا تتبثق من حاجات المعلمين					
٢	اهداف البرنامج التدريبي غير واضحة للمعلمين					
٣	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي باهداف المرحلة التعليمية					
٤	لا تشبع اهداف البرنامج التدريبي احتياجات المعلمين					
٥	اهداف البرنامج التدريبي لا ترتبط بمشكلات المراحل التعليمية					
٦	لا ترتبط اهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية					
	مشكلات مرتبطة محتوى البرنامج التدريبي					
٧	محتوي البرنامج لا يناسب مهام عملي					
٨	المعلومات التي يقدمها البرنامج ليست حديثة					
٩	عدم اهتمام البرنامج بالجانب التطبيقي					
١٠	مستوي المهارات متقدم جدا ويفوق قدراتي على التعلم					
١١	عدم مناسبة محتوى البرنامج لاحتياجات الدارسين					
١٢	المهارات المقدمة من البرنامج كثيرة ولاتناسب مع وقت التدريب عليها					
١٣	محتوي البرنامج لا يتناسب مع الاهداف الموضوعية					
١٤	المحتوي لا يراعي التكامل بين الموضوعات التدريبية					
١٥	لا تشتق محتويات البرنامج التدريبي من اهداف المرحلة التعليمية					
	مشكلات مرتبطة بالمدرسين					
١٦	المدرسون يعالجون الموضوعات بطرق أكاديمية بعيدة عن الواقع العملي					
١٧	عدم قدرة المدرسين على توصيل المعلومات إلى الدارسين					
١٨	عدم اهتمام المدرسين بتحفيز الدارسين للمشاركة بفعالية في موضوعات التدريب					
١٩	عدم التخصص الدقيق للمدرسين في الموضوعات التي يقدمونها					
٢٠	اعتماد المدرسين على وسيلة واحدة في عرض موضوعات أو محتويات البرنامج					
٢١	عدم الالتزام بالحضور في البرنامج					
	مشكلات مرتبطة بالمتدربين					
٢٢	عدم التزامي بالحضور في البرنامج					



م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
٢٣	ليس لدي الرغبة في النمو مهنيا					
٢٤	لم احرص بجدية على الإستفادة من البرنامج					
٢٥	لم اتمكن من التجاوب مع أحداث برنامج التدريب					
٢٦	لم يكن لدي الرغبة في الإلتحاق ببرنامج التدريب					
٢٧	الافتناع بأنني لست في حاجة إلى المشاركة في برامج التدريب					
٢٨	ليس لدي تطلع للتعرف على كل ما هو مستحدث أو متطور في مجال عملي					
	مشكلات مرتبطة بمكان التدريب					
٢٩	الوسائل التعليمية غير متوافرة					
٣٠	الخدمات غير كافية					
٣١	التأثيث والتجهيزات غير مناسبة					
٣٢	المقاعد غير مريحة					
٣٣	الإضاءة غير كافية					
٣٤	التهوية غير جيدة					
٣٥	الضوضاء مزعجة					
٣٦	المكان غير مناسب					
	مشكلات مرتبطة التقييم					
٣٧	لا يوجد برنامج واضح للتقييم					
٣٨	لا توجد وسائل تقويم موضوعية في عملية التقييم					
٣٩	توجد مجاملة في تقويم المدربين					
٤٠	فقرات استبيان التقييم غير واضحة					
٤١	لا توجد متابعة ميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب					
٤٢	لا يشتمل التقييم على جميع عناصر البرنامج التدريبي					

مرفق (٢)

## جدول ( ١ )

قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية  
لكل محور من محاور الاستبيان (ن=٣٥)

السادس		الخامس		الرابع		الثالث		الثاني		الاول	م
قيمة ر		قيمة ر		قيمة ر		قيمة ر		قيمة ر		قيمة ر	
٠.٥٤٣	١	٠.٦٢٠	١	٠.٦٩١	١	٠.٦٣٧	١	٠.٤٥٤	١	٠.٥٣١	١
٠.٦٥٢	٢	٠.٧٤١	٢	٠.٥٢٦	٢	٠.٤٨٢	٢	٠.٨٧٨	٢	٠.٧٩٣	٢
٠.٧٥٠	٣	٠.٦٢٩	٣	٠.٦٨٠	٣	٠.٨١٩	٣	٠.٤٥٦	٣	٠.٤٦٤	٣
٠.٦٨٤	٤	٠.٦٨٠	٤	٠.٨٤٦	٤	٠.٥٢٠	٤	٠.٤٣٠	٤	٠.٥٦٨	٤
٠.٦١٤	٥	٠.٦٨٠	٥	٠.٧٧٨	٥	٠.٤٦٤	٥	٠.٦٤١	٥	٠.٧٩٤	٥
٠.٥٢٦	٦	٠.٦٣٢	٦	٠.٧٩٦	٦	٠.٦٣٢	٦	٠.٥٧٨	٦	٠.٦٠٥	٦
		٠.٤٧٣	٧	٠.٨٠١	٧			٠.٧٠٨	٧		
		٠.٦٣٤	٨					٠.٦٥٢	٨		
								٠.٤٨٠	٩		

قيمة ر الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٢٨٨).

ينتضح من جدول ( ١ ) أن قيمة الارتباط بين عبارات كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية لكل محور دالة احصائيا عند مستوي (٠.٠٥) مما يدل على ان الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق ، وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان ككل بعد اختبار صدق الاستبيان (٤٢) عبارة .

## جدول ( ٢ )

قيم معامل ألفا Alpha لمحاور الاستبيان (ن=٣٥)

قيم معامل ألفا	عنوان المحور	المحور
٠.٨٤١	المشكلات المرتبطة باهداف البرنامج التدريبي	الأول
٠.٨٣٦	المشكلات المرتبطة بمحتوي البرنامج التدريبي	الثاني
٠.٨٢١	المشكلات المرتبطة بالمدرسين	الثالث
٠.٨٥٥	المشكلات المرتبطة بالمتدربين	الرابع
٠.٨١٢	المشكلات المرتبطة بمكان التدريب	الخامس
٠.٨٢٣	المشكلات المرتبطة بالتقويم	السادس

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٢٨٨).

ينتضح من جدول ( ٢ ) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠.٨١٢) ، (٠.٨٥٥) مما يؤكد على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات