

**فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم الثانوي
التجاري لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني
لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية»**

إعداد

زينب السيد إبراهيم أحمد

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد

كلية التربية - جامعة حلوان

المستخلص

هدف البحث إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم الثانوي التجاري لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية»، وتكونت عينة البحث من (10) معلم من معلمي التعليم الثانوي التجاري؛ ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مواد وأدوات البحث المتمثلة في قائمة بمهارات متابعة التدريب الميداني، التي في ضوئها تم إعداد البرنامج التدريبي المقترح، والاختبار التحصيلي لقياس الجوانب المعرفية لمهارات التدريب الميداني، وبطاقة ملاحظة لقياس مستوى أداء مهارات متابعة التدريب الميداني، وطبقت أدوات البحث قبلياً وبعدياً علي عينة البحث، وأشارت النتائج إلي وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لكل من الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلي فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية كل من الجانب المعرفي والأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، كما توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لكل من الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة، وفي النهاية قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة في ضوء نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي - مدارس التكنولوجيا التطبيقية -التدريب الميداني.

Abstract:

The research aimed at measuring the effectiveness of a proposed training program for teachers of commercial secondary education to develop the skills of follow - up field training for their students in “commercial” applied technology schools. The research sample consisted of (10) teachers of commercial secondary education; To achieve the research objectives. the researcher prepared research materials and tools represented in a list of field training follow - up skills. in the light of which the proposed training program was prepared. an achievement test to measure the cognitive aspects of field training skills. and an observation checklist to measure the performance level of follow - up field training skills. The research tools were applied before and after on the sample of the research. and the results indicated that there is a statistically significant difference at (0.01) between the mean ranks of the experimental group teachers in the pre and post application for each of the achievement test and the observation checklist in favor of the post application. Which indicates the effectiveness of the proposed training program in developing both the cognitive and performance aspects of follow - up field training skills for teachers of commercial secondary education. There is also a statistically significant positive correlation between the scores of the experimental group teachers in the post application of both the achievement test and the observation checklist. In the end the researcher presented a set of recommendations and proposed research in the light of the research results.

Keywords: Applied technology schools- Training program – Field training

المقدمة

من أولي الغايات في عصرنا الحالي تطوير التعليم والإرتقاء بمستواه لكي يصبح قادراً علي تحقيق أهدافه في تخريج أفراد يحملون علي عاتقهم مسؤولية هذا الوطن واسترداد مكانته اللائقة ومواكبة التغيرات والمستجدات المعرفية والتقنية المتلاحقة وإحداث التنمية الاقتصادية المنشودة.

ويمثل التعليم الفني بعداً مهماً من أبعاد التنمية الاقتصادية في العديد من دول العالم وخاصة الدول النامية؛ حيث أنه المنوط بمهمة إعداد وتكوين شخصية ومهارات ومعارف من يلتحقون به للحياة بشكل عام، وللإلتحاق بإحدي الوظائف المتاحة بأربعة قطاعات بالدولة تعد أهم القطاعات وأكثرها تأثيراً في تحقيق التنمية الاقتصادية والإرتقاء بمستوي المجتمع، وهي: قطاع الزراعة، وقطاع الصناعة، وقطاع التجارة، وقطاع السياحة والفنادق. (حسن أبو سعدة، 2018)

لذا يعتبر التعليم الفني ثروة قومية إذا ما تم توظيفه بالشكل الأمثل ليصبح بحق قاطرة التنمية البشرية والاقتصادية في مصر؛ وبحيث يهدف بشكل أساسي إلي تنمية القدرات الفنية لدي الطالب ليكون صاحب مهنة في سوق العمل الداخلي والخارجي، وذلك من خلال الاهتمام بالمناهج الدراسية بجانب الاهتمام بالتدريب العملي علي المهارات الفنية التي يجب أن يكتسبها الطالب ليستطيع المنافسة بكفاءة في سوق العمل. (حمدي محمد البيطار، 2018)

واستجابة لذلك جاءت توجيهات الدولة بإنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية، وهي مدارس نموذجية للتعليم الفني بأنواعه المختلفة، وتعمل علي تطبيق المعايير الدولية من خلال المناهج وأساليب التدريس والتدريب المطبقة بها، وتقوم علي الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وشركات القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية، وذلك

بهدف الإرتقاء بمنظومة التعليم الفني والنهوض بها، وإعداد خريج مزود بالمهارات الفنية العالية التي تؤهله للعمل بالسوق المحلية والدولية.

وتتميز هذه المدارس بتطبيق معايير الجودة ونظام التقييم القائم علي الجدارات، والمنهج الدراسي بها يتكون من ثلاثة مكونات أساسية، هي: العلوم الأساسية والثقافية، العلوم الفنية في مجال التخصص، التدريب العملي داخل المصانع والشركات المشاركة. وقد بدأت الدولة بإنشاء عدد من هذه المدارس في التخصصات التجارية والصناعية والزراعية المختلفة بمختلف المحافظات؛ حيث تم إفتتاح ثلاث مدارس في العام الدراسي 2018 / 2019، ثم تم إفتتاح ثمانية أخرون في العام الدراسي 2019 / 2020، وتعتمد الدولة خطة للتنوع والتوسع في التخصصات المطبقة بمدارس التكنولوجيا التطبيقية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتهدف الوزارة إلي إفتتاح عدد أكبر من هذه المدارس خلال الأعوام الدراسية المقبلة. (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، 2021)

وتعد مدرسة «بي تك» للتكنولوجيا التطبيقية أول مدرسة تكنولوجيا تطبيقية في مجال التعليم التجاري، وهي متخصصة في تجارة التجزئة وأنشأت بالمقطم حي الأسمرات تحيا مصر، واستقبلت الدفعة الثانية بالمدرسة للعام الدراسي 2021/2022، من الطلاب الحاصلين على الشهادة الإعدادية من محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية.

وتهدف مدرسة ” بي تك ” للتكنولوجيا التطبيقية إلي تخريج كوادر مؤهلة ومدربة على مستوى عال في مجال تجارة التجزئة لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية والقدرة على المنافسة الدولية، لما لهذا القطاع من أهمية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ولكونه أحد أكبر القطاعات التي توفر وتخلق فرص عمل حقيقية، وتحقق التنمية الاقتصادية في مصر.

ويقوم الطالب في مدرسة ” بي تك “ خلال العام الدراسي بالتدريب الميداني بأكبر شركات تجارة التجزئة وهي شركة «بي تك» للتجارة والتوزيع مقابل مكافأة نظير عمله خلال فترة التدريب، وبذلك يصبح الخريج لديه المعرفة النظرية المكتسبة داخل

المدرسة، والخبرة العملية في مجال تجارة التجزئة خلال التدريب الميداني، بجانب فرصة التوظيف في شركة «بي تك» إذا كان من الطلاب المتميزين.

والتدريب الميداني هو عملية تهدف إلي تزويد الفرد بمجموعة من المهارات الفنية في مجال تخصصه ليصبح مؤهلاً لأداء نشاط أو عمل ما؛ حيث أن الاعتماد علي المعرفة النظرية وحدها لا يكفي لبناء المهارات والخبرات اللازمة للحياة العملية فيما بعد؛ بل يجب أن تصاحب بالتدريب الميداني لمواكبة كل جديد في مجال العمل والتعرف علي أفضل حلول للمشكلات التي قد يواجهها الفرد أثناء ممارسة مهنته؛ مما يزيد من تمكنه في أداء عمله وتجنب الأخطاء ليصل إلي مستوي الأداء المنشود. (خالد أبو شعيرة، 2013: 102)

والتدريب الميداني هو مجموعة الخبرات التي تقدم في إحدي المؤسسات بشكل واضح وهادف لنقل الطلاب من المستوي المحدود من حيث الفهم والمهارة إلي مستوي التمكن واكسابهم المهارات الفنية ويحسن من السمات الشخصية؛ بما يساعدهم في المستقل القريب علي ممارسة العمل بشكل مستقل وكفاء ويلبي احتياجات سوق العمل. ويعد التدريب الميداني عملية تعليمية تقوم علي أسس تربوية وعلمية وإشرافية؛ بهدف تحقيق النمو المهني والشخصي للطلاب، وتتم هذه العملية وفق منهج تدريبي واضح ومحدد يعرف كل المشاركين فيه أدوارهم ومسؤولياتهم تجاه هذا العمل، كما أنه يستلزم وجود إشراف ومتابعة فعالة من المسؤول عن هذا التدريب في عدة جوانب، بما يؤدي إلي تدريب الطلاب بشكل جيد واكسابهم المهارات اللازمة لممارسة المهنة علي أرض الواقع.

وبناء علي ما سبق فإن عملية التدريب الميداني للطلاب خارج المدرسة والتي تعد جزء هام بمنهج مدرسة ” بي تك ” تضيف مهام جديدة لمعلم التعليم التجاري لم يعتاد عليها في المدارس التجارية التقليدية، كما أن إعداده التربوي لا يؤهله للقيام بهذه المهام بشكل كفاء، وهنا يأتي دور التدريب أثناء الخدمة من خلال التفكير ببرامج تدريبية لتدريب المعلمين علي هذه المهام؛ حيث يري المهتمون ببرامج تدريب المعلم أن تطور أي نظام

تعليمي وتحقيق أهدافه والإرتقاء به يتوقف علي كفاءة المعلم وقدرته علي القيام بالمهام الموكلة إليه - ليس فقط المهام التدريسية - داخل الفصل وخارجه، ودرجة إدراكه لأدواره الجديدة في ظل التغيرات التي يشهدها النظام التعليمي المتمي إليه وفرضها مواصفات جديدة للعملية التعليمية (عائشة العمري، وتغريد الرحيلي، 2014، 56).

وعليه يعتبر تدريب المعلم - وخاصة التدريب أثناء الخدمة - امتداداً طبيعياً لبرامج إعداده؛ حيث أن التنمية المهنية للمعلم عملية مستمرة ومستدامة ويجب أن تستمر طيلة عمره المهني، وذلك بهدف تنمية المعلم مهنيًا وأكاديمياً في مجال تخصصه بما يتوافق مع التطورات الحادثة في مختلف المجالات (Cnatterjee. 2007. 38).

لذا يعتبر تدريب معلمي التعليم التجاري من أكثر الوسائل أهمية لتحقيق أهداف التطوير المنشودة للتعليم الفني؛ حيث يتم من خلاله صقل مهارات وقدرات ومعارف المعلمين، واكسابهم مهارات وقدرات جديدة تساعد علي تنميتهم مهنيًا للقيام بالأدوار والمهام الجديدة التي تتوافق مع التغيرات والمستجدات الحديثة في ميدان التعليم الفني التجاري.

وهناك عديد من الدراسات التي أكدت علي أهمية تدريب المعلم وأهتمت ببناء برامج تدريبية لتنمية مهاراته المختلفة ليصبح أكثر كفاءة في أداء مهامه وأدواره المتجدده في ظل التغيرات المتلاحقة في الميدان، ومن هذه الدراسات دراسة (جيهان كمال وآخرون، 2012) التي أفادت بأهمية تصميم برامج تدريبية للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء الاتجاهات العالمية والمعاصرة بما يكون له مردود إيجابي علي مهارات المعلم وكفاءته المهنية، ودراسة (عاصم محمد إبراهيم عمر، 2017) التي أوصت بتقديم برامج تدريبية نوعية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتنمية مهارات التقييم لما لهذه البرامج من أهمية في التنمية المهنية المستمرة لهم وجعلها ضمن البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة، كذلك دراسة (حمدي أحمد محمود، 2018) التي أكدت علي أهمية البرامج التدريبية القائمة علي تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في تنمية مهاراته وجداراته التدريسية لتحسين أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي، ودراسة (أمين محمد محمد محمود، 2018) التي أوصت بضرورة تدريب المعلمين علي كافة المستجدات في

الحقل التربوي للقيام بالمهام والأدوار المتجددة للمعلم، كذلك دراسة (سهر السيد أحمد، 2021) التي أكدت علي فاعلية برنامج تدريبي لمعلمي علم النفس علي تطوير أدائهم التدريسي.

وتأسيساً علي ذلك، جاء هذا البحث في إطار الاهتمام بتدريب معلمي التعليم الثانوي التجاري علي المهارات اللازمة لمتابعة تدريب طلابهم ميدانياً في الشركات المتخصصة، بما يساعدهم علي أداء مهامهم وأدوارهم الجديدة، وتحقيق أهداف العملية التعليمية بفاعلية.

الإحساس بالمشكلة:

نبع لدي الباحثة الإحساس بمشكلة البحث من خلال مايلي:

(1) إنشاء العديد من المدارس التكنولوجية التطبيقية في مختلف أنواع التعليم الفني والتي منها التعليم التجاري، واعتمادها علي التدريب الميداني للطلاب كجزء أساسي من مناهجها، وإسناد مهمة الإشراف ومتابعة تدريب الطلاب لمعلم المواد التجارية بوصفه المعلم المتخصص؛ مما ترتب عليه ظهور أدوار ومهام جديدة لمعلم التعليم التجاري لم يعتادها من قبل في مجال عمله بالتدريس.

(2) الزيارات المبدئية لمدرسة «بي تك» بمعاونة أحد الزملاء (1)*) واستطلاع آراء (10) من معلمي المواد التجارية بالمدرسة للتعرف علي آرائهم حول مضمون التدريب الميداني وأهميته ودورهم كمشرف ومسؤول عن متابعة تدريب الطلاب ميدانياً في شركات «بي تك» الشريك المتخصص، وجاءت النتائج كالتالي:

* أكد (9) معلمين علي أن فكرة التدريب الميداني تعد فكرة جديدة عليهم، وأنها لم تكن متواجدة بمدارس التعليم التجاري التقليدية.

* أفاد (9) معلمين أنهم علي دراية كافية بمهامهم التدريسية أو مهامهم الروتينية التي تطلب منهم داخل المدرسة، لكن فيما يتعلق بمهامهم في الإشراف علي التدريب الميداني هناك تخبط واضح وعدم وضوح لهذه المهام.

(1) الزميل / أحمد محمد إبراهيم عبد الرحيم مسؤول التحول الثقافي بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «بي تك».

* أفاد (10) معلمين أنهم لم يتدربوا على كيفية متابعة التدريب الميداني للطلاب، وأنها مهمة جديدة توكل إليهم بصفتهم معلمين بمدرسة «بي تك» والذي يعد التدريب الميداني جزء من مناهجها.

* أفاد (7) معلم تعليم تجاري أنه كانت هناك محاولات شخصية لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني من جانبهم، ولكن بشكل غير مقنن وبالتالي لم توتي ثمارها المرغوبة.

(3) توصيات بعض المؤتمرات التربوية؛ حيث أوصي المؤتمر الخامس لكلية التربية جامعة أم القرى خلال الفترة من الثالث والعشرين وحتى الخامس والعشرين من شهر ربيع الثاني 1437 هـ، 2016، والذي كان بعنوان: (إعداد وتدريب المعلم في ضوء متطلبات التنمية ومستجدات العصر) بضرورة بناء البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلم وأدواره المتجددة وفقاً لمستجدات العصر لتحقيق الأهداف المنشودة من التنمية المهنية للمعلم.

كما أكد وزراء التربية العرب في اجتماعهم عام (2000) بدمشق فيما يتعلق بالمعلم علي ضرورة إعادة النظر في آليات تدريب المعلم، والعمل علي إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد معلم يكون قادراً علي القيام بأدواره التربوية والاجتماعية المتجددة في ضوء تطورات الميدان. (وزارة التربية والتعليم، إدارة التخطيط والمتابعة، 2003)

(4) توصيات الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت في مجال التنمية المهنية لمعلمي التعليم التجاري ومنها: دراسة (حنان إسماعيل سالم، 2008)، ودراسة (فاتن عبد المجيد فوده، وحمدي أحمد عبد العزيز، 2008)، ودراسة (محمد عبد السلام الجندي، 2011)، ودراسة (منال محمد كامل ياسين، 2014)، ودراسة (فاتن عبد المجيد فوده، 2017)، وقد كان من هذه التوصيات مايلي:

* ضرورة التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التعليم التجاري.

* ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية لمعلمي التعليم التجاري؛ حتي يكونوا مساهمين لكل جديد ومتطور في الميدان، وقادرين علي تطوير أدائهم المهني بما يفي باحتياجات هذا التطوير واحتياجات طلابهم.

* بناء برامج تدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم التجاري لتنمية المعارف والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة في ظل تطوير التعليم الفني.

* ضرورة وضع الأطر العامة للبرامج التدريبية بواسطة الخبراء في ميدان إعداد وتدريب المعلم.

مما تقدم نبعت فكرة البحث الحالي، واستشعرت الباحثة أهمية إجرائه؛ ليكون الهدف الرئيس له تنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري.

مشكلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث في افتقار معلمي التعليم الثانوي التجاري لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية؛ حيث أن المهام والأداءات المطلوبة منهم غير معتادين عليها في عملهم كمعلم مواد تجارية وغير واضحة لهم بالصورة الكافية.

تساؤلات البحث:

يسعي البحث إلي الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1) ما مهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري؟
- 2) ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي التعليم الثانوي التجاري لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية»؟
- 3) ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري؟
- 4) ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري؟

5) ما العلاقة الإرتباطية بين تنمية المعرفة المتعلقة بمهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - وتنمية مستوي أدائهم لهذه المهارات؟

فروض البحث:

يحاول البحث التحقق من صحة الفروض الآتية:

1) يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي.

2) يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية فى التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني لصالح التطبيق البعدي.

3) توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لكل من الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني.

حدود البحث:

يقتصر البحث على الحدود الآتية:

* الحدود البشرية: عينة قوامها (10) معلمين من معلمي التعليم التجاري بالمدرسة التكنولوجية التطبيقية «التجارية».

* الحدود العلمية: تقديم برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري.

* الحدود الزمنية: اجازة نصف العام الدراسي 2021 / 2022.

* الحدود المكانية: مدرسة التكنولوجيا التطبيقية «بي تك» (لتجارة التجزئة) بالمقطم، حي الأسمرات تحيا مصر.

أهداف البحث:

هدف البحث إلي:

بناء برنامج تدريبي لمعلمي التعليم الثانوي التجاري وقياس فاعليته في تنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية».

أهمية البحث:

ترجع أهمية هذا البحث إلي ما يلي:

- 1) ينطلق هذا البحث من التوجهات الحديثة لإنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية بمختلف تخصصاتها، واعتمادها علي التدريب الميداني للطلاب كجزء أساسي من مناهجها، بما يضمن جودة العملية التربوية وجودة مخرجاتها.
- 2) يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية التدريب الميداني للطلاب لصقل خبراتهم العملية واكسابهم المهارات الفنية في مجال التخصص بجانب المعرفة النظرية؛ مما يساهم بشكل كبير في تحقيق النمو المهني للطلاب من خلال ربط النظرية بالتطبيق.
- 3) الإرتقاء بالمستوي المهني لمعلم التعليم الثانوي التجاري، بإمداده ببرنامج تدريبي لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني للطلاب؛ بقصد رفع كفاءته لمواكبة المستجدات الحادثة بميدان التعليم التجاري، وتحقيقاً لأحسن عائد وأفضل مردود للعملية التعليمية.
- 4) تسليط الضوء علي أهمية إجراء المراجعة والتطوير التربوي المستمر للبرامج التي تقدمها المؤسسات التربوية سواء لإعداد المعلم أو لتدريبه أثناء الخدمة.

أدوات البحث:

تمثلت أدوات البحث فيما يلي:

- 1) اختبار تحصيلي لقياس مدى إلمام معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني للطلاب.
- 2) بطاقة ملاحظة لقياس مستوى أداء معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني للطلاب.

منهج البحث:

يتبع هذا البحث منهجين هما:

* المنهج الوصفي التحليلي: من خلال دراسة وتحليل البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بمحاور البحث المختلفة، لمعالجة الإطار النظري وإعداد الأدوات.

* المنهج شبه التجريبي: لقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم التجاري - معلمي العينة - ، وتحديد العلاقة الإرتباطية بين تنمية المعرفة المتعلقة بمهارات متابعة التدريب الميداني وتنمية مستوى الأداء لهذه المهارات لدي معلمي التعليم التجاري - معلمي العينة - ، وقد استخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذي المجموعة التجريبية الواحدة:

مجموعة البحث	القياس القبلي	تطبيق البرنامج التدريبي	القياس البعدي
المجموعة التجريبية	- الاختبار التحصيلي .	تطبيق البرنامج التدريبي المقترح.	- الاختبار التحصيلي .
	- بطاقة ملاحظة الأداء.		- بطاقة ملاحظة الأداء.

مصطلحات البحث:

المدارس التكنولوجية التطبيقية:

هي مدارس نموذجية للتعليم الفني بمختلف أنواعه (صناعي، تجاري، زراعي، سياحة وفنادق) قامت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بإطلاقها بالعام الدراسي 2018 / 2019، وتعمل هذه المدارس علي تطبيق المعايير الدولية في طرق التدريس والتدريب المتبعة، وتقوم علي الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والقطاع الخاص؛ من أجل الإرتقاء والنهوض بمنظومة التعليم الفني بمصر. (البوابة الإلكترونية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، 2019)

البرنامج التدريبي:

يعرفه أحمد اللقاني وعلي الجمل (2013، 38) بأنه «المخطط العام الذي يوضع في وقت سابق على عمليتي التعلم والتدريب، ويلخص الإجراءات والموضوعات

التي يتم تنظيمها خلال مدة معينة قد تكون شهراً أو ستة أشهر أو سنة كاملة، كما يتضمن الخبرات التعليمية التي يجب أن يكتسبها المتعلمين مرتبة تريباً يتماشى مع نموهم ومطالبهم الخاصة».

ويعرفه سميح جابر (2015) بأنه «عملية منهجية منظمة يتم من خلالها إكساب الفرد مجموعة من الخبرات والمهارات التي تمكنه من أداء مهام عمل معين.»

كما يعرفه حسن أحمد الطعاني (2007) بأنه «الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة تستهدف إحداث تغيرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم من أجل تطوير كفاية أدائهم.»

ويعرف إجرائياً في هذا البحث بأنه «مجموعة من الأنشطة والخبرات المنظمة والمخطط لها بهدف تصحيح أو علاج لأوجه القصور أو الضعف في المهارات المهنية الأساسية لدي المعلم - معلم التعليم التجاري - لمواكبة التطورات الحادثة في مجال التعليم الفني».

التدريب الميداني:

التدريب الميداني «هو إعداد الأفراد وتزويدهم بكافة المعلومات والبيانات المتعلقة بعمل ما، ويُعدّ التدريب نوعاً من أنواع التعليم؛ إذ إنه يعتمد على نقل مجموعة من الأفكار والقواعد من شخص ذي خبرة إلى مجموعة من الأشخاص، والحرص على جعلهم يكتسبون المهارات اللازمة عن طريق تدريبهم بشكل جيد، ومتابعتهم قبل تطبيقهم للعمل، أو النشاط الذي يتدربون عليه». (سنا مبروك، 2016، 23)

كما يعرف بأنه «مجموعة من المهارات والخبرات التي يتم تقديمها للطالب ضمن إطار مؤسسي أو ضمن أحد مجالات الممارسة؛ وذلك بهدف مساعدة الطالب على اكتساب المعارف المختلفة، والخبرات الميدانية، والمهارات الفنية، بالإضافة إلى تعديل السمات والسلوكيات الشخصية لديه، بحيث يساهم ذلك بشكل كبير في النمو المهني للطالب من خلال الربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، وتقديم الفرصة للطالب لاكتشاف قدراته ورغباته». (خالد أبو شعيره، 2013).

ويعرف التدريب الميداني إجرائياً في هذا البحث بأنه ”مجموعة الأنشطة والخبرات العملية التي توفرها المدرسة التكنولوجية التطبيقية لطالب التعليم الفني التجاري خارج المدرسة في شركات الشريك ” بي تك ”، والتي تعتمد على جانب نظري داخل المدرسة من خلال المقررات الدراسية، ويعتمد التدريب الميداني علي توجيه طالب التعليم التجاري بواسطة المعلم المؤهل علمياً في هذا المجال، ويمتلك المهارات الكافية التي تساعد على نجاحه في تحقيق الهدف من التدريب الميداني“.

مهارات متابعة التدريب الميداني:

تعرف إجرائياً في هذا البحث بأنها «المهارات التي يجب أن تتوافر لدي معلم التعليم التجاري بالمدرسة التكنولوجية التطبيقية لمتابعة طلابه خلال التدريب الميداني بشكل منظم ومخطط بما يساعده علي تحقيق الهدف المنشود من التدريب الميداني للطلاب».

الإطار النظري

المحور الأول: المدارس التكنولوجية التطبيقية:

* مفهوم المدارس التكنولوجية التطبيقية:

هي مدارس نموذجية للتعليم الفني بمختلف أنواعه (صناعي، تجاري، زراعي، سياحة وفنادق) قامت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بإطلاقها بالعام الدراسي 2018 / 2019، وتعمل هذه المدارس علي تطبيق المعايير الدولية في طرق التدريس والتدريب المتبعة، وتقوم علي الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والقطاع الخاص؛ من أجل الإرتقاء والنهوض بمنظومة التعليم الفني بمصر. (البوابة الإلكترونية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، 2019).

* نبذة عن المدارس التكنولوجية التطبيقية وتخصصاتها:

بدأت فكرة إنشاء المدارس التكنولوجية التطبيقية منذ عام 2017 بالتوازي مع إصلاح وتطوير التعليم العام كخطوة لإصلاح منظومة التعليم الفني، وهي تعتمد علي التعاون والشراكة بين القطاع الخاص ووزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، وتتميز هذه

المدارس بتطبيق معايير الجودة ونظام التقييم القائم علي الجدارات للتحقق من اكتساب الطالب للجدارات بشكل متكامل ومتداحل؛ ليكون جدير بممارسة مهام معينة وصولاً لمعايير الجودة العالمية، كما تهتم بالدراسة العملية بجانب النظرية وتؤهل الطلاب لسوق العمل من خلال صقل مهاراتهم بالتدريب على التقنيات الجديدة في مجال التخصص؛ حيث يتكون المنهج الدراسي بها من ثلاثة مكونات أساسية، هي: العلوم الأساسية والثقافية، العلوم الفنية في مجال التخصص، التدريب العملي داخل المصانع والشركات المشاركة.

وقد بدأت الدولة بإنشاء عدد من هذه المدارس في التخصصات التجارية والصناعية والزراعية المختلفة بمختلف المحافظات؛ حيث تم إفتتاح ثلاث مدارس في العام الدراسي 2018 / 2019، ثم تم إفتتاح ثمانية أخرون في العام الدراسي 2019 / 2020، هذا وقد بلغ عدد المدارس التكنولوجية التطبيقية حتي عام (2021) ثمان وعشرون مدرسة في عشر محافظات علي مستوى الجمهورية، وهي: (القاهرة، الجيزة، الإسكندرية، المنيا، القليوبية، المنوفية، الشرقية، السويس، الدقهلية، بورسعيد).

وتعتمد الدولة خطة للتنوع والتوسع في التخصصات المطبقة بمدارس التكنولوجيا التطبيقية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتهدف الوزارة إلي إفتتاح عدد أكبر من هذه المدارس خلال الأعوام الدراسية المقبلة؛ حيث أن الهدف هو الوصول إلي (100) مدرسة بحلول عام (2030). (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، 2021)

وتقبل هذه المدارس الطلاب الحاصلين علي الشهادة الإعدادية بتنسيق الدرجات التي تحدده وحدة إدارة وتشغيل المدارس التكنولوجية، وتقبل الطلاب من الجنسين البنين والبنات المستوفين شروط القبول بها.

* مميزات المدارس التكنولوجية التطبيقية: (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني،

(2021)

(1) حصول الخريج علي شهادة مصرية ذات جودة عالمية.

(2) توفير فرص عمل متميزة وعصرية لخريجي المدارس الفنية المتطورة.

- (3) خريجوا المدارس التكنولوجية التطبيقية يتم اختبارهم من قبل رجال الأعمال؛ لقياس المهارات العملية والفنية التي حصلوا عليها طوال فترة دراستهم بالمدرسة.
- (4) تدريب الطلاب أثناء سنوات الدراسة ميدانياً في شركات ومصانع الشريك، تمهيداً لتوظيفهم بهذه المصانع والشركات بعد التخرج.
- (5) توظيف الخريجين في التخصصات العلمية التي درسوها وبرواتب مجزية.
- (6) أحقية الخريجين في الالتحاق بالجامعات التكنولوجية التي أنشأتها الدولة.
- * مدرسة «بي تك» للتكنولوجيا التطبيقية:

تعد مدرسة «بي تك» للتكنولوجيا التطبيقية أول مدرسة تكنولوجيا تطبيقية في مجال التعليم التجاري، وهي متخصصة في تجارة التجزئة وأنشأت بالقاهرة بحي المقطم، حي الأسمرات تحيا مصر بالشراكة مع شركة «بي تك» للتجارة والتوزيع، وتم استقبال الدفعة الثانية بالمدرسة للعام الدراسي 2021/2022، من الطلاب الحاصلين على الشهادة الإعدادية من محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية.

وتهدف المدرسة إلي تخريج كوادر مؤهلة ومدربة على مستوى عال في مجال تجارة التجزئة لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية والقدرة على المنافسة الدولية، لما لهذا القطاع من أهمية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ولكونه أحد أكبر القطاعات التي توفر وتخلق فرص عمل حقيقية، وتحقق التنمية الاقتصادية في مصر.

وتقبل المدرسة الطلاب الحاصلين علي الشهادة الإعدادية، ولا تعتمد المدرسة كلياً علي التنسيق بشكل أساسي من أجل القبول؛ بل يوجد هناك لجنة متخصصة تقوم باختبار الطلاب وإجراء المقابلات الشخصية، وقياس مستوى القدرات الذهنية للطلاب وقدرته علي التفاعل والتواصل، إلي جانب اختبار الجانب العملي لديه، فمن الممكن أن يكون الطالب حاصلًا علي أعلي الدرجات ولكنه لم يستطع اجتياز المقابلة الشخصية فلا يقبل.

وتمتد الدراسة بالمدرسة علي مدار ثلاث سنوات دراسية، يدرس خلالها الطالب تخصص من ثلاث تخصصات هي: (مبيعات التجزئة وخدمة العملاء، إدارة التسويق وأساليب العرض، الإمداد والتمويل وإدارة المخازن)، علي أن يبدأ تخصص الطالب من

العام الدراسي الثاني، وقد تم وضع المناهج واعتمادها دولياً بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني وبيت الخبرة العالمي ” سيتي أند جيلدز ” من خلال ممثلهم بمصر ” بنك تنمية المهارات المصري ”.

ويقوم الطالب في مدرسة ” بي تك ” خلال العام الدراسي بالتدريب الميداني بأكبر شركات تجارة التجزئة وهي شركة ” بي تك ” للتجارة والتوزيع مقابل مكافأة نظير عمله خلال فترة التدريب، وبذلك يصبح الخريج لديه المعرفة النظرية المكتسبة داخل المدرسة، والخبرة العملية في مجال تجارة التجزئة خلال التدريب الميداني، بجانب فرصة للتوظيف في شركة ” بي تك ” إذا كان من الطلاب المتميزين. (الإدارة المركزية لتطوير التعليم الفني، 2021)

ويحصل الطالب علي شهادة معتمدة دولياً من وزارة التربية والتعليم، ويحق له العمل بأي شركة تعمل في مجال التجارة أو استكمال دراسته الجامعية بأحد الجامعات التكنولوجية التي تنشأها الدولة حسب تخصصه.

وتعقياً علي ماسبق، يتضح أن مدرسة «بي تك» للتكنولوجيا التطبيقية تمثل تطوراً حقيقياً للتعليم الفني التجاري، وعامل مهم في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال التركيز علي تخريج طالب علي مستوى جودة عالمية قادر علي الإلتحاق بسوق العمل في مجال تخصصه أو المنافسة الدولية بما يملكه من جدارات معرفية ومهارية في مجال تجارة التجزئة، وهذا يساهم في حل عديد من المشكلات التي تواجه المدرسة التجارية التقليدية والتي تخرج أعداد كبيرة من الطلاب غير المؤهلين للعمل في المجال التجاري أو الاقتصادي مباشرة ولكن يحتاجون لقدر من التدريب _ وهو ما توفره مدرسة «بي تك» لطلابها خلال سنوات الدراسة -؛ مما يشكل عبء علي سوق العمل المصرية في هذا المجال، هذا بالإضافة إلي المناهج المعدة علي مستوى عال من المعيارية والجودة ومراعاة احتياجات سوق العمل، وهذا يمثل هدف هام من أهداف أي نظام تعليمي ودوره في القضاء علي مشكلة البطالة وما يترتب عليها من مشكلات مجتمعية واقتصادية

المحور الثاني: التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية:

* مفهوم التدريب الميداني:

يعرف التدريب الميداني بأنه "العملية التي يحدث من خلالها النمو المهني للفرد حدوثاً منظماً للخبرات والمعارف والمهارات والاتجاهات والسلوك المقنن، والذي يكتسبه الفرد المتدرب من خلال عملية الممارسة الفعلية للعمل في الميدان، بما يسهم في تنمية مهارات الأداء في المواقف المهنية المختلفة. (John. 2008)

ويعرفه قاسم وآخرون (2005) بأنه «عملية يتم فيها الممارسة الفعلية لمهام العمل، وتستخدم فيها أسس متعددة تستهدف مساعدة الفرد على استيعاب المعارف والمعلومات، وتزويده بالخبرات الميدانية، واكسابه المهارات الفنية والعملية، وتعديل سماته الشخصية، بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق، ومن خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في المؤسسات بإشراف مهني».

وتعرف سناء مبروك (2016) التدريب الميداني بأنه «إعداد الأفراد وتزويدهم بكافة المعلومات والبيانات المتعلقة بعمل ما، ويُعدّ التدريب نوعاً من أنواع التعليم؛ إذ إنه يعتمد على نقل مجموعة من الأفكار والقواعد من شخص ذي خبرة إلى مجموعة من الأشخاص، والحرص على جعلهم يكتسبون المهارات اللازمة عن طريق تدريبهم بشكل جيد، ومتابعتهم قبل تطبيقهم للعمل، أو النشاط الذي يتدربون عليه».

وبالنظر إلي التعريفات السابقة يتضح أن:

- التدريب الميداني عملية تعليمية هادفة وتقوم علي أسس تربوية وعلمية وإشرافية محددة وواضحة.

- يتمثل الهدف من عملية التدريب الميداني في تحقيق النمو المهني والشخصي للطلاب المتدربين، وذلك من خلال العمل علي إكسابهم الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات والاتجاهات الشخصية والمهنية الإيجابية.

- التدريب الميداني يتم من خلال منهج تدريبي محدد وواضح لكل الأطراف المشاركة فيه (الطالب، المعلم المشرف، المشرف المتعاون بمقر التدريب)؛ بحيث يعرف كل طرف دوره ومسؤولياته ومهامه في هذه العملية.

- التدريب الميداني يحتاج إلي توافر إشراف مستمر يكفل تحقيق أهدافه.
- التدريب الميداني يستوجب توافر مؤسسة مهنية متخصصة في مجال العمل الذي يعد له الطالب، ومتعاونة في تحقيق أهداف عملية التدريب الميداني.
- ويعرف التدريب الميداني إجرائياً في هذا البحث بأنه «مجموعة الأنشطة والخبرات العملية التي توفرها المدرسة التكنولوجية التطبيقية لطالب التعليم الفني التجاري خارج المدرسة في شركات الشريك «بي تك»، والتي تعتمد على جانب نظري داخل المدرسة من خلال المقررات الدراسية، ويعتمد التدريب الميداني علي توجيه طالب التعليم التجاري بواسطة المعلم المؤهل علمياً في هذا المجال، ويمتلك المهارات الكافية التي تساعد على نجاحه في تحقيق الهدف من التدريب الميداني».

* أهداف التدريب الميداني: Papouli. E..2014

- يمكن تلخيص الأهداف التي يسعى التدريب الميداني إلي تحقيقها فيما يلي:
- 1) إتاحة الفرصة أمام الطلاب لاختبار وظيفية المعارف والمعلومات التي حصلوا عليها خلال الدراسة وترجمتها إلى ممارسات عملية، وذلك من خلال اختبار المفاهيم والنظريات التي اكتسبوها في ضوء المواقف الواقعية
 - 2) تنمية المهارات الفنية اللازمة لأداء العمل، من خلال ربط النظرية بالتطبيق.
 - 3) اكساب الطلاب مهارة الدقة والانتظام والسرعة في انجاز العمل.
 - 4) تعريف الطلاب علي طبيعة سير العمل بالمؤسسات أو الشركات التي لها علاقة بمجال تخصصهم.
 - 5) اكساب الطلاب الاتجاهات السلوكية الجيدة تجاه العمل.
 - 6) اكساب الطلاب عادات العمل المهني، بما يفيدهم في حياتهم المهنية مستقبلاً.
 - 7) اكساب الطلاب القيم المهنية وأخلاقيات المهنة المتممين إليها، عن طريق الممارسة الواقعية لها، ونمو الذات المهنية لديهم.
 - 8) اكساب الطلاب روح الإلتزام والانتماء للمهنة والمؤسسة.

* أهمية التدريب الميداني:

يعتبر التدريب الميداني أحد أهم الوسائل للربط بين الفرد المتدرب والطرف الأخر ممثلاً في الشركات والمصانع أو المؤسسات الداعمة لمهمة التدريب، فمن خلاله يتم تحديد العلاقة ما بين المساقات والمعرفة النظرية التي يتلقاها الفرد في المرحلة الدراسية، وما يتعلمه في مرحلة التدريب، وبهذا تصبح مرحلة التدريب الميداني ركيزة هامة للحصول علي التغذية الراجعة لكلا الطرفين.

وعليه فالتدريب الميداني يعد من العناصر الأساسية في إعداد الموارد البشرية وتأهيلها وتنميتها في التخصصات المختلفة؛ حيث يصبح الطالب عضواً عاملاً في سوق العمل من خلال الخبرة والمهارات التي اكتسبها خلال فترة التدريب الميداني، كما يساعد التدريب الميداني علي التكيف مع متطلبات ومهام العمل الجديدة والمتطورة، ويؤدي ذلك بدوره إلي مواكبة كل جديد في مجال التخصص، ويؤدي أيضاً إلي الشعور بالانتماء والإلتزام نحو العمل والمؤسسة، وبناء عليه فالتدريب الميداني هو حجر الأساس بالنسبة للطالب عند دخوله سوق العمل، ومن ثم يجب استخدام أساليب علمية ومنظمة لإدارة هذا التدريب تساعد الطالب علي تنمية قدراته ومهاراته لمواكبة كل جديد في سوق العمل في مجال تخصصه. Auluck. R.K.2007

ويعتبر التدريب الميداني مسؤولية مشتركة بين المؤسسة التي ينتمي إليها الطالب والشركة أو المصنع الذي يتلقي فيه التدريب، فالتعاون والتوافق بينهما يساعد علي تطوير وتنمية مهارات الطالب المتدرب وقدراته في إداء العمل. (أحمد كردي، 2011)

وفي هذا البحث تمثل شركة ”بي تك“ للتجارة والتوزيع وهي أكبر سلسلة متخصصة في بيع وتوزيع الأجهزة الكهربائية والإلكترونية بالسوق المصرية الشريك المجتمعي لتدريب طلاب مدارس ”بي تك“ للتكنولوجيا التطبيقية، ولقد أقدمت علي ذلك إيماناً منها بأهمية وضرورة دورها المجتمعي ومسؤوليتها المجتمعية، ولتحقيق أقصى استفادة للمجتمع، وهدفها هو تخريج كوادر مؤهلة ومدربة علي أعلى مستوى لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، ويتلقي الطالب خلال العام الدراسي تدريبه الميداني بالشركة

وتحت إشراف مشترك من المدرسة ممثلاً في معلم المواد التجارية، والشركة ممثلاً في خبير التخصص.

وفي ضوء ما سبق، تلخص الباحثة أهمية التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية - مدرسة «بي تك» لتجارة التجزئة - فيما يلي:

(1) بناء جسر من التواصل بين المدرسة ومؤسسات سوق العمل؛ مما يعود بالنفع علي الطرفين

(2) الحصول علي التغذية الراجعة لتطوير المناهج والمساقات الدراسية بما يتلاءم مع الواقع الفعلي لسوق العمل وتطورات.

(3) يعتبر التدريب الميداني مجال الخبرة الأولى للطالب، وذلك من خلال تطبيق ما تعلمه بالمدرسة من مواد نظرية في بيئة العمل الحقيقية.

(4) يتيح للطالب فرصة التعامل مع الضغوط المختلفة التي قد يواجهها في سوق العمل.

(5) يساعد الطالب على تقييم مدى فهمه للمعلومات والمعارف التي اكتسبها داخل المدرسة، وتوظيفها في الواقع العملي للتخصص.

(6) يعزز مهارات التعليم الفردي لدى الطالب.

(7) يتيح الفرصة للتفاعل والاستفادة من المتخصصين ذوي الخبرة في مجال العمل.

(8) ينمي لدي الطلاب مستوى عالٍ من الاتجاهات الإيجابية والرضا نحو المهنة.

(9) يساعد الطالب على التعرف علي احتياجات وخصائص بيئة العمل الواقعية، التي يفترض أنه سيلتحق بالعمل بها مستقبلاً.

(10) يعتبر التدريب الميداني وسيلة فعالة لمساعدة الطالب على تنمية قدرات ومهارات مهنية جديدة لم يكن يمتلكها، كما أنه يساعده علي تعديل اتجاهاته، وتنمية قدرته على الابتكار والإبداع والتجديد، من خلال الربط بين الجانب النظري (المعرفة المكتسبة)، والجانب العملي (العمل).

(11) ينشئ الطلاب علي حب العمل والمهنة التي ينتمي إليها.

وهناك عديد من الدراسات التي أكدت أهمية التدريب الميداني في صقل معارف ومهارات الطلاب وتنمية استعداداتهم لدخول سوق العمل بشكل فعال، ومن هذه الدراسات: دراسة (أحمد قرقز، 2010) التي هدفت إلى التعرف على أهمية التدريب الميداني لطلاب إدارة الأعمال في جامعة جدارا، والتعرف إلى أهمية التدريب الميداني في تنمية معارف مهارات الطالب في مجال تخصصه، وزيادة معلوماته خلال مواكبة الممارسة الميدانية والعملية، وكان من أهم توصياتها ضرورة إنشاء برامج تدريبية فعالة لتدريب الطلاب في سوق العمل.

كما أوصت دراسة (نصر وآخرون، 2011) بضرورة زيادة اهتمام الجامعات بأساليب التدريب الميداني المختلفة في مجال الاقتصاد، لما لها من أثر كبير في نمو المهارات والوعي وإدراك الطلاب بمهام العمل، ومواكبة المستجدات في مجال التخصص.

أما دراسة (ماجد الشرايري، 2012) هدفت إلى معرفة مدى تقبل طلاب نظم المعلومات المحاسبية للمواد المحاسبية الحاسوبية في جامعة البلقاء التطبيقية وأهمية التدريب الميداني وأثره في مخرجات سوق العمل الأردني، وكان من نتائج الدراسة ضرورة تكثيف برامج التدريب الميداني للطلاب من أجل تأهيلهم لدخول سوق العمل بكفاءة، والاهتمام بالجانب العملي في المساقات المحاسبية المحوسبة.

* عوامل جودة التدريب الميداني: John. P. 2008، Naveenumar.T.&Mane.S..

2018.

يمكن القول أن هناك مجموعة من العوامل التي لها دور فاعل في تحقيق جودة التدريب الميداني للطلاب وبالتالي تحقيق أهدافه، وهذه العوامل هي:

- 1) وجود المؤسسات المستعدة لاستقبال الطلاب والمساهمة في تدريبهم ميدانياً بها.
- 2) إيمان المؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب بأن هذه العملية ستعود بالنفع علي كلا الطرفين (الطالب، المؤسسة)، كما تعود بالنفع علي المجتمع بآثره.
- 3) وجود بيئات تعلم وتدريب إيجابية وداعمة بالمؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب.

4) مساندة المؤسسات المشاركة في تدريب الطلاب للتفاعل المباشر بين الطالب والعملاء إذا كان التخصص يستوجب ذلك لتنمية مهارات الطالب في التعامل والتواصل الفعال.

5) وجود مشرفين ومتابعين للتدريب الميداني للطلاب (سواء من المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها الطالب أو المؤسسة المجتمعية المشاركة في التدريب) علي قدر من المعرفة والوعي بأهمية ومراحل عملية التدريب، والتمكن من كل أدوات وأساليب التدريب الميداني.

6) وعي كل عنصر من عناصر عملية التدريب (الطالب، مشرف المدرسة أو المعلم، المشرف المتعاون من المؤسسة المشاركة) بمسؤولياته ومهامه؛ بما يحقق الأهداف المنشودة.

وفي هذا السياق تؤكد دراسة (أحمد بن إبراهيم الربيع، 2016) أن قلة المام مشرف التدريب الميداني من قبل المؤسسة التي ينتمي إليها الطالب المتدرب بمهامه في عملية التدريب، وعدم تعاونه مع المشرف الميداني بالمؤسسة المشاركة في تدريب الطلاب يمثل أحد العوائق الأساسية أمام تحقيق التدريب الميداني لأهدافه، كما أوصت بضرورة حضور مشرف التدريب الميداني دورات تمهيدية لتعريفه بالتدريب الميداني وأهدافه وأهميته، وتوضيح أدوار ومسؤوليات جميع الأطراف المشاركة في هذه العملية.

* خصائص التدريب الميداني: Rachel. M. & Roger. M.. 2001

يتميز التدريب الميداني بخصائص عديدة، ومنها: Barnow. B. & Smith. j..2008

1) التعلم بالأهداف: ويعني تصميم برامج التدريب الميداني بالاعتماد علي الأهداف؛ حيث تحتاج برامج التدريب إلى وجود أهداف واضحة ومحددة يجب العمل علي تحقيقها من خلال جميع الأطراف المشاركة في عملية التدريب سواء المتدرب أو المشرف الأكاديمي أو المشرف الميداني، ويتم ربطها مع المهارات الأساسية التي يحتاجها المتدربون لتأهيلهم لأداء العمل المدرب عليه بكفاءة.

2) المشاركة: وتعتبر من الخصائص الهامة في كافة برامج التدريب الميداني؛ حيث تهتم بتنفيذ دور المشاركة بين كافة الأطراف المشاركة بالتدريب، وتعتمد هذه المشاركة

على تنفيذ كل طرف لأدواره ومسؤولياته ومهامه المحددة، والتعاون فيما بينهم لإنجاح التدريب الميداني.

(3) فرصة للمشاركة في الخبرات: حيث يتيح التدريب الميداني الفرصة لتبادل الخبرات بين المتدربين وبعضهم البعض، وبينهم وبين بقية أطراف التدريب من مشرفين؛ مما يساعد علي فهم المفاهيم الجديدة التي من الممكن مراجعتها ومناقشتها، واكتساب المهارات المتنوعة.

(4) يعد التدريب الميداني من الوسائل الممتعة لتعلم المهارات: حيث يجعل عملية التعلم والتعليم عملية ذات متعة كبيرة، فممارسة العمل وتطبيق المعرفة النظرية في الميدان تساهم في تعزيز الاستمتاع لدي المتدربين أثناء تعلمهم لمهارات جديدة.

* مهام ومسؤوليات مشرف التدريب الميداني: (ماهر أبو المعاطي، 2010)

تتعدد وتنوع مهام ومسؤوليات مشرف التدريب الميداني الممثل للمؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها الطالب، ويجب أن تكون هذه المهام واضحة ومحددة حتي لا يحدث أي خلط ويحقق التدريب الميداني للطلاب أهدافه المنشودة، وأهم هذه المهام:

(1) يقوم المشرف علي التدريب الميداني بعقد اجتماع مع المشرف المتعاون بمقر التدريب والطلاب المتدربين قبل بدء التدريب، وذلك بهدف:

* توزيع دليل التدريب الميداني الذي يوضح ويحدد مهام كل المشاركين في عملية التدريب.

* توزيع استمارة تقويم لكل الأطراف المساهمة في التدريب الميداني تضم عناصر التقويم التي يتم تقويم الطلاب المتدربين علي أساسها.

* شرح أهداف التدريب الميداني، وأهميته في الإعداد المهني للطلاب المتدرب.

(2) يقوم المشرف علي التدريب الميداني بزيارات ميدانية للطلاب المتدربين في أماكن تدريبهم؛ لمتابعة سير عملية التدريب بانتظام.

(3) يعمل المشرف علي تحسين ظروف التدريب الميداني، والعمل على تحسين العلاقات بين الطلاب المتدربين من ناحية، وبينهم وبين العاملين بمقر التدريب من

ناحية أخرى، وتنمية روح التعاون والتفاهم والانسجام بينهم؛ حيث أن العلاقات الشخصية الحسنة في التدريب من مصادر تنمية الروح المعنوية للطلاب المتدربين. (4) يحاول المشرف التغلب على الصعاب التي تواجه التدريب الميداني للطلاب، وذلك من خلال تشخيص الصعوبات التي تواجه الطلاب المتدربين خلال فترة التدريب، ووضع الخطط والأساليب المناسبة لعلاج مثل هذه الصعوبات.

(5) يقوم المشرف علي التدريب الميداني بإعداد تقرير مفصل لكل طالب بعد انتهاء كل يوم تدريبي، يذكر فيه كافة الملاحظات الإيجابية والسلبية بالنسبة لهذا الطالب خلال التدريب (من جميع الجوانب: الشخصية، المهارية، المعرفية)، كما يعد تقرير مجمع عن سير اليوم التدريبي، ويقدم به أي اقتراحات لتحسين عملية الإشراف والتدريب بشكل عام.

(6) يسلم المشرف علي التدريب تقريره المفصل عن كل طالب لهذا الطالب للإطلاع عليه ومعرفة نقاط قوته ونقاط ضعفه ومناقشتها معه وتقديم التغذية الراجعة للطالب؛ بما يحسن من أدائه، كما يقدم التقرير المجمع عن التدريب لإدارة التدريب بالجهة التابع لها للنظر فيه والإطلاع علي مابه من سلبيات لحلها، أو مقترحات جادة لتحسين التدريب لتنفيذها.

المحور الثالث: تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

رغم تقدم وتعدد وسائل تقديم المعلومات يظل المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو الموجه والميسر والمرشد للطلاب، وبدون المعلم لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يؤدي دوره ويحقق أهدافه بشكل كفاء، لذا تبذل الجهود دائماً للإرتقاء بمستوي إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لمواكبة كل جديد يطرأ علي الميدان.

وتعد التنمية المهنية للمعلم من أهم الأساليب للوصول إلي التمكن من المهارات المختلفة، كما تعد من الأسس الهامة لخروج النظم التعليمية من أزمتها الراهنة وتحقيقها لأهداف التطوير والتحسين؛ حيث أنها تعمل علي تحسين أداء المعلم ورفع مستوي معارفه وقدراته وكفاءته في كافة النواحي (الأكاديمية، والمهنية) بالإضافة لتحسين

مهاراته في التعامل مع التكنولوجيا؛ وذلك بهدف الإرتقاء بقدرته علي أداء المهام المختلفة والأدوار المتجددة. Veronica Okogbaa. 2017.82

وتدريب المعلم أثناء الخدمة هو أساس التجديد والتطوير، ويعتبر الوجه المكمل لعملية إعدادة؛ حيث أن برامج إعداد المعلم قبل الخدمة مهما عظمت مخرجاتها تظل غير كافية للتكيف مع واقع يشهد تطورات علمية وثقافية واقتصادية واجتماعية وتقنية عميقة ومتلاحقة؛ مما يتطلب من المعلم أن يطور من مفاهيمه ومهاراته المهنية حتي يكون منسجماً مع المتغيرات المحيطة به والتي يعمل فيها، ومن هنا تتجسد الحاجة إلى استمرار النمو المهني للمعلم طوال مدة أدائه الوظيفي، وبالتالي ينبغي أن يحظي تدريب المعلم أثناء الخدمة بالاهتمام والتطوير بشكل فعال، لتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بأدواره المتجددة. (طارق عبد الرؤوف عامر، 2012، 37).

ويعرف كلاً من مصطفى عبدالسميع، وسهير حواله (2005) التدريب أثناء الخدمة بأنه ” نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلم من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات العلمية والعملية والسلوكية، وكل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية“.

كما يعرفه خالد طه الأحمد (2005) بأنه ”عمل يبدأ بتصنيف احتياجات المعلمين ثم يُصمم برامج تدريبية مبنية على هذه الاحتياجات والأهداف المخططة للعملية التربوية؛ ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج ثم تقويمها وتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب، ومدى الاستفادة من تلك البرامج ومردودها علي الميدان“.

أما يونس ناصر (2006) فيعرفه بأنه ”عملية تنمية مستمرة لمفاهيم ومهارات المعلم الأدائية في إطار محتوى فكري تربوي، وتطوير أساليب تعليمية جديدة تمكنه من اكتساب الخبرات، وتحقيق الأهداف المرجوة من عمله“.

ويتفق زياد بركات (2005، 216) مع كل من إيهاب المصري، وطارق محمد (2013، 45) في أن تدريب المعلم أثناء الخدمة هو ” برامج دورية منظمة تكون علي شكل دورات وورش عمل ينضم إليها المعلمين بتخطيط مسبق، ويشرف عليها مجموعة

من المشرفين التربويين المتخصصين في مجالات تربوية وتعليمية مختلفة؛ مما يساعد علي رفع مستوى أداء المعلم بصورة مستمرة مادام ملتحق بالمهنة.

وبناء علي ماسبق يمثل التدريب أثناء الخدمة أحد العناصر المهمة في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلم، وأكثرها استخداماً حالياً، وبالنظر لمعلم التعليم التجاري يتضح أن هناك حاجة ملحة لتطوير مهاراته ومعارفه لمواكبة التطور الحادث للتعليم الفني التجاري في الأونة الأخيرة والتوجه لمنظومة الجدارات ومدارس التكنولوجيا التطبيقية المتخصصة، وكل ذلك فرض العديد من المواصفات الجديدة للعملية التعليمية، وبالتالي ظهور أدوار واحتياجات ومتطلبات جديدة للمعلم، ومن هنا أصبح متوقفاً من معلم التعليم التجاري أن يطور من أدواره ووظائفه من خلال انضمامه لبرامج تدريبية تراعي هذه الاحتياجات وتعمل علي تنميتها كخطوة لتحسين أداء المعلم في ظل تطوير التعليم الفني التجاري.

* دواعي التدريب أثناء الخدمة:

يمكن إيجاز دواعي تدريب المعلمين أثناء الخدمة فيما يلي: (بلال خلف السكارنه، 2011)، (رشا أكرم العميرة، 2017)

(1) سد أوجه الصور والنقص في عملية إعداد المعلم، وقد كان هذا القصور نتيجة غلبة منطق الكم على منطق الكيف في إعداد المعلم؛ لذا تدنى مستوى مخرجات عملية الإعداد، ويعد التدريب أثناء الخدمة هو السبيل لإصلاح هذا القصور.

(2) مواجهة مقتضيات العصر والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة والسعي إلى رفع الإنتاجية وتجديد المعارف والمهارات؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

(3) التدريب أثناء الخدمة يعد ضرورة لتطوير التعليم؛ حيث أن التطورات المتلاحقة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفرض وجود برامج تدريب تسهم في تطوير عملية التعليم والتعلم وتوفير كفاءات مؤهلة علمياً وتربوياً من خلال تدريبهم بشكل مستمر لضمان الارتقاء بقدراتهم والنهوض بالعملية التعليمية من حيث الكم والنوع، فالتدريب ينمي لدي المعلمين مهارات ومعارف جديدة مما يطور من

أدائهم، والمعلم الذي يملك مهارات عالية ومتطورة يكون لديه القدرة على التأثير في الآخرين، وبالتالي يمكنه الارتقاء بأداء طلابه.

4) التدريب أثناء الخدمة ضرورة للتجديد التربوي، ذلك أن المعرفة تتغير وتتجدد باستمرار وبسرعة، وبالتالي فالمهارات التي يحتاجها المعلم تتسع وتتفرع بما يلقي على عاتق المعلم ضرورة تجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته تحت ما يسمى بالتنمية المهنية المستدامة تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة.

* أهداف التدريب أثناء الخدمة:

صنف خالد طه الأحمد (2005) أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة فيما يلي:

1) الأهداف المعرفية، وترتبط بتزويد المعلم بالمعارف المتعلقة بالتربية وعلم النفس التربوي والتخطيط التربوي، هذا إلي جانب تزويده بالمعارف المتطورة في مجال تخصصه الأكاديمي، بالإضافة إلى مهارات وطرق التفكير المتنوعة.

2) الأهداف المهارية، وتتعلق بتنمية مهارات معينة ومحددة لتحقيق أهداف النظام التعليم الذي يعمل به، إلي جانب مهارات توظيف التكنولوجيا التربوية والوسائل التعليمية والقدرة على تنظيم الأنشطة واستراتيجيات التدريس الحديثة وتشخيص المشكلات وإيجاد الحلول..

3) الأهداف المهنية، وتتعلق بتوعية المعلم بأهمية التنمية المهنية المستدامة والسعي للتطوير المهني والرقمي الوظيفي.

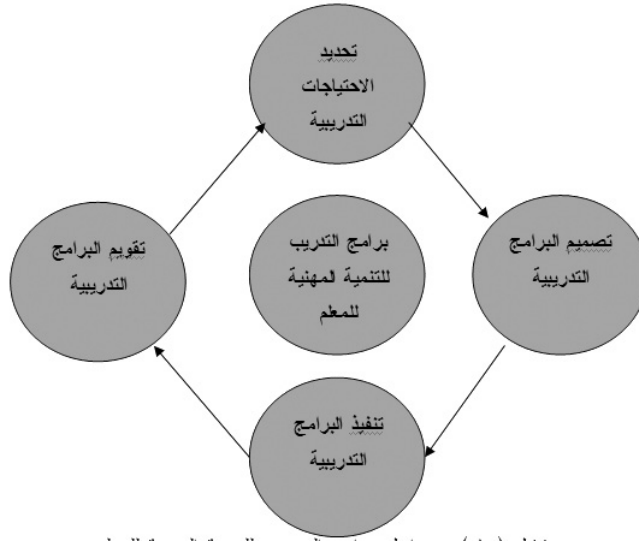
4) الأهداف الإنتاجية، وهي التي تقاس بالمخرجات النهائية للنظام التدريبي، ومدى تحقيقه للأهداف التي سبق وضعها ومردود ذلك علي أداء المعلم.

5) الأهداف الوجدانية، وترتبط بتحقيق قيم المهنة التي يمارسها المعلم وأخلاقياتها وفلسفة التربية، بما ينعكس علي تحسين جو العمل في المؤسسات التعليمية من خلال رفع الروح المعنوية بين المعلمين العاملين بها، وخلق تفاعل إيجابي بين المعلم وطلابه.

وبالنسبة لمعلم التعليم التجاري، يستهدف التدريب أثناء الخدمة توعيته بأدواره الجديدة التي ظهرت مع تطور التعليم الفني التجاري وإنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية، ورفع مستوى كفاءته واكسابه المهارات والخبرات التي تتطلبها مهامه المتطورة التي لم يعتادها من قبل ومنها مهام متابعة التدريب الميداني للطلاب في الشركات المتخصصة لتحقيق الأهداف المنشودة من هذا التطوير.

* مراحل برامج التدريب أثناء الخدمة:

يعتمد نجاح برامج التدريب للتنمية المهنية للمعلم علي مدي التخطيط الجيد لها، وتعد عملية بناء وتصميم البرامج التدريبية عملية متعددة الأوجه، كما أنها عملية متماسكة العناصر وتكمل بعضها البعض، وتتضمن عدة مراحل كما يوضحها الشكل التالي:



شكل (1): مراحل برامج التدريب للتنمية المهنية للمعلم.

ويتضح من الشكل السابق أن هذه المراحل دائرية ومتكاملة، بمعنى أنها قد تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء وتصميم البرامج التدريبية، كما يمكن أن تبدأ من تقويم البرامج التدريبية وتعاد المراحل مرة أخرى من مرحلة تحديد الاحتياجات وهكذا.

* أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

لم يعد التدريب أثناء الخدمة يقتصر على أسلوب واحد؛ بل تتنوع الأساليب المستخدمة في ذلك؛ حيث أن أي برنامج تدريبي يتطلب توظيف أسلوب معين حسب ما تقتضيه طبيعة وأهداف هذا البرنامج، ويشير على راشد (2003، 196 - 203)، و (Hiten. 2003: 27) ورحيم جاسم (2008، 53، 538)، ومدحت أبو النصر (2012، 61 - 65)، و(شادية عبدالحليم تمام، وأماني محمد طه، 2013) إلى مجموعة من الأساليب التي يمكن توظيفها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فيما يلي:

(1) الدورات التدريبية: والتي قد تكون دورات تدريبية طويلة أو قصيرة، ويشارك فيها المعلمون لتجديد مهاراتهم ومعلوماتهم وخبراتهم في مجال التخصص، وتستهدف تبادل الخبرات بين المعلمين المنضمين إليها.

(2) التدريب الذاتي: ويعد أحد أساليب التدريب التي تعتمد على المتدرب ذاته، وفي هذا الأسلوب للتدريب يتم الاستفادة من كافة الامكانيات المتاحة داخل المؤسسة التعليمية لصالح المتدرب.

(3) التدريب عن بعد: ويعتبر أحد أساليب التدريب الحديثة، فهو يعتمد على وصول الخدمات التدريبية للعاملين في مجال التعليم دون التقيد بالزمان أو المكان.

(4) الحوار والنقاش الجماعي: وهذا الأسلوب في التدريب يتيح فرصاً حقيقية أمام المتدربين للنقاش والحوار والمشاركة فيما بينهم.

(5) الاستقصاءات: وتعتبر وسيلة سريعة تساعد المتدرب على أن يقيم إحدى الصفات أو المهارات أو السلوكيات أو الاتجاهات لديه.

* مكونات برامج التدريب أثناء الخدمة:

يمكن توضيح مكونات برامج التدريب أثناء الخدمة فيما يلي: (أسامة سيد، عباس الجمل، 2012، 122 - 190):

(1) المدخلات، وتشتمل مدخلات البرامج التدريبي على العناصر الأساسية للتدريب، وهي: المتدربين، والقائمين بالعمل التدريبي، المهارات والخبرات والمعلومات والمعارف والاتجاهات والأنماط السلوكية المراد تنميتها لدى المتدربين.

(2) العمليات، وتشير العمليات وبصفة أساسية إلى الاستراتيجيات وما تشمله من طرائق وأساليب تدريسية، واستخدام الوسائل التي تحول مدخلات البرنامج إلى مخرجات تحقق الأهداف (3) المخرجات، وتعتبر مخرجات البرنامج التدريبي المنتج النهائي له، وتشمل المخرجات الانسانية، والمخرجات المادية، والمخرجات المعنوية.

(4) البيئة التدريسية، أي المكان الذي يتم فيه التدريب، وهناك مجموعة من الاعتبارات يجب مراعاتها في تجهيز واختيار مكان التدريب تتمثل في: (شكل الجلوس، والمسافات، والاتصال)

(5) التغذية الراجعة، في ضوء ما حققه البرنامج التدريبي، وما يجب أن يحققه، يتم إعادة النظر في مدخلات وعمليات البرنامج، لاتخاذ القرار فيما يخص التغيير أو التطوير في البرنامج

* أنواع التدريب أثناء الخدمة:

يمكن تلخيص أنواع برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة فيما يلي: (حمدي أحمد

محمود، 2018، 55)

- (1) برامج التدريب المبدئي للمعلمين الجدد.
- (2) برامج التدريب بقصد التجديد والتطوير وتحسين العمل وزيادة المعارف.
- (3) البرامج التدريبية والتوجيهية للأعمال الجديدة التي تسند إلي المعلم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى وظيفي آخر (الترقي).
- (4) برامج التأهيل للحصول على المؤهلات الأعلى.

* طرق ترغيب المعلمين في التدريب أثناء الخدمة:

هناك عديد من الطرق لترغيب المعلمين للاشتراك في البرامج التدريبية أثناء الخدمة، منها: (باسم الحميري، 2009)

- (1) عدم اتباع الإلزامية في الحضور وترك ذلك لرغبة المعلم ودرجة احتياجه للبرنامج التدريبي

- (2) أن لا تكون منتهية باختبارات أو شهادات؛ بل تكون عملية حضور ومشاركة فاعلة في البرنامج التدريبي فقط.
- (3) أن يكون لهذه البرامج دور في الترقية وزيادة الراتب.
- (4) أن يكون لها مردود إيجابي فعلي في مجال عمل المعلم ومستوي أدائه ومهاراته المهنية، وترشيحه إلى الوظائف الأعلى.
- (5) أن يمنح المعلم المشارك فرصة للسفر إلي الخارج على نفقة الدولة لزيارة بعض المؤسسات التعليمية، أو حضور المؤتمرات وورش العمل الخاصة بالتدريب.
- (6) أن يشعر المعلم المتدرب بأن هناك قيمة وفائدة عملية فعلية من هذه البرامج، وأنه يمكن تطبيق ما تم تعلمه بها في مجال العمل بعد انتهاء التدريب للإرتقاء بمستوي الأداء المهني.
- (7) مشاركة مدير المدرسة وبعض المشرفين التربويين والمسؤولين كأفراد في التدريب؛ حتي لا يشعر المعلم بأنها فرض عليه فقط.
- وبناء علي كل ما سبق عرضه فيما يخص تدريب المعلمين أثناء الخدمة، تم استخلاص بعض المبادئ التربوية التي يجب مراعاتها عند تدريب معلم التعليم التجاري؛ حتي يحقق التدريب الأهداف المنشودة، وهذه المبادئ هي:
- وعي ودراية القائم بالتدريب بطبيعة المتدربين، وبالتالي الحرص علي معاملتهم معاملة قائمة على احترام شخصياتهم، وتقدير آرائهم وإعطائهم الفرصة لطرح التساؤلات والاستفسارات
 - التأكيد علي أن البرنامج التدريبي ينطلق من حاجة حقيقية وتطورات متلاحقة بالميدان يجب علي المعلم مواكبتها والانسجام معها.
 - المعلم يريد التعلم؛ حيث يكتشف أن التدريب هو مفتاح نمو أدائه ومهاراته؛ لذا ينبغي أن يشعر بالفعل أنه يكتسب الجديد وما يحتاجه من خلال هذا التدريب: معلومات - مهارات - أساليب تفكير - اتجاهات - قيم - ميول.
 - اطلاع المعلمين المتدربين على أهداف التدريب مسبقاً؛ مما يزيد من دافعيتهم للتدريب والالتزام والمشاركة الفاعلة.

- توفير التغذية الراجعة للمعلمين المتدربين ليستطيعوا تحديد المستوى الحقيقي الذي وصلوا إليه، وتقييم مدي تقدمهم نحو أهداف التدريب.
 - حيث أن فئة المتدربين لديهم قدر مناسب من النضج؛ لذا يجب أن يكلفوا بأنشطة ومهام تحفزهم علي التفكير والتصرف بشكل يثري معارفهم ومهاراتهم.
 - مراعاة التدرج والشمول والاستمرارية في التدريب؛ بحيث تقدم الموضوعات التي يتناولها البرنامج التدريبي من البسيط للمركب ومن السهل للصعب.
 - التنوع في أساليب التدريب لمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، نظراً لتفرد كل منهم في الخبرة العملية والخلفية المهنية، والقدرة على التعلم.
 - الحرص على إشراك المعلمين المتدربين في تنظيم العمل بالبرنامج التدريبي - ومناقشة محتواه - وتقييم أنفسهم ذاتياً أثناء التدريب.
- ونظراً لأهمية التدريب أثناء الخدمة فهناك عديد من الدراسات التي أهتمت بالبحث في هذا الميدان، وبناء برامج تدريبية لتنمية مهارات المعلم، ومن هذه الدراسات: دراسة Sato. M.. Chung. R.. & Darling. L..2008 التي هدفت إلي بناء برنامج تدريبي لتنمية الممارسات التقويمية لدي المعلم، وأوصت بأهمية إعداد برامج تدريبية للمعلمين طوال فترة تواجدهم بالخدمة للإرتقاء بمستوي الأداء والمعارف،، أما دراسة (Buzza. et..2010) أكدت علي أهمية وجود مدرسة للتنمية المهنية للمعلمين وتقديم برامج تدريبية من خلالها، ودراسة (Zhu. J.. 2010) التي أوصت بضرورة العمل علي التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية والثانوية لتحسين أدائهم لمهنتهم، أيضاً أشارت دراسة كل من (Robinson.2010) و (Shestok.2012) إلي أهمية تشجيع المعلمين علي مواصلة البرامج التدريبية التنموية بما يحسن الأداء ويحقق جودة مخرجات التعليم، وجاءت دراسة (هبة إمام إبراهيم البديوي، 2011) لتكشف عن ضرورة الاهتمام بتطوير البرامج التدريبية وورش العمل التي تزود معلمي التعليم التجاري بمستحدثات المقررات وأساليب تعلمها بصفة مستمرة.

كذلك دراسة (عبد الله أحمد، 2013) التي هدفت إلي قياس فاعلية برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لمعلمي البيولوجيا بالمرحلة الثانوية في تنمية أدائهم المهني،

أيضا أفادت دراسة (مجدي اسماعيل، وانعام أبو زيد، وأميمة عفيفي، 2016) بضرورة الاعتماد علي البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي.

التعليق علي الدراسات السابقة:

- * اتفقت الدراسات السابقة في التأكيد علي أهمية البرامج التدريبية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتنمية المعلم مهنيًا وتحسين معرفته ومهاراته.
- اتفقت الدراسات السابقة في التأكيد علي بناء وتصميم برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة في ضوء التطورات والاتجاهات العالمية والمعاصرة سواء في الميدان التربوي أو ميدان التخصص الأكاديمي.
- بعض الدراسات السابقة اهتمت بتشجيع المعلمين علي مواصلة البرامج التدريبية التنموية بما يحسن الأداء مهنيًا وأكاديميًا، مع وجود جهة مسؤولة عن التنمية المهنية تقدم البرامج التدريبية للمعلم مثل دراسة: (Buzza. et..2010)، و (Robinson.2010)، و (Shestok.2012).
- يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد علي أهمية بناء وتصميم برامج تدريبية للمعلم أثناء الخدمة لتنمية معارفه ومهاراته المختلفة المهنية والتربوية والأكاديمية في ضوء التطورات والمستجدات في الميدان التربوي، ويختلف عنها في محاولة توظيف هذه البرامج في تنمية مهارات متابعة التدريب الميداني وهي من الأدوار الجديدة التي أقيمت علي عاتق معلم التعليم التجاري نتيجة تطوير التعليم الفني والاتجاه نحو منح الجدارات ومدارس التكنولوجيا التطبيقية واختلاف المناهج بها.
- وأخيرا استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في إعداد وبناء البرنامج التدريبي، وكذلك إعداد أدوات البحث.

منهجية البحث وإجراءاته

اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات والإجراءات البحثية؛ من أجل تنفيذ هذا البحث، والإجابة علي التساؤلات، والتحقق من صحة الفروض، وكانت هذه الخطوات كالتالي:

أولاً: إعداد قائمة بمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري:

كان التساؤل الأول من تساؤلات البحث هو: (ما مهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري؟

ومن أجل الإجابة عن هذا التساؤل البحثي، قامت الباحثة بإعداد قائمة بمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، من خلال الخطوات الآتية:

(1) تحديد الهدف من القائمة: يتمثل الهدف الأساسي من إعداد هذه القائمة في تحديد مهارات متابعة التدريب الميداني اللازمة لمعلمي التعليم الثانوي التجاري؛ بحيث تكون هذه القائمة نقطة البداية في إعداد الإطار العام للبرنامج التدريبي المقترح.

(2) تحديد مصادر اشتقاق القائمة، حيث تم اشتقاق القائمة بالاعتماد على المصادر الآتية:

* المصدر الأول:

- الإطلاع على الدراسات والبحوث والأدبيات السابقة التي تناولت التدريب الميداني ومهارات متابعته والإشراف عليه، وأدوار ومسؤوليات كل طرف فيه، وكذلك المراجع والكتب المتخصصة في التدريب الميداني وما بها من موضوعات حول أهميته وآلياته ومهارات متابعته.

- طبيعة مدارس التكنولوجيا التطبيقية وأهدافها وأهمية التدريب الميداني في تحقيق هذه الأهداف

* المصدر الثاني: استقراء بعض أدلة التدريب الميداني للطلاب في مختلف التخصصات.

* المصدر الثالث: آراء الخبراء والمتخصصين في التربية، وبعض معلمي وموجهي التعليم الثانوي التجاري حول مهارات متابعة التدريب الميداني التي يجب توافرها لدي مشرفي التدريب؛ حيث قامت الباحثة بإجراء بعض المقابلات المفتوحة غير المقننة

لاستطلاع الآراء حول المهارات التي يحتاج إليها معلم التعليم التجاري للقيام بمتابعة التدريب الميداني لطلابه والقيام بمهام هذا الدور الجديد الملقي علي عاتقه بما يحقق الأهداف المنشودة.

من خلال المصادر السابق ذكرها قامت الباحثة باستخلاص قائمة مبدئية بمهارات متابعة التدريب الميداني اللازمة لمعلمي التعليم الثانوي التجاري، وهي المهارات التي تم الاتفاق عليها وتكرارها في معظم أدلة التدريب الميداني؛ حيث استخلصت الباحثة (6) مهارات رئيسية ووضعت لكل مهارة مجموعة من المؤشرات الأدائية التي يمكن ملاحظتها وقياسها لدي المعلم، وهذه المهارات هي: (مهارة تخطيط التدريب الميداني، مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني، مهارة العرض والتواصل مع الطلاب، مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني، مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم، مهارات شخصية).

3) ضبط القائمة علمياً، تم عرض القائمة في صورتها المبدئية علي عدد من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس، ومعلمي وموجهي المواد التجارية؛ وذلك لإبداء الرأي فيها من حيث (مدى السلامة العلمية واللغوية لمهارات متابعة التدريب الميداني، مدى اتساق هذه المهارات مع طبيعة وأهداف التعليم التجاري ومدارس التكنولوجيا التطبيقية، ومدى ارتباطها بطبيعة المواد التجارية، مدى ارتباط المؤشر بالمهارة التي يقيسها، والقابلية للتطبيق والقياس في الواقع الفعلي للتدريب الميداني بالشركات) والتعديل في القائمة بالحذف أو الإضافة لما يرونه غير مناسب أو مناسب من مهارات متابعة التدريب الميداني ومؤشرات أدائها، على أن يعرض كل محكم من السادة المتخصصين رأيه من خلال مقياس ثلاثي الدرجة (مناسب إلى حد كبير - مناسب إلى حد ما - غير مناسب) وفقاً لما يراه لكل بند من بنود القائمة.

وبناء علي آراء السادة المحكمين، أجرت الباحثة بعض التعديلات سواء في صياغة بعض المؤشرات لتصبح أكثر إجرائية، أو حذف بعض المؤشرات لتكرارها، أو إضافة البعض الأخر، وبذلك تم التوصل إلى القائمة في صورتها النهائية (ملحق 1)، والتي يمكن الارتكاز عليها ضمن مجموعة من الأسس الأخرى لبناء البرنامج التدريبي المقترح، وجاءت القائمة

في صورتها النهائية مشتملة علي (6) مهارات رئيسية لمتابعة التدريب الميداني يندرج تحت كل منها مجموعة من المؤشرات الأدائية كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (1)

مهارات متابعة التدريب الميداني ومؤشراتها.

المهارة	عدد مؤشرات الأداء
- مهارة تخطيط التدريب الميداني.	(12) مؤشر
- مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني.	(8) مؤشر
- مهارة العرض والتواصل مع الطلاب.	(8) مؤشر
- مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني.	(9) مؤشر
- مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم.	(9) مؤشر
- مهارات شخصية.	(7) مؤشر
الإجمالي	(53) مؤشر

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الأول من تساؤلات البحث.

ثانياً: إعداد البرنامج التدريبي المقترح:

قامت الباحثة بإعداد البرنامج التدريبي المقترح من خلال الخطوات الآتية:

1) تحديد الفلسفة التي أستند إليها البرنامج التدريبي:

تتلخص فلسفة البرنامج التدريبي في إثراء وتعزيز فكر التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم التجاري أثناء الخدمة للتمكن من المهارات التي فرضها التطور التكنولوجي والتربوي للتعليم الفني عموماً والتعليم التجاري علي وجه الخصوص، والاتجاه نحو التوسع في إنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية، الأمر الذي تنعكس آثاره علي تحسين نواتج العملية التعليمية.

2) تحديد أسس البرنامج التدريبي:

تم بناء البرنامج التدريبي المقترح في ضوء مجموعة من الأسس، وهي:

* أن يحقق البرنامج بعض أهداف التطوير التربوي والتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم التجاري.

* ينطلق البرنامج التدريبي المقترح من قائمة مهارات متابعة التدريب الميداني التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، والتي تمكنهم من تطوير أدائهم وتحسين كفاءتهم في الوصول لأهدافهم التعليمية بنجاح.

* مراعاة الدقة والحداثة والشمول في المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي وتنظيمه بشكل منطقي.

* ينظم المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي المقترح في صورة عدد من الوحدات التدريبية تتكون كلا منها من مجموعة موضوعات تدريبية مرتبطة بالتدريب الميداني.

(3) تحديد أهداف البرنامج التدريبي:

تم تحديد الهدف العام للبرنامج التدريبي المقترح في ضوء فلسفة وأسس بناء البرنامج السابق عرضها، وقد تمثل في تنمية المعارف والمهارات الخاصة بمتابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، وقد تم صياغة الأهداف السلوكية لكل موضوع من موضوعات البرنامج التدريبي المقترح في ضوء هذا الهدف العام.

(4) تحديد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي وتنظيمه:

قامت الباحثة بمراجعة الدراسات والأدبيات التي تناولت التدريب الميداني واستفادت منها في إعداد المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي المقترح، وقد فضلت الباحثة تنظيم محتوى البرنامج التدريبي في صورة عدد من الوحدات التدريبية المشتملة علي المعارف والمهارات المرتبطة بمهارات متابعة التدريب الميداني، والتي يجب أن يلم بها المعلم لتحقيق الهدف العام والأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي، وقد جاءت الوحدات التدريبية بالبرنامج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (2)

وحدات البرنامج التدريبي المقترح

م	الوحدة التدريبية
1	الوحدة التدريبية الأولى: (مدخل عام إلي التدريب الميداني) * مفهوم التدريب الميداني. * الفرق بين مفهوم التدريب الميداني والتطوير الميداني. * أهمية وأهداف التدريب الميداني. * أهمية التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية التجارية.
2	الوحدة التدريبية الثانية: (خصائص التدريب الميداني وعوامل جودته) * خصائص التدريب الميداني. * عوامل جودة التدريب الميداني. * إيجابيات وسلبيات التدريب الميداني. * أساليب التدريب.
3	الوحدة التدريبية الثالثة: (أدوار ومسؤوليات أطراف عملية التدريب الميداني) * أدوار ومسؤوليات الطالب. * أدوار ومسؤوليات مشرف المدرسة. * أدوار ومسؤوليات المشرف الخارجي.
4	الوحدة التدريبية الرابعة: (مهارات وكفايات مشرف التدريب الميداني الناجح) * مهارات مشرف التدريب الناجح. * كفايات وصفات مشرف التدريب الناجح. * معايير تقييم الطالب خلال التدريب الميداني.

5) تحديد الاستراتيجيات وأساليب التدريب بالبرنامج التدريبي: يساعد توظيف أساليب التدريب المناسبة في أي برنامج تدريبي إلى تحقيق أهدافه؛ حيث من خلالها يمكن نقل المعارف والمهارات، وتغير اتجاهات المتدربين وفقاً للهدف العام والأهداف الإجرائية الموضوعية، وهناك أساليب تدريب متعددة، وقد راعت الباحثة في اختيار أساليب التدريب ما يلي: (الارتباط بهدف البرنامج العام والأهداف الإجرائية له، الملاءمة لطبيعة موضوعات البرنامج، جعل المعلم المتدرب نشط ومشارك إيجابي في عملية التدريب)؛ لذا تم توظيف مجموعة من أساليب التدريب أهمها: (المحاضرات - المناقشات - التعلم التعاوني - العصف الذهني - حل المشكلات).

6) تحديد مصادر التعلم: استخدمت الباحثة العديد من مصادر التعلم والمراجع التي يمكن أن يرجع لها المعلم عند الحاجة إليها؛ بما يساعد في تحقيق أهداف البرنامج

التدريبي، ومقابلة الفروق الفردية بين المتدربين، وزيادة دافعيتهم نحو موضوع التدريب.

7) تحديد وإعداد الأنشطة المتضمنة بالبرنامج التدريبي: روعي في تحديد الأنشطة التدريبية

المعايير الآتية: (ترتبط بأهداف البرنامج ومحتواه، متنوعة وتراعي الفروق الفردية بين المعلمين المتدربين وتتلاءم مع ميول واتجاهات واستعدادات كل منهم، تثير الفضول وتوفر العمل التعاوني، تتسم بالاستمرارية والتكامل، تضع المعلم المتدرب في الموقف الحقيقي للتدريب)، وفي ضوء ذلك استخدمت الباحثة مجموعة من الأنشطة التدريبية مثل: (الحوار والمناقشة والعصف الذهني حول موضوعات البرنامج التدريبي، تطبيقات عملية لمهارات متابعة التدريب الميداني، أنشطة تعاونية من خلال العمل في مجموعات صغيرة، إعداد تقارير تفصيلية حول كل موضوع تدريبي، أنشطة البحث عن المعلومات من خلال الإنترنت)، مع إتاحة الفرصة لكل معلم لاختيار النشاط الذي يناسب اهتماماته ويلبي احتياجاته.

8) تحديد وسائل ومعينات التدريب: وتشمل الوسائل التعليمية التي تساعد على جودة التدريب وتحقيق أهدافه وزيادة فعاليته، وتزويد المعلمين المتدربين بخبرات تعليمية باقية الأثر ومنها: (العروض التقديمية - شبكة الانترنت Internet، أجهزة الكمبيوتر، سبورة ورقية وأقلام ملونة)، وقد راعت فيها الباحثة ما يلي: (ملاءمتها لهدف البرنامج التدريبي ومحتواه، التنوع بما لا يشعر المتدرب بالملل، استخدام الوسيلة في الوقت المناسب، الوضوح وسهولة الاستخدام، التجربة قبل الاستخدام للتأكد من صلاحيتها، توفير البيئة الفيزيائية المناسبة لاستخدامها (إضاءة - تهوية - كهرباء - ...)).

9) تحديد زمن تنفيذ البرنامج التدريبي: تحدد زمن تنفيذ البرنامج التدريبي كما يلي:

* لقاء تمهيدي (2 ساعة) لتهيئة المعلمين - عينة البحث - لتنفيذ البرنامج.

* تقديم المادة العلمية للبرنامج بواقع (18 ساعة) موزعة على (4) أيام بواقع (4 ساعات ونصف) تدريب يومياً، مع مراعاة الآتي: (إتاحة فترة راحة للمعلمين

للمتدربين، مناسبة المدة الزمنية للبرنامج للهدف التدريبي، مراعاة التابع المنطقي والزمنى لعرض الموضوعات التدريبية، مراعاة التوازن في توزيع المهام والأعمال خلال مدة التدريب)، وقد تم تنفيذ البرنامج التدريبي في اجازة نصف العام للعام الدراسي (2021 / 2022)، وفقاً لاتفاق المعلمين المتدربين - عينة البحث - علي ذلك؛ وبما يحقق النفع لهم ولا يؤثر على سير العملية التعليمية إذا ما تم تنفيذ البرنامج خلال فترة الدراسة.

10) تحديد أساليب التقويم المناسبة للتأكد من تحقيق أهداف البرنامج التدريبي:

وتمثلت أساليب التقويم في ملف أعمال خاص بكل معلم يشتمل علي ما يلي:

* إجابة المعلم علي الاختبار التحصيلي القبلي / البعدي للمحتوي العلمي للبرنامج التدريبي؛ حيث قامت الباحثة بإعداد اختبار تحصيلي لقياس مدى إلمام معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - بالجوانب المعرفية المتعلقة بالتدريب الميداني وأساليبه وأهميته وأدواته ومهارات متابعته.

* أداء المعلم لمهارات متابعة التدريب الميداني وفقاً لبطاقة الملاحظة القبليّة / البعدية للبرنامج التدريبي؛ حيث قامت الباحثة بإعداد بطاقة ملاحظة لقياس مستوى أداء معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم.

* بالإضافة إلي المهمات والتكليفات والأنشطة التي كلف بها المعلم المتدرب خلال كل وحدة تدريبية بموضوعاتها المختلفة.

11) ضبط البرنامج علمياً والتأكد من صلاحيته للتطبيق: وذلك من خلال عرضه علي

مجموعة من المحكمين في مجال المناهج وطرق التدريس عامة ومناهج وطرق تدريس العلوم التجارية علي وجه الخصوص؛ للتحقق من صدقه وصلاحيته من حيث: مدى دقة وحدائة المحتوى العلمي، ومدى مناسبة الأهداف والمحتوي والأنشطة وأساليب التدريب والتقويم الموظفة بالبرنامج لمعلمى التعليم الثانوي التجاري، وقد قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أوصي بها السادة المحكمون،

وبذلك أصبح البرنامج التدريبي المقترح في صورته النهائية صالحاً للاستخدام في المعالجة التجريبية للبحث. (ملحق 2)

وهكذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الثاني من تساؤلات البحث، وهو: ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي لمعلمي التعليم الثانوي التجاري لتنمية مهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية»؟

ثالثاً: إعداد الاختبار التحصيلي للجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات متابعة التدريب الميداني، وذلك كما يلي:

(1) تحديد الموضوعات الأساسية بالبرنامج التدريبي المقترح. (وقد تم ذلك بالخطوات السابقة).

(2) تحديد الهدف من الاختبار: هدف الاختبار إلي قياس مدى إلمام معلمى التعليم الثانوي التجاري - عينة البحث - بالجوانب المعرفية المتعلقة بالتدريب الميداني وأساليبه وأهميته وأدواته ومهارات متابعته.

(3) إعداد جدول مواصفات الاختبار: وتم ذلك من خلال:

- تحديد الأهمية النسبية للموضوعات المختلفة بالبرنامج التدريبي المقترح وفقاً لأهمية كل موضوع بالنسبة لتنمية معارف ومهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، وأيضاً مدي تكرار كل موضوع من هذه الموضوعات بالدراسات السابقة وبالأدبيات التي تناولت التدريب الميداني.

- تحديد الأهمية النسبية لمستويات الأهداف (تذكر، فهم، تطبيق، تحليل) في ضوء الهدف العام والأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي المقترح، ووفقاً لمدي أهمية كل مستوي من هذه المستويات لتنمية معارف المعلمين المتدربين حول موضوع التدريب.

جدول (3)

مواصفات الاختبار التحصيلي للبرنامج التدريبي المقترح.

المجموع الكلي للمفردات	الوزن النسبي للموضوعات	الوزن النسبي للأهداف				المحتوي
		تحليل	تطبيق	فهم	تذكر	
5	٪ 20	1	2	1	1	(1) مدخل عام إلي التدريب الميداني.
5	٪ 20	1	2	1	1	(2) خصائص التدريب الميداني وعوامل جودته.
10	٪ 30	3	3	2	2	(3) أدوار ومسؤوليات أطراف عملية التدريب الميداني.
10	٪ 30	3	3	2	2	(4) مهارات وكفايات مشرف التدريب الميداني الناجح.
	100٪	30٪	35٪	20٪	15٪	الأوزان النسبية للأهداف
30		8	10	6	6	المجموع الكلي للمفردات

(4) صياغة مفردات الاختبار التحصيلي: بناء علي جدول مواصفات الاختبار وتحديد عدد المفردات به (30) مفردة، تم صياغة مفردات الاختبار في شكل: (مفردات موضوعية: الاختيار من متعدد - الإكمال، الصواب والخطأ، ومفردات المقال الصغير) نظراً لموضوعيتها وسهولة تصحيحها، وتمتعها بدرجة عالية من الصدق والثبات، وقدرتها علي قياس مستويات التحصيل المختلفة، وقد راعت الباحثة تغطية المفردات لكل الجوانب المعرفية والمفاهيم الخاصة بالتدريب الميداني المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقترح.

(5) إعداد مفتاح تصحيح الاختبار: لكي تتم عملية التصحيح بشكل عادل وموضوعي، قامت الباحثة بإعداد مفتاح تصحيح للاختبار يشتمل علي الإجابات الصحيحة لأسئلته.

(6) وضع تعليمات الاختبار التحصيلي: حيث راعت الباحثة أن تكون عباراتها سهلة وبسيطة وواضحة ومختصرة، وتوضح الهدف من الاختبار، وتؤكد علي ضرورة

الإجابة عن كل أسئلة الاختبار، كذلك أهمية تدوين البيانات الشخصية للمعلم المتدرب في المكان المخصص لذلك، وأخيراً توضح زمن الإجابة عن الاختبار.

(7) تقدير درجات الاختبار: تم تحديد درجتان لكل مفردة في مستوي (التذكر والفهم)، وثلاث درجات لكل مفردة في مستوي (التطبيق والتحليل)؛ ليصبح مجموع درجات الاختبار (78) درجة.

(8) الخصائص السيكومترية للاختبار:

قامت الباحثة بالتحقق من توافر هذه الخصائص من خلال ما يلي:

صدق الاختبار

اعتمدت الباحثة في هذا البحث على صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، وفيما يلي توضيح لذلك:

(1) صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الاختبار في صورته الأولية على (12) من المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس عامة، ومناهج وطرق تدريس العلوم التجارية خاصة؛ وذلك لإبداء الرأي حول: مدى ملاءمة مفردات الاختبار للظاهرة موضع القياس، والمفردات وما قد يوجد بها من تداخل أو تكرار، وكفاية عدد المفردات لمحتوي البرنامج التدريبي)، وبناءً على آرائهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمين، وقد استبقت الباحثة على المفردات التي اتفق على صلاحيتها السادة المحكمين بنسبة 80٪ فأكثر، وبناءً عليه فقد تم الإبقاء على جميع المفردات الواردة بالاختبار، والتي اجمع عليها السادة المحكمين بأنها مناسبة لقياس مدى إلمام معلمي التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني، وقد بلغت نسبة الاتفاق على الاختبار ككل (92.50٪) وهي نسبة مرتفعة تدل على صلاحية الاختبار، وبعد إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون والتي تضمنت تعديل في صياغة بعض مفردات الاختبار، أصبح الاختبار مكون من (30) مفردة.

(2) صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للاختبار التحصيلي من خلال تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية من معلمي التعليم الثانوي التجاري، وحساب معاملات الارتباط بين مفردات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (4)

معاملات الارتباط بين مفردات الاختبار التحصيلي والدرجة الكلية للاختبار

معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للاختبار
0.860**	0.852**	0.805**	0.560**	0.847**	0.801**
0.698**	0.771**	0.716**	0.800**	0.711**	0.800**
0.711**	0.823**	0.845**	0.325*	0.690**	0.826**
0.690**	0.325*	0.860**	0.833**	0.323*	0.833**
0.323*	0.761**	0.698**	0.719**	0.323*	0.719**
دالة عند مستوى (0.05)	0.820**	0.742**	0.689**	دالة عند مستوى (0.01)	0.689**
دالة عند مستوى (0.01)	0.769**	0.321*			

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين مفردات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار تراوحت ما بين (0.321)، و(0.860)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ومستوى (0.05)، وهو ما يدل على ترابط وتماسك المفردات والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن الاختبار يتمتع باتساق داخلي.

ثبات الاختبار

تم حساب ثبات الاختبار من خلال معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وذلك كما يلي:

1) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α): استخدمت الباحثة هذه الطريقة في حساب ثبات الاختبار، وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية من معلمي التعليم الثانوي

التجاري من خارج العينة الأصلية، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للاختبار ككل (0.819)؛ مما يدل على أن الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الوثوق به، كما أنه صالح للتطبيق.

(2) التجزئة النصفية (Split Half): كما تم حساب معامل ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية، إذ تم تفرغ درجات العينة الاستطلاعية، ثم قسمت الدرجات في الاختبار ككل إلى نصفين، ثم تم استخراج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات النصفين، وتصحيحها باستخدام معادلة (سبيرمان - براون)، ثم تم استخدام معادلة جوتمان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5)

قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للاختبار التحصيلي

الاختبار	عدد المفردات	الثبات باستخدام معامل بيرسون	معامل الثبات بعد التصحيح (سبيرمان - براون)	معامل جوتمان
اختبار التحصيل المعرفي لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري	30	0.701	0.843	0.840

وتدل هذه القيم على أن الاختبار يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات لقياس الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري، وهذا يعني أن القيم مناسبة ويمكن الوثوق بها، وتدل على صلاحية الاختبار للتطبيق.

حساب معامل الصعوبة

قامت الباحثة بحساب معامل صعوبة لكل مفردة من مفردات الاختبار، والجدول التالي يوضح مؤشر صعوبة المفردات كما يلي:

جدول (6)

قيم معاملات الصعوبة لمفردات الاختبار التحصيلي.

معامل الصعوبة	المفردة	معامل الصعوبة	المفردة	معامل الصعوبة	المفردة	معامل الصعوبة	المفردة
0.49	25	0.51	17	0.48	9	0.49	1
0.50	26	0.48	18	0.46	10	0.50	2
0.49	27	0.49	19	0.51	11	0.47	3
0.51	28	0.51	20	0.51	12	0.50	4
0.48	29	0.49	21	0.49	13	0.49	5
0.51	30	0.46	22	0.50	14	0.51	6
		0.51	23	0.49	15	0.47	7
		0.49	24	0.48	16	0.49	8

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الصعوبة قد تراوحت بين (0.46 - 0.51)، وهي معاملات صعوبة جيدة، كما بلغ معامل صعوبة الاختبار ككل (0.49)؛ ومن ثم تشير تلك النتائج إلي صلاحية الاختبار للاستخدام.

حساب معامل التمييز

قامت الباحثة بحساب معامل تمييز لكل مفردة من مفردات الاختبار، والجدول التالي يوضح مؤشر تمييز المفردات كما يلي:

جدول (7)

قيم معاملات التمييز لمفردات الاختبار التحصيلي.

معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة
0.53	25	0.64	17	0.59	9	0.55	1
0.66	26	0.55	18	0.69	10	0.63	2

معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة	معامل التمييز	المفردة
0.64	27	0.53	19	0.65	11	0.59	3
0.54	28	0.62	20	0.55	12	0.60	4
0.69	29	0.60	21	0.58	13	0.66	5
0.57	30	0.68	22	0.68	14	0.68	6
		0.65	23	0.66	15	0.55	7
		0.55	24	0.61	16	0.53	8

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم تمييز مفردات الاختبار تراوحت بين (0.53 - 0.69)، وهي قيم مقبولة تدل على قدرة المفردات على التمييز بين المعلمين، وهذا وقد بلغ معامل تمييز الاختبار ككل (0.61)؛ ومن ثم تشير تلك النتائج إلي صلاحية الاختبار للاستخدام.

9) حساب الزمن المناسب للاختبار: من خلال نتائج التجريب الاستطلاعي للاختبار تبين أن الزمن المناسب للإنتهاء من الاختبار هو (90) دقيقة، ذلك بحسب الزمن الذي استغرقه أول معلم متدرب أنتهي من الإجابة علي الاختبار وزمن آخر معلم متدرب، وأخذ المتوسط لهما والذي بلغ (85) دقيقة، ثم تم إضافة (5) دقائق لإتاحة الفرصة لقراءة تعليمات الاختبار وملئ البيانات الشخصية للمتدرب، وبهذا يكون الاختبار التحصيلي في صورته النهائية ويمكن الاعتماد عليه في المعالجات التجريبية للبحث. (ملحق 3)

رابعاً: إعداد بطاقة ملاحظة الأداء المهاري لمعلمي التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم:

قامت الباحثة بإعداد بطاقة الملاحظة من خلال الخطوات التالية:

1) إعداد قائمة بمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري: وقد تم ذلك في خطوة سابقة.

(2) تحديد الهدف من بطاقة الملاحظة: تهدف بطاقة الملاحظة إلى قياس مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم.

(3) وصف بطاقة الملاحظة: قامت الباحثة ببناء بطاقة الملاحظة ارتكازاً على قائمة مهارات متابعة التدريب الميداني السابق تحديدها، وقد اشتملت البطاقة علي (6) أبعاد رئيسية، يمثل كل بعد مهارة أساسية من مهارات متابعة التدريب الميداني، وتضمن كل بعد علي مجموعة من مؤشرات الأداء التي تشير إلى مستوى أداء معلم التعليم الثانوي التجاري لهذه المهارة، وبلغ العدد الكلي لمؤشرات أداء المهارات (53) مؤشر موزعة علي أبعاد البطاقة الستة.

(4) صياغة مفردات البطاقة: صيغت مفردات بطاقة الملاحظة في صورة عبارات محددة إجرائياً؛ بحيث تعبر كل عبارة عن الأداء المهاري المتوقع من المعلم المتدرب في كل بعد من أبعاد البطاقة الستة؛ وقد راعت الباحثة في صياغتها أن تكون:

* محددة بصورة إجرائية تقبل الملاحظة والقياس.

* غير مركبة أي تحتوي علي فعل سلوكي واحد وتصف مهارة واحدة فقط.

* غير منفية أي لا تحتوي علي أداة نفي.

* تعكس البعد الذي تتبعه وتقيسه.

(5) التقدير الكمي لأداء المعلم المتدرب: تكونت بطاقة الملاحظة ككل من (53) مؤشر أداء لمهارات متابعة التدريب الميداني، وتم وضع تقدير متدرج يوضح مستوى أداء المعلم المتدرب وفقاً لمقياس متدرج بين (صفر) و(3) أمام كل مؤشر علي النحو التالي:

3	2	1	صفر
يؤدي بتمكن	يؤدي بدرجة جيدة	يؤدي بدرجة ضعيفة	لم يؤدي إطلاقاً

وبذلك تكون النهاية العظمي للبطاقة (159) درجة.

(6) الخصائص السيكومترية لبطاقة الملاحظة:

قامت الباحثة بالتحقق من توافر (الصدق - الثبات) لبطاقة الملاحظة كالاتي:

صدق بطاقة الملاحظة

قامت الباحثة بالاستدلال على صدق البطاقة من خلال صدق المحكمين، وكذلك صدق الاتساق الداخلي، وفيما يلي توضيح لذلك:

1) صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض البطاقة في صورتها الأولية على (12) من المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس عامة، ومناهج وطرق تدريس العلوم التجارية خاصة؛ وذلك لإبداء الرأي حول: (مدى ملاءمة المؤشرات للبعد الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبتها لتحقيق الأهداف من خلال قياس مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني، والمؤشرات وما قد يوجد بها من تداخل أو تكرار)، وبناءً على آرائهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون، وقد استبقت الباحثة على المؤشرات التي اتفق على صلاحيتها السادة المحكمون بنسبة 80% فأكثر، والجدول التالي يوضح نسب اتفاق المحكمين على البطاقة وما تتضمنه من أبعاد ومؤشرات:

جدول (8)

نسب الاتفاق بين المحكمين على بطاقة الملاحظة.

م	الأبعاد	نسب الاتفاق
1	البعد الأول: مهارة تخطيط التدريب الميداني.	92.36%
2	البعد الثاني: مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني.	90.63%
3	البعد الثالث: مهارة العرض والتواصل مع الطلاب	89.58%
4	البعد الرابع: مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني.	90.74%
5	البعد الخامس: مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم	89.81%
6	البعد السادس: مهارات شخصية	90.48%
نسبة الاتفاق على البطاقة ككل		90.60%

وبناء على الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمون تم الإبقاء على جميع المهارات الواردة ببطاقة الملاحظة، والتي اجمع عليها المحكمون بأنها مناسبة لقياس مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - لمهارات متابعة التدريب الميداني،

وبلغت نسبة الاتفاق على البطاقة ككل (90.60%) وهي نسبة مرتفعة تدل على صلاحية البطاقة، وبعد إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون والتي تضمنت تعديل في صياغة بعض المهارات، أو حذف بعض المؤشرات من مهارة معينة وإضافتها لمهارة أخرى لارتباطها بشكل أكبر بها، أصبحت بطاقة الملاحظة مكونة من (6) أبعاد تمثل المهارات الرئيسية لمتابعة التدريب الميداني، و(53) مؤشر موزعة على أبعاد البطاقة الستة..

2) الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لبطاقة الملاحظة من خلال تطبيق البطاقة على عينة استطلاعية من معلمي التعليم الثانوي التجاري، وحساب ما يلي:

* حساب معاملات الارتباط بين مؤشرات الأداء والدرجة الكلية للأبعاد كل بعد على حده:

تم حساب معامل الارتباط بين مؤشرات بطاقة الملاحظة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد البطاقة كل بعد على حده، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (9)

معاملات الارتباط بين مؤشرات الأداء ودرجات الأبعاد كل بعد على حده

البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر
**0.817	1	**0.716	1	**0.800	1
**0.825	2	**0.639	2	**0.745	2
**0.712	3	*0.330	3	**0.820	3
**0.750	4	*0.332	4	**0.801	4
**0.810	5	**0.821	5	**0.742	5
**0.808	6	**0.740	6	**0.800	6
*0.330	7	**0.705	7	**0.744	7

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث	
المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد
8	***0.658	8	***0.689	8	***0.800
9	***0.770	* دالة عند مستوى (0.05) * دالة عند مستوى (0.01)			
10	***0.808				
11	***0.820				
12	***0.806				

البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد	المؤشر	معامل ارتباط المؤشر بالدرجة الكلية للبعد
1	***0.757	1	***0.806	1	***0.818
2	***0.805	2	***0.825	2	***0.711
3	*0.330	3	***0.569	3	***0.698
4	***0.815	4	***0.718	4	***0.665
5	***0.655	5	***0.777	5	***0.809
6	*0.335	6	***0.698	6	*0.331
7	***0.825	7	***0.625	7	***0.816
8	***0.736	8	***0.803	* دالة عند مستوى (0.05)	
9	***0.496	9	***0.800	* دالة عند مستوى (0.01)	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين مؤشرات الأداء والدرجة الكلية لكل بعد على حده تراوحت ما بين (0.330)، و(0.825) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ومستوى (0.05).

* معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للبطاقة ككل:

تم حساب معامل الارتباط بين أبعاد بطاقة الملاحظة كل بعد على حده والدرجة الكلية للبطاقة ككل، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (10)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد بطاقة الملاحظة والدرجة الكلية للبطاقة ككل

أبعاد البطاقة	معامل الارتباط
البعد الأول: مهارة تخطيط التدريب الميداني.	**0.911
البعد الثاني: مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني.	**0.813
البعد الثالث: مهارة العرض والتواصل مع الطلاب	**0.827
البعد الرابع: مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني	**0.865
البعد الخامس: مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم	**0.777
البعد السادس: مهارات شخصية	**0.887

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبطاقة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعادها تراوحت ما بين (0.777) و(0.911)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

وبناءً على ما سبق، يتضح من الجدولين السابقين (9) و(10) أن معاملات الارتباطات بين مؤشرات الأداء والدرجة الكلية لكل بعد على حده، وكذلك بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للبطاقة ككل جميعها دالة إحصائياً؛ وهو ما يدل على ترابط وتماسك المؤشرات والأبعاد والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن البطاقة تتمتع باتساق داخلي.

ثبات بطاقة الملاحظة

تم تطبيق بطاقة الملاحظة على عينة استطلاعية من معلمي التعليم الثانوي التجاري، وتم التأكد من ثبات بطاقة الملاحظة باستخدام عدة طرق وهي:

* الثبات الداخلي (معامل الاتفاق بين الملاحظين):

تم حساب ثبات بطاقة الملاحظة بطريقة حساب معامل الاتفاق بين الملاحظين؛ حيث تم ملاحظة أداء المعلمين على المهارات الواردة ببطاقة الملاحظة أثناء فترة التطبيق الاستطلاعي على أفراد العينة الاستطلاعية من معلمي التعليم الثانوي التجاري من قبل الباحثة وزميلين آخرين تم تدريبهم لهذا الغرض، وتم حساب معامل الاتفاق بين الملاحظين على مستوى البطاقة ككل، باستخدام معادلة كوبر Cooper وقد بلغ (0.853) وهو معامل ثبات مرتفع للبطاقة.

* معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α):

تم حساب ثبات بطاقة الملاحظة بطريقة حساب ثبات التجانس الداخلي (ألفا كرونباخ)، وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية من معلمي التعليم الثانوي التجاري، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للبطاقة ككل (0.827)، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بعد رئيس بالبطاقة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (11)

قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد بطاقة الملاحظة وللبطاقة ككل

الأبعاد	عدد المؤشرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: مهارة تخطيط التدريب الميداني.	12	0.766
البعد الثاني: مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني.	8	0.803
البعد الثالث: مهارة العرض والتواصل مع الطلاب	8	0.759
البعد الرابع: مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني	9	0.795
البعد الخامس: مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم	9	0.800

الأبعاد	عدد المؤشرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد السادس: مهارات شخصية	7	0.788
البطاقة ككل	53	0.827

وتدل هذه القيم على أن البطاقة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات لقياس مستوى أداء معلمي التعليم الثانوي التجاري لمهارات متابعة التدريب الميداني، وهذا يعني أن القيم مناسبة ويمكن الوثوق بها؛ مما يدل على أن البطاقة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الوثوق به، كما أنها صالحة للتطبيق.

وبناءً على الخطوات السابقة، تم إعداد بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية والتي يمكن الاعتماد عليها في المعالجات التجريبية للبحث. (ملحق 4)

خامساً: تطبيق تجربة البحث:

1) تحديد عينة البحث:

اختيرت عينة البحث من معلمي التعليم الثانوي التجاري بالمدرسة التكنولوجية التطبيقية «بي تك»، وقوامها (10) معلمين - هم من أبدوا احتياجهم ورغبتهم الفعلية للانضمام للبرنامج التدريبي - ، وأختيرت هذه المدرسة للأسباب الآتية:

* أنها مدرسة متخصصة في تجارة التجزئة ويلتحق بها الطلاب تحت منظومة التعليم الفني التجاري، فهي تعد الطالب للعمل بأعمال تجارة التجزئة وخدمة العملاء، أو إدارة التسويق وأساليب العرض، أو الإمداد والتموين وإدارة المخازن.

* توجد هذه المدرسة بالمقطم حي الأسمرات تحيا مصر، ويتلقي طلابها تدريبهم في فروع شركة «بي تك» علي مستوى الجمهورية.

* يتلقي فيها الطلاب تدريب ميداني في شركة «بي تك» لتجارة التجزئة، وهي الشريك في هذه المدارس؛ حيث يتلقي الطلاب التدريب الميداني خلال العام الدراسي كاملاً بفصليه الدراسي.

2) تحديد منهج البحث والتصميم التجريبي:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة وتحليل البحوث والدراسات المتعلقة بمحاور البحث المختلفة؛ لتحديد مهارات متابعة التدريب الميداني التي يجب توافرها لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري، وتصميم وإعداد البرنامج التدريبي المقترح، كما استخدمت المنهج شبه التجريبي لملاءمته لطبيعة المشكلة، وذلك لقياس فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات معلمي التعليم الثانوي التجاري لمتابعة التدريب الميداني لطلابهم بمدارس التكنولوجيا التطبيقية، وتحديد العلاقة الإرتباطية بين تنمية المعرفة المتعلقة بمهارات متابعة التدريب الميداني وتنمية مستوى الأداء لهذه المهارات لدي معلمي التعليم التجاري - معلمي العينة - ، واعتمدت الباحثة علي التصميم التجريبي القائم علي المعالجات التجريبية القبليّة والبعديّة لمجموعة تجريبية واحدة One Group Pre - Test. Post - Test Design كما يلي:

مجموعة البحث	القياس القبلي	التطبيق	القياس البعدي
المجموعة التجريبية	- الاختبار التحصيلي	تطبيق البرنامج التدريبي المقترح	- الاختبار التحصيلي
	- بطاقة الملاحظة		- بطاقة الملاحظة

3) تنفيذ تجربة البحث:

*** عقد لقاء تمهيدي؛ إلتقت الباحثة بالمعلمين - عينة البحث - لتوضيح طبيعة وأهداف البرنامج التدريبي، وأهمية المعارف والمهارات المتعلقة بالتدريب الميداني في ظل التطوير المستهدف في مجال التعليم الفني التجاري والتحول لنظام الجدران المعرفية والمهارية، ثم قامت بتهيئتهم وتشويقهم لموضوع البرنامج التدريبي، وذلك بعرض خريطة مفاهيم توضح موضوعات وعناصر البرنامج التدريبي؛ مما ساعد على استخلاص المعلومات المرتبطة بالبرنامج، والفهم الواضح للإطار العام للبرنامج التدريبي، والتأكيد علي أهميته في تنمية المعارف والمهارات المتعلقة بالتدريب الميداني، كما تم عرض الخطة الزمنية للبرنامج التدريبي، والتأكيد علي دور الباحثة كمدرّب في تقديم التوجيه

والمساعدة للسادة المعلمين خلال تنفيذ البرنامج التدريبي فيما يخص الممارسات الأدائية لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب المدرسة بالشركة مقر التدريب، وقد أظهر معلمي العينة اهتماماً كبيراً بدراسة المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي لأهميته المهنية لهم، وظهر ذلك من خلال مناقشاتهم وأستفساراتهم أثناء هذا اللقاء.

*** تم تطبيق أدوات البحث قليلاً؛ للوقوف علي مستوى المعارف والمهارات المتعلقة بالتدريب الميداني ومهارات متابعته لدي معلمي التعليم الثانوي التجاري - عينة البحث - ، وقد تم ذلك في التدريب الميداني للطلاب في آخر الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2021 / 2022.

*** تسليم المادة التعليمية الخاصة بالبرنامج التدريبي المقترح والمتمثلة في (4) موضوعات تتعلق بالتدريب الميداني ومهاراته، وكذلك جميع أوراق العمل وأوراق الأنشطة الإثرائية التي سيكلف بها معلمي العينة.

*** حددت الباحثة الخطة الزمنية لتنفيذ البرنامج التدريبي المقترح كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (12)

خطة تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح

اليوم	الوحدة التدريبية	الموضوعات التدريبية	الزمن (س)
اللقاء التمهيدي		* التعريف بالبرنامج التدريبي	2
اليوم التدريبي الأول	الوحدة التدريبية الأولى (مدخل عام إلي التدريب الميداني).	* مفهوم التدريب الميداني. * الفرق بين مفهوم التدريب الميداني والتطوير الميداني. * أهمية وأهداف التدريب الميداني. * أهمية التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية التجارية..	4 ساعات ونصف
اليوم التدريبي الثاني	الوحدة التدريبية الثانية (خصائص التدريب الميداني وعوامل جودته)	* خصائص التدريب الميداني. * عوامل جودة التدريب الميداني. * إيجابيات وسلبيات التدريب الميداني. * أساليب التدريب.	4 ساعات ونصف

اليوم التدريبي الثالث	الوحدة التدريبية الثالثة (أدوار ومسؤوليات أطراف عملية التدريب الميداني)	* أدوار ومسؤوليات الطالب. * أدوار ومسؤوليات مشرف المدرسة. * أدوار ومسؤوليات المشرف الخارجي.	4 ساعات ونصف
اليوم التدريبي الرابع	الوحدة التدريبية الرابعة (مهارات وكفايات مشرف التدريب الميداني الناجح)	* مهارات مشرف التدريب الناجح. * كفايات وصفات مشرف التدريب الناجح. * معايير تقييم الطالب خلال التدريب الميداني.	4 ساعات ونصف
إجمالي عدد ساعات البرنامج			20

*** تم تقديم محتوى البرنامج التدريبي المقترح للمعلمين - عينة البحث - خلال اجازة نصف العام الدراسي 2021 / 2022؛ حيث تم وفقاً للجدول الزمني السابق بواقع (4 ساعات ونصف) لليوم التدريبي، موزعة علي جلستين يتخللها فترة راحة مقدارها نصف ساعة، ويتم في كل جلسة عرض الجانب المعرفي للموضوع التدريبي وممارسة الأنشطة الإثرائية والقيام بالتكليفات ومتابعة أوراق العمل.

*** بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج التدريبي، كان هناك جلسة ختامية تم فيها تعزيز المعلمين المشاركين بالتدريب، وشكرهم على ما بذلوه من مجهود مع الباحثة، كذلك تم تبادل وجهات النظر والنقاش حول أهم نقاط البرنامج التدريبي وأكثرها إفادة من وجه نظر معلمي العينة، وإتاحة الفرصة لتقديم أي اقتراحات يري المعلمون أنها قد تكون مفيدة في هذا المجال.

*** التطبيق البعدي لأدوات البحث، بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح قامت الباحثة بإعادة تطبيق أدوات البحث (الاختبار التحصيلي - بطاقة ملاحظة الأداء) علي عينة البحث، ثم تصحيح الاختبار والبطاقة ورصد الدرجات في كشوف معدة لهذا الغرض؛ تمهيداً لمعالجتها إحصائياً واستخراج النتائج.

خامساً: المعالجة الإحصائية ونتائج البحث وتفسيرها:

* * أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS ver.22) في إجراء المعالجات والتحليلات الإحصائية، والأساليب المستخدمة في هذا البحث هي:

(1) اختبار ويلكوكسون Wilcoxon لإشارات الرتب، لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات المعلمين (عينة البحث) في كل من التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة.

(2) معامل ارتباط سبيرمان Spearman لإيجاد العلاقة الارتباطية لكل من الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني.

(3) معامل الارتباط الثنائي لرتب الأزواج المرتبطة (r_{prb})، وبحساب قوة تلك العلاقة التي تشير إلى حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغيرات التابعة (الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني، الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني). (عزت عبد الحميد محمد حسن، 2016: 279 – 280)

(4) نسبة الكسب المعدلة لبلاك Blake لبيان مدى فاعلية المتغير المستقل على المتغير التابع. (أخلاص محمد عبد الحفيظ، وآخران، 2004، 236)

**** نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:**

فيما يلي عرض للمعالجة الإحصائية للنتائج التي أسفر عنها التطبيق القبلي والبعدي لأدوات البحث (ملحق 5)؛ للتحقق من صحة الفروض والإجابة عن التساؤلات، ثم تفسير ومناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة:

**** التحقق من صحة الفرض الأول من فروض البحث:**

والذي ينص على أنه: «يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي».

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام «اختبار ويلكوكسون Wilcoxon» لإشارات الرتب؛ لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي المرتبط بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني، كما قامت بإيجاد الإحصاء

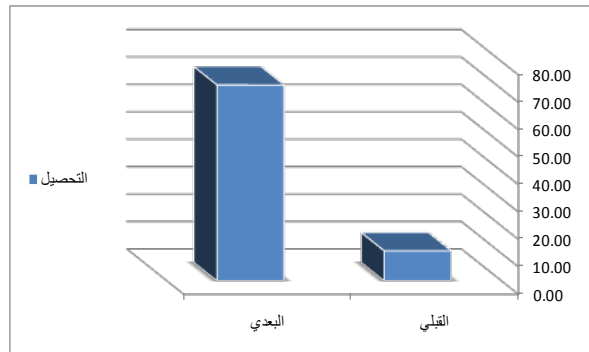
الوصفي الخاص بنتائج الاختبار التحصيلي لدى معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (13)

الإحصاء الوصفي الخاص بالتطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي.

التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القبلي	10	10.90	4.433
البعدي	10	71.40	3.978

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع متوسط درجات التطبيق البعدي عن متوسط درجات التطبيق القبلي لمعلمي المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي؛ حيث حصل معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي للاختبار التحصيلي على متوسط (10.90) بإنحراف معياري قدره (4.433)، وفي التطبيق البعدي على متوسط (71.40) بإنحراف معياري قدره (3.978)، وهو ما يتضح من خلال الشكل البياني التالي:



شكل (2): رسم بياني يوضح متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي

لمعلمي المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي

وبعد ذلك تم استخدام «اختبار ويلكوكسون Wilcoxon» لإشارات الرتب؛ لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14)

قيمة Z ودالاتها الإحصائية لاختبار ويلكو كسن للرتب للفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي.

الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	الدلالة	مستوى الدلالة
السالبة	0	0.00	0.00	- 2.807	0.005	دالة عند (0.01)
الموجبة	10	5.50	55.00			
المتعادلة	0					
المجموع	10					

ويتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي رتب درجات كل من التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي؛ حيث كانت قيمة $(z - 2.807)$ ، ومستوى الدلالة هو (0.005) ، وهو أقل من مستوى المعنوية (0.01) ؛ أي أن النتائج دالة إحصائياً، وبالتالي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين استجابات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلى التأثير الإيجابي للبرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي المجموعة التجريبية، ويعني هذا قبول الفرض الأول من فروض البحث.

وللتأكد من أثر البرنامج التدريبي المقترح على تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي المجموعة التجريبية، تم ذلك من خلال تحديد حجم التأثير في تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع تم استخدام معامل الارتباط الشنائي لرتب الأزواج المرتبطة (r_{prb}) ، وبحساب قوة تلك العلاقة التي تشير إلى حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغير التابع (الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني) اتضح أن قيمة (r_{prb}) بلغت (0.8) ، وهو ما يدل على علاقة قوية

جداً وحجم تأثير قوي جداً من المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغير التابع (الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني).

وللتحقق من فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني، تم تطبيق نسبة الكسب المعدل لبلاك ودلالاتها على التحصيل لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (15)

معدل الكسب لبلاك ودلالاتها على تنمية الجانب المعرفي لمهارات التدريب الميداني لدى معلمي التعليم التجاري

المتغير	الدرجة العظمى	المتوسط القبلي	المتوسط البعدي	قيمة معدل الكسب المحسوبة	دالاتها
التحصيل المعرفي المرتبط بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني	78	10.90	71.40	1.677	مقبولة

ويتضح من الجدول السابق أن البرنامج التدريبي المقترح يتصف بالفاعلية فيما يختص بتنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري، حيث بلغ معدل الكسب (1.677)، وهي تعد نسبة مقبولة وتدل على أن استخدام البرنامج التدريبي المقترح فعال في تنمية الجانب المعرفي لمهارات التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري عينة البحث، وبهذا يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات البحث وهو: ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب المعرفي لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري؟

ثانياً: التحقق من صحة الفرض الثاني من فروض البحث:

والذي ينص على أنه: «يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني لصالح التطبيق البعدي».

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام «اختبار ويلكوكسون-Wilcoxon» لإشارات الرتب، لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني، كما قامت بإيجاد الإحصاء الوصفي الخاص بنتائج بطاقة الملاحظة لدى معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (16)

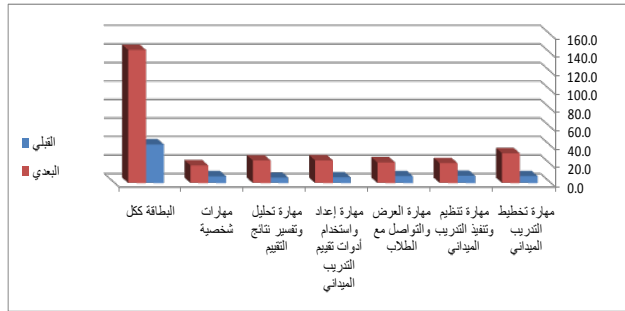
الإحصاء الوصفي الخاص بالتطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني

الأبعاد	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مهارة تخطيط التدريب الميداني	القبلي	10	7.40	1.506
	البعدي	10	32.20	1.989
مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني	القبلي	10	7.70	1.337
	البعدي	10	21.50	1.080
مهارة العرض والتواصل مع الطلاب	القبلي	10	7.40	1.713
	البعدي	10	22.20	1.033
مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني	القبلي	10	6.10	1.449
	البعدي	10	24.50	1.080
مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم	القبلي	10	5.80	1.549
	البعدي	10	24.40	1.265
مهارات شخصية	القبلي	10	7.30	1.418
	البعدي	10	19.00	1.054
البطاقة ككل	القبلي	10	41.70	3.860
	البعدي	10	143.80	3.393

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1) ارتفاع متوسط درجات التطبيق البعدي عن متوسط درجات التطبيق القبلي لمعلمي المجموعة التجريبية في كل بعد من أبعاد بطاقة الملاحظة كل بعد على حده.
- 2) ارتفاع متوسط درجات التطبيق البعدي عن متوسط درجات التطبيق القبلي لمعلمي المجموعة التجريبية في بطاقة الملاحظة ككل، حيث حصل معلمي المجموعة

التجريبية في التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة ككل على متوسط (41.70) بإنحراف معياري قدره (3.860)، وفي التطبيق البعدي على متوسط (143.80) بإنحراف معياري قدره (3.393)، وهو ما يوضحه الشكل البياني التالي:



شكل (3): رسم بياني يوضح متوسطات درجات التطبيقين القبلي والبعدي

لمعلمي المجموعة التجريبية في بطاقة الملاحظة.

وبعد ذلك تم استخدام «اختبار ويلكوكسون Wilcoxon» لإشارات الرتب؛ لتحديد دلالة الفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في كل من التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (17)

قيمة Z ودالاتها الإحصائية لاختبار ويلكوكسن للرتب للفرق بين متوسطي رتب درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة.

الأبعاد	الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	الدلالة	مستوى الدلالة
مهارة تخطيط التدريب الميداني	السالبة	0	0.00	0.00	2.818 -	0.005	دالة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					
مهارة تنظيم وتنفيذ التدريب الميداني	السالبة	0	0.00	0.00	2.820 -	0.005	دالة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					

الأبعاد	الرتب	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	الدلالة	مستوى الدلالة
مهارة العرض والتواصل مع الطلاب	السالبة	0	0.00	0.00	- 2.844	0.004	داللة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					
مهارة إعداد واستخدام أدوات تقييم التدريب الميداني	السالبة	0	0.00	0.00	- 2.825	0.005	داللة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					
مهارة تحليل وتفسير نتائج التقييم	السالبة	0	0.00	0.00	- 2.814	0.005	داللة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					
مهارات شخصية	السالبة	0	0.00	0.00	- 2.911	0.004	داللة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					
البطاقة ككل	السالبة	0	0.00	0.00	- 2.809	0.005	داللة عند (0.01)
	الموجبة	10	5.50	55.00			
	المتعادلة	0					
	المجموع	10					

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي رتب درجات كل من التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في كل بعد من الأبعاد الستة لبطاقة الملاحظة؛ حيث كانت قيمة Z للأبعاد الستة علي الترتيب هي: (- 2.818) ومستوى الدلالة هو (0.005)، (- 2.820) ومستوى الدلالة هو (0.005)، (- 2.844) ومستوى الدلالة هو (0.004)، (- 2.825) ومستوى الدلالة هو (0.005)، (- 2.814) ومستوى الدلالة هو (0.005)، (- 2.911) ومستوى الدلالة هو (0.004)، وهو أقل من مستوى المعنوية (0.01)؛ أي

أن النتائج دالة إحصائياً، وبالتالي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين استجابات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لكل بعد من الأبعاد الستة لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلى التأثير الإيجابي للبرنامج التدريبي المقترح على تنمية الأبعاد الستة التي تمثل مهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي المجموعة التجريبية.

(2) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي رتب درجات كل من التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في بطاقة الملاحظة ككل، حيث كانت قيمة $(z - 2.809)$ ، ومستوى الدلالة هو (0.005)، وهو أقل من مستوى المعنوية (0.01)؛ أي أن النتائج دالة إحصائياً، وبالتالي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين استجابات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة ككل لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلى التأثير الإيجابي للبرنامج التدريبي المقترح على تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي المجموعة التجريبية، ويعني هذا قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

وللتأكد من أثر البرنامج التدريبي المقترح على تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي المجموعة التجريبية، تم تحديد حجم التأثير في تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني، ولمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع تم استخدام معامل الارتباط الثنائي لرتب الأزواج المرتبطة (rprb)، وبحساب قوة تلك العلاقة التي تشير إلى حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغير التابع (الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني) اتضح أن قيمة (rprb) بلغت (0.8)، وهو ما يدل على علاقة قوية جداً وحجم تأثير قوي جداً من المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح) على المتغير التابع (الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني).

وللتحقق من فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني، تم تطبيق نسبة الكسب المعدل لبلانك ودالاتها على بطاقة الملاحظة، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (18)

معدل الكسب لبلاك ودالاتها على تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري.

المتغير	الدرجة العظمى	المتوسط القبلي	المتوسط البعدي	قيمة معدل الكسب المحسوبة	دالاتها
مهارات متابعة التدريب الميداني	159	41.70	143.80	1.513	مقبولة

ويتضح من الجدول السابق أن البرنامج التدريبي المقترح يتصف بالفاعلية فيما يختص بتنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري، حيث بلغ معدل الكسب (1.513)، وهي تعد نسبة مقبولة وتدل على أن استخدام البرنامج التدريبي المقترح فعال في تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري عينة البحث.

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الرابع من تساؤلات البحث وهو: ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلاب مدارس التكنولوجيا التطبيقية «التجارية» لدى معلمي التعليم الثانوي التجاري؟
ثالثاً: التحقق من صحة الفرض الثالث من فروض البحث:

والذي ينص على أنه: «توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لكل من الاختبار التحصيلي وبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني».

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط سبيرمان Spearman لتحديد العلاقة الارتباطية بين درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي المرتبط بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني ودرجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (19)

معامل الارتباط بين درجات معلمي المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي ودرجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني.
(ن=10)

مهارات متابعة التدريب الميداني							معامل الارتباط	المتغيرات
الأبعاد ككل	البعد السادس	البعد الخامس	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول		
**0.865	**0.809	**0.798	**0.776	**0.818	**0.791	**0.800	ر	التحصيل
دالة	دالة	دالة	دالة	دالة	دالة	دالة	الدالة	(الجانب المعرفي)

(**) دالة عند مستوى (0.01)

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

1) وجود علاقة ارتباطية (طردية موجبة) بين درجات التطبيق البعدي لمعلمي المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي ودرجاتهم في أبعاد بطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني كل بعد على حده، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، أي أن متغير التحصيل المرتبط بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني وأبعاد متغير مهارات متابعة التدريب الميداني كل على حده مرتبطين ارتباط طردي قوي، فكلما زاد أحدهما زاد الآخر والعكس صحيح.

2) وجود علاقة ارتباطية (طردية موجبة) بين درجات التطبيق البعدي لمعلمي المجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي ودرجاتهم في التطبيق البعدي لبطاقة ملاحظة مهارات متابعة التدريب الميداني ككل؛ حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.865) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، أي أن متغير التحصيل المرتبط بالجوانب المعرفية لمهارات متابعة التدريب الميداني ومتغير مهارات متابعة التدريب الميداني ككل مرتبطين ارتباط طردي قوي، فكلما زاد أحدهما زاد الآخر والعكس صحيح، ويعني هذا قبول الفرض الثالث من فروض البحث.

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الخامس من تساؤلات البحث وهو: ما العلاقة الإرتباطية بين تنمية المعرفة المتعلقة بمهارات متابعة التدريب الميداني لدي معلمى التعليم الثانوي التجاري - معلمي العينة - وتنمية مستوي أدائهم لهذه المهارات؟

*** تفسير النتائج:

وترجع الباحثة هذه النتائج إلى ما يلي:

- بناء البرنامج التدريبي في ضوء فلسفة إثراء وتعزيز فكر التنمية المهنية المستدامة لمعلمى التعليم التجاري أثناء الخدمة للتمكن من المهارات التي فرضها التطور التكنولوجي والتربوي للتعليم الفني عموماً والتعليم التجاري علي وجه الخصوص، والاتجاه نحو التوسع في إنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية في مختلف التخصصات التجارية، هذا بجانب تحديد الأهداف بشكل واضح ومن ثم تحديد استراتيجيات التدريس والأنشطة المصاحبة وأساليب التقييم المناسبة للأهداف وطبيعة المتدرب، كل ذلك كان له بالغ الأثر في تنمية الجانب المعرفي والجانب الأدائي لمهارات متابعة التدريب الميداني لدي عينة البحث.
- شعور واحساس المعلمين - عينة البحث - بمدى أهمية موضوع البرنامج التدريبي المقترح في تنمية كفاءتهم المهنية وقدرتهم علي تولي مهام أدوارهم الجديدة في ظل تطوير التعليم الفني التجاري، خاصة بعد تطبيق الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة قبلياً، ووجدوا أنفسهم في حاجة فعلية لمثل هذا الموضوع؛ مما زاد من حماسهم لتطبيق البرنامج والمشاركة في كل أنشطته بدافعية وحماس.
- التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية العملية في البرنامج التدريبي المقترح، وإبراز القيمة الوظيفية لمهارات متابعة التدريب الميداني، وقابليتها للتطبيق الفعلي في عملية التدريب الميداني للطلاب في الشركات مقر التدريب، كل ذلك ساعد علي إلمام معلمى التعليم الثانوي التجاري - عينة البحث - بالجوانب المعرفية المتعلقة بالتدريب الميداني وأساليبه وأهميته وأدواته ومهارات متابعته، إلي جانب الإرتقاء بمستوي أدائهم لمهارات متابعة التدريب الميداني لطلابهم.

- مراعاة البرنامج التدريبي المقترح لحاجات المعلمين وميولهم واهتماماتهم فيما يقدم لهم من معارف ومهارات تتعلق بالتدريب الميداني وأساليبه وأهميته وأهدافه ومهارات متابعته، وبهذا يكون التعلم أكثر نفعاً وأبقى أثراً.
- صغر المحتوى المعرفي للبرنامج التدريبي المقترح؛ حيث ركزت فيه الباحثة علي أهم المحاور النظرية للتدريب الميداني ومهارات متابعته؛ مما ساعد في تنمية الجانب المعرفي والأدائي لدى عينة البحث.
- توظيف البرنامج التدريبي المقترح للعديد من طرق واستراتيجيات التدريس المناسبة للمعلمين وأنماط تعلمهم، والتي تعمل علي إيجابية المعلمين أثناء التدريب، وتعطي لهم الفرصة لإعمال التفكير والبعد عن السلبية وعدم المبالاة، والإتكالية علي المدرب في تلقي المعلومة.
- توظيف البرنامج التدريبي المقترح للعديد من الوسائل التعليمية الشيقة، وكذلك الأنشطة التعليمية المتنوعة وبعض المهام التطبيقية لمهارات متابعة التدريب الميداني مع ترك الحرية للمعلم المتدرب لاختيار ما يناسبه منها، كل ذلك ساعد علي المشاركة الجادة من قبل المعلمين المتدربين في الفاعليات والأنشطة المختلفة للبرنامج؛ مما سهل من فرصة اكتساب هذه مهارات والتدرب علي إدائها بصورة تطبيقية.
- إتاحة الفرصة لكل معلم متدرب من خلال العديد من المهام والأنشطة التطبيقية لتصميم خطة للتدريب الميداني لطلابه لاكسابهم أحد المهارات التجارية في تخصصهم، هذا بالإضافة إلي تصميم بطاقات ملاحظة الإداء بناء علي معايير التقييم المتبعة، كل ذلك ساعد في خلق حماس ودافعية قوية لاشتراك بفاعلية في أنشطة البرنامج؛ مما عمل علي نمو الأداء المهني للمعلم في هذا الجانب.
- العلاقة الودية القوية التي كانت بين الباحثة والمعلمين المتدربين أفراد العينة. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه عديد من الدراسات، منها: دراسة (أمل عباس، 2009) التي توصلت إلي فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية المهارات التخصصية والتربوية لدي معلمي المواد التجارية بمدارس الإدارة والخدمات في ضوء احتياجاتهم

التدريبية، أما دراسة (صابر حسين وآخرون، 2015) أكدت علي أثر استخدام برنامج تدريبي مقترح علي تنمية بعض المهارات التدريبية لدي معلمي الحاسب الآلي بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة، وأفادت بأهمية التدريب أثناء الخدمة للتنمية المهنية للمعلم، كذلك دراسة (أميرة محمد حسونة، 2017) التي أشارت إلي فاعلية برنامج تدريبي في ثقافة الإنتاج والمشروعات الصغيرة في تنمية المفاهيم والمهارات الإدارية لمعلمي المواد التجارية، كما أكدت دراسة (أمل أبو بكر حمد، 2018) علي أثر برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم التجاري في ضوء احتياجاتهم التدريبية في تحسين أدائهم التدريسي وتحصيل طلابهم، أما دراسة (شوقي حساني محمود، 2019) فقد أكدت علي أثر برنامج في التنمية المهنية لمعلمي الإحصاء بالتعليم الفني التجاري في ضوء الاتجاهات العالمية واحتياجات سوق العمل في تحسين أدائهم التدريسي واكسابهم المهارات والمفاهيم الإحصائية اللازمة لتوظيف البرامج الإلكترونية في المعالجات الإحصائية.

سادساً: توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج، يمكن اقتراح عدد من التوصيات لتفعيل هذه النتائج في الواقع التعليمي للتعليم التجاري كما يلي:

(1) الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي التجاري في المجال المعرفي والمهاري لمواكبة كل جديد في المجال التربوي، وملاحقة التطورات الحادثة في التعليم الفني التجاري وما فرضته من أدوار جديدة للمعلم.

(2) عمل برامج تدريبية وورش عمل لمديري المدارس الفنية التكنولوجية لمساعدتهم علي فهم متطلبات ومهارات التدريب الميداني لطلاب التعليم التجاري والحصول علي أفضل النتائج.

(3) توفير الإمكانيات المادية والبشرية للتوسع في التدريب الميداني للطلاب بالتعليم التجاري لما له من مردود تعليمي فعال وتحسين مخرجات العملية التعليمية.

(4) الاعتماد علي معايير تقييم واضحة ومحددة يتم الاستناد عليها في تقييم التدريب الميداني لطلاب التعليم التجاري من قبل مشرفي المدرسة ومديرها والمشرف المتعاون بمقر التدريب.

سابعاً: البحوث المقترحة:

سعيًا إلى إثراء الميدان التربوي بالبحوث ذات الصلة تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية:

- 1) برنامج تدريبي مقترح لمعلمي التعليم التجاري أثناء الخدمة لتنمية مهارات استخدام أساليب التقويم البديل وتطبيقاتها خلال التدريب الميداني للطلاب.
- 2) دراسة تقييمية لمدى ممارسة معلمي التعليم الثانوي التجاري لمهارات متابعة التدريب الميداني.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد بن إبراهيم بن محمد الربيع (2016). فعالية التدريب الميداني في إكساب طلاب الخدمة الاجتماعية المهارات المهنية: دراسة مطبقة علي بعض الجامعات السعودية الحكومية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، المجلد (6)، العدد (56)، 469 - 496.
- أحمد كردي (2011). التنمية الإدارية وتنمية الموارد البشرية وتنمية مهارات التدريب - <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/325317>
- أحمد قرقز (2010). التدريب الميداني لطلبة إدارة الأعمال في جامعة جدارا في الأردن، دراسة ميدانية لاتجاهات الطلبة نحو أهمية ومنافع ومشكلات التدريب الميداني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة جدارا، أريد، الأردن.
- أخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، عادل محمد النشار (2004). التحليل الإحصائي في العلوم التربوية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- أسامة سيد، وعباس الجمل (2012). التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- البوابة الإلكترونية لوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (2019). إدارة البيانات والمعلومات، المدارس التكنولوجية التطبيقية.
- أمل أبو بكر حمد حاتم (2018). أثر برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم التجاري في ضوء احتياجاتهم التدريبية وقياس أثره علي تحسين أدائهم التدريسي وتحصيل طلابهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

- أمل عباس محمد محمد (2009). برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات التخصصية والتربوية لدي معلمي المواد التجارية بمدارس الإدارة والخدمات في ضوء احتياجاتهم، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- أميرة محمد حسونة (2017). فاعلية برنامج تدريبي في ثقافة الإنتاج والمشروعات الصغيرة لتنمية المفاهيم والمهارات الإدارية لمعلمي المواد التجارية اللازمة للمواطنة، المؤتمر الدولي الثالث " مستقبل إعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي "، كلية التربية جامعة 6 أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، المجلد (1)، 167 - 181.
- أمين محمد محمد محمود (2018). برنامج تدريبي للتنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد (42)، العدد (1)، 122 - 153.
- إيهاب المصرى وطارق محمد (2013). الكفايات المهنية والمهارات التدريبيه والتدريب، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- باسم الحميري (2009). التدريب الفعال منهجي وتطبيقي، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- بلال خلف السكارنه (2011). تصميم البرامج التدريبية، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- جيهان كمال وآخرون (2012). برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء الاتجاهات العالمية والمعاصرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- حسن أبو سعدة (2018). أساس نهضة الدولة، بوابة الوفد الإلكترونية. // <https://www.alwafd.news>
- حسن أحمد الطعاني (2007). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها، ط2، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.

- حمدي أحمد محمود (2018). برنامج تدريبي لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدي معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء احتياجاتهم التدريبية / المهنية، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، العدد (11)، 39 - 73.
- حمدي محمد البيطار (2018). تطوير مناهج التعليم الفني الصناعي باستخدام نظام الجدارات المهنية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السابع "التعليم والأمن القومي العربي رؤي وآفاق مستقبلية"، في الفترة من 26: 29 أكتوبر، بفندق موفنيك سوما باي، الغردقة.
- حنان اسماعيل سالم (2007). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات معلمي المدرسة الثانوية التجارية لتدريس المواد التجارية بالحاسب الآلي أثناء الخدمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- خالد أبو شعيرة (2013). التدريب الميداني في التعليم بين الواقع والمأمول، البحث في النظرية والتطبيق، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- خالد طه الأحمد (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، العين، الإمارات، دار الكتاب الجامعي.
- زياد بركات (2005). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (45)، العدد (1)، 1 - 29
- رحيم جاسم (2008). التوجيه التربوي وأهميته في تطوير برامج تدريب المعلمين، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، الجامعة الأسمرية الإسلامية زلتن، ليبيا، المجلد (5)، العدد (9)، 531 - 542.
- رشا أكرم العمير (2017). طرق إعداد البرامج التدريبية وتأهيل المتدربين، عمان، الأردن، دار الراية للنشر والتوزيع.

- سميح جابر (2015). دليل إعداد البرامج والمواد التدريبية، طرابلس، ليبيا، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- سناء مبروك (2016). التدريب الميداني بين النظرية والتطبيق، القاهرة، المكتب العربي الحديث.
- سهر السيد أحمد (2021). فاعلية برنامج تدريبي لمعلمي علم النفس علي تطوير أدائهم التدريسي، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (8)، 621 - 654.
- شادية عبدالحليم تمام، وأمني محمد طه (٢٠١٣). التنمية المهنية للمعلم، ط1، القاهرة، المكتبة العصرية.
- شوقي حساني محمود (2019). فعالية برنامج في التنمية المهنية لمعلمي الإحصاء بالتعليم الفني التجاري في ضوء الاتجاهات العالمية واحتياجات سوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، المجلد (4)، العدد (13)، 209 - 274.
- صابر حسين محمود وآخرون (2015). أثر استخدام برنامج تدريبي مقترح علي تنمية بعض المهارات التدريبية لدي معلمي الحاسب الآلي بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد (3)، العدد (39)، 15 - 46.
- طارق عبد الرؤوف عامر (2012). النمو والتنمية المهنية، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر.
- عائشة بلهيش العمري، تغريد عبد الفتاح الرحيلي (2014). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم علي الحوسبة السحابية التشاركية في تعزيز الأداء التقني في جامعة طيبة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (11).
- عاصم محمد إبراهيم عمر (2017). برنامج تدريبي مقترح في التربية العلمية لتنمية مهارات التقييم القائم علي المعايير والثقة بالمقدرة علي تدريس العلوم لدي طلاب كلية التربية، المجلة التربوية لكلية التربية، جامعة سوهاج، المجلد (3)، العدد (47)، 47 - 112.

- عبد الله أحمد (2013). فاعلية برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي البيولوجيا بالمرحلة الثانوية باليمن في تنمية أدائهم المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- عزت عبد الحميد محمد حسن (2016). الإحصاء النفسي والتربوي «تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18»، القاهرة، دار الفكر العربي.
- على راشد (2003). خصائص المعلم المصري وأدواره - الإشراف عليه - تدريبيه، القاهرة، دار الفكر العربي.
- فاتن عبد المجيد فوده، وحمدي أحمد عبد العزيز (2008). فاعلية برنامج مقترح لتدريب معلمي العلوم التجارية علي استخدام نظرية الذكاءات المتعددة في التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، المجلد (66)، العدد (3)، 3 - 44.
- فاتن عبد المجيد فوده (2017). تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي العلوم التجارية في ضوء أبعاد نموذج المعرفة بالمحتوي والتكنولوجيا وأصول التدريس TPACK، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، العدد (5)، 49 - 97.
- ماجد الشرايري (2012). مدى تقبل طلبة نظم المعلومات المحاسبية للمواد المحاسبية الحاسوبية في جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها في سوق العمل الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة - فلسطين، المجلد (20) العدد (2)، 417 - 437.
- ماهر أبو المعاطي (2010). المشروعات التدريبية وجودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، ورقة مقدمة لمؤتمر "انعكاسات الأزمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، المجلد (10)، 5242 - 5262.
- مجدي اسماعيل، انعام أبو زيد، وأميمة عفيفي (2016). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية والمعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، مجلة العلوم التربوية، المجلد (3)، العدد (3)، 69 - 121.

- محمد محمود عبد السلام الجندي (2011). برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي الكمبيوتر بالتعليم الثانوي التجاري، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (122)، 199 - 231.
- محمد قاسم (2005). دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- مدحت محمد أبو النصر (2012). مراحل العملية التدريسية - تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- مصطفى عبد السميع، وسهير حوالة (2005). إعداد المعلم، تنميته وتدريبه، عمان، الأردن، دار الفكر.
- منال محمد كامل ياسين (2014). أثر برنامج تدريبي لمعلمي الاقتصاد في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس علي مستوهم المهني واتجاهات طلابهم نحو المادة، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد (22)، العدد (3)، 41 - 83.
- مؤتمر جامعة أم القري (2016): "إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية و مستجدات العصر، كلية التربية، جامعة أم القري، 23 - 25 ربيع الثاني 1437 هـ.
- نصر وآخرون (2011). اتجاهات طلبة كلية الاقتصاد في جامعة النجاح الوطنية نحو التدريب وأثر ذلك في تقييمهم لجودة التخصصات، مشروع تخرج لطلاب كلية الاقتصاد، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- هبة إمام إبراهيم البديوي (2011). تطوير البرامج التدريبية لمعلمي العلوم التجارية في ضوء مدخل تحسين الجودة المستمر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا
- وزارة التربية والتعليم، البنك الدولي، الاتحاد الأوروبي، وحدة التخطيط والمتابعة (2003)، برنامج تحسين التعليم PPMU، القاهرة، دليل التدريب داخل المدرسة.

- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، الإدارة المركزية لتطوير التعليم الفني (2021) وثيقة الجدارات النهائية، اعتماد خطط ومناهج مدرسة ” بي تك ” للتكنولوجيا التطبيقية نظام الثلاث سنوات.
- وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني (2021). إدارة البيانات والمعلومات، المدارس التكنولوجية التطبيقية.
- يونس ناصر (2006). مؤسسات تأهيل المعلم، المعطيات - التحديات - التطلعات، دراسة مقدمة لندوة مؤسسات إعداد المعلم في ظل المتغيرات الجديدة وبرامج تدريب المعلمين في أثناء العمل بينغازي، 6 - 8 نوفمبر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Auluck. R.K. (2007). Training and developments changing role. Industrial and commercial Training. Vol.(2). p17.
- Barnow. B. & Smith. j. (2008). Performance Management of U.S job training programs: lessons from the job training partnership Act. Public Finance and Management Journal. Vol. (4). No. (3). 24 - 43.
- Buzza. et al.. (2010). Investigating a professional development school model of teacher education in Canada. McGill. Journal of Education. Vol. (45). No. (1).
- Chatterjee. A.. (2007). Encyclopedia of Teacher Training Primary Teacher. New Delhi. Crescent Publishing Corporation. Vol.(2).
- Coruhlu. S.. & Cepni. S. (2010). Reflection of an in - service education course Program. Pedagogical content knowledge about alternative measurement and assessment techniques and attitude development. Elementary Education online. Vol. (9). No. (2). Pp. 1106 - 1121
- Hiten. B. (2003). Methods and Techniques of Training Public Enterprise Managers. Ljulyane. International Center for Public Enterprise.

- John. P. (2008). Training Research and Practice. London.
- Naveenumar.T.&Mane.S.. (2018). Problems and Prospects of Field Work Training in Social Work education: a Review. Innovare Journal of Social Sciences. Vol. (6). Issue(1).
- Papouli. E.. (2014). Field Learning in Social Work Education. Implications for Educators and Instructors. The Field Educator: A Scholarly Journal from the Simmons College School of Social Work. Vol. (4). No. (2).
- Rachel. M. & Roger. M. (2001). Effective Training - it's the thought that counts. Industrial and Commercial Training Journal. Vol. (33). No. (1).
- Robinson. B. K. (2010). Building a pathway to support through professional development and induction. a case study examining an induction program for novice educators. (Doctral Disertation). Capella University. UMI: 3426698.
- Sato. M.. Chung. R.. & Darling. L. (2008). Improving Teachers. Assessment Practices through Professional Development. The case of National Board Certification. American Educational Research Journal. Vol.(45).No.(3).PP. 669 - 700.
- Shestok. C. (2012). Professional development that lends itself to the development of cultural competence of majority culture teachers. (Doctral Disertation). University of Massachusetts Lowell. UMI:3536686.
- Veronica Okogbaa (2017). Preparing the Teacher to Meet the Challenges of a Changing World. Journal of Education and Practice. Vol. (8). No. (5). Pp. 81 - 86.
- Zhu. J. (2010). Research on Primary and Secondary School Teachers Professional Development from the Perspective of Performance Technology. East China Normal University (People's Republic of China). ProQuest Dissertations Publishing.