

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة
بدولة الكويت "دراسة ميدانية"

إعداد

د/ عدنان حمد محسن العنزي

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت "دراسة ميدانية"

د/ عدنان حمد محسن الغنزي

مستخلص البحث:

هدف البحث تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة البحث، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية ممثلة في معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت بمنطقة حولي التعليمية، منطقة الفروانية التعليمية، منطقة الجهراء التعليمية، منطقة مبارك الكبير التعليمية، منطقة الأحمدي التعليمية، منطقة العاصمة التعليمية، بدولة الكويت، وذلك لعدد (٢٢٨) معلماً بالمرحلة المتوسطة، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) معلماً وبلغت العينة الأساسية عدد (١٩٨) معلماً، وأسفرت النتائج عن أن أبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار خصائص المعلم الفعال أن يتمسك المعلم بعمليات التحسين المستمر للتدريس وخلق اتصال تربوي فعال مع الطلبة، وأبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار الاتصال الفعال أن يستخدم المعلم أدوات محددة ومناسبة لتعرف احتياجات طلابه وأن يلم بمهارات التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وأبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار المهارات المهنية أن يتوقع المعلم من التلاميذ مستويات أداء عالية باستمرار ويلتزم بالأخلاقيات التربوية لمهنة التعليم، وأبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار متابعة وتقويم عملية التدريب أن تساعد برامج التدريب المعلم على تقديم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة تلبي احتياجات الموهوبين وتساعد برامج التدريب المعلم على تقديم استراتيجيات توظيف التكنولوجيا في التدريس، ومن أهم التوصيات التي خلص إليها البحث في ضوء هذه النتائج ضرورة الاهتمام بتدريب معلمي المرحلة المتوسطة في ضوء تنمية المهارات المهنية، ومواكبة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة، مع ضرورة التطوير المستمر في محتوى البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة.

الكلمات الدالة: الاحتياجات التدريبية - المهارات المهنية - المعلم الفعال

- البرامج التدريبية للمعلم.

Training needs for middle school teachers in the State of Kuwait "Empirical Study"

Dr. Adnan Hamad Mohsen Al-Anzi

Abstract:

The aim of the research is to identify the training needs of middle school teachers in the State of Kuwait, where the researcher used the descriptive approach using the survey method due to its suitability to the nature of the research. Mubarak Al-Kabeer Educational Zone, Ahmadi Educational Zone, the Capital Educational District, in the State of Kuwait, for (228) teachers in the intermediate stage, where the survey sample reached (30) teachers and the basic sample reached (198) teachers, and the results showed that the most prominent training needs Under the standard of effective teacher characteristics, that the teacher adheres to the continuous improvement of teaching and creating effective educational communication with students, and the most prominent training needs with the effective communication standard is that the teacher uses specific and appropriate tools to identify the needs of his students and is familiar with the skills of dealing with students with special needs, and the most prominent training needs with the standard of professional skills That the teacher expects from students consistently high levels of performance and adheres to educational ethics The teaching profession, and the most prominent training needs according to the standard of monitoring and evaluation of the training process, that training programs help the teacher to provide various teaching and learning strategies that meet the needs of the gifted, and the training programs help the teacher to present strategies for employing technology in teaching, and one of the most important recommendations that the research concluded in light of these results is the necessity Attention to training middle school teachers in the light of developing professional skills, and keeping pace with the training needs of middle school teachers, with the need for continuous development in the content of training programs for middle school teachers.

Key words: training needs - professional skills - effective teacher - teacher training programs.

المقدمة:

إن عملية التجديد والتطوير في مختلف الميادين مسألة طبيعية، بل ضرورة تقتضيها التحولات والمستجدات في المجتمعات ويهدف كل تطور إلي تحقيق الفعالية والسعي نحو الأفضل في شتى مجالات الحياة وقطاع التعليم أولى بهذا التطوير إذ يشكل أبرز انشغالات الأمم لأنه مجال يتعلق ببناء وإعداد الفرد للحياة فهو يعتبر الثورة التي لا تنضب والركيزة الأساسية لكل تأسيس فعال وسليم لبناء مجتمع المعرفة الذي أصبح من سمات العصر الحالي لذا أعطي الباحثون في مجال التربية خلال السنوات الأخيرة اهتماماً بالغاً لتطوير العنصر البشري الفاعل في العملية التعليمية.

ويعد التدريب أثناء الخدمة من المرتكزات الرئيسية لتغيير بنية التربية وتحسين طرائقها إذ إنه عبارة عن سلسلة متتابعة من البرامج النظرية والتطبيقية التي من خلالها تتاح الفرص المتتابعة للمعلم لكي يكتسب أنماطاً ومنهجيات جديدة تساعده على أداء عمله على الوجه الأكمل وتمثل التغيرات المعاصرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة عامة من ناحية والتطور الذي لحق بالفكر والممارسات التربوية من ناحية أخرى، ماينعكس بكل صورته وأبعاده المختلفة على دور العلم، فمن الخطأ التصور أن هناك محتوى ثابت لدور المعلم، صالح لكل العصور ولكن دور المعلم بتغيير باستمرار ويطلب المعلم بأدوار جديدة. (الحر، ٢٠٠٢، ٣٥)

وتبرز أهمية التدريب (العتيبي، ٢٠١٢) باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري، ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه، وإذا كان التدريب في أثناء الخدمة في الوقت الحاضر أصبح يشكل ضرورة لازمة في جميع المهن والوظائف والقطاعات فإنه في مهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد خطورة؛ لأن عصرنا الحاضر يحفل بتطورات واكتشافات مستمرة، فهناك مشكلات عديدة تعترض العمل التعليمي مما يستدعي بالضرورة تدريب أعضاء الهيئات التعليمية، وبسبب طبيعة التطور الذي تمر به مفاهيم التربية وتجدها وتنوع أساليب التدريس والوسائل التعليمية، وذلك لكي يتسنى للمعلم أن يواكب التطورات المختلفة ويكتسب المعارف والخبرات الجديدة ويسهم في بنائها وتطويرها.

وقد أصبح تدريب المعلمين في أثناء الخدمة مطلباً ضرورياً في بلدان كثيرة باعتباره دليلاً على نمو المجتمع واهتمامه بأبنائه، وقد أكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة لأن ذلك يساعد على أداء المعلم لدوره التدريسي بفعالية وكفاءة . (شحاته، ٢٠٠٦، ١٢٣)

وقد أكدت الدراسات والبحوث على فاعلية برامج التدريب في تنمية أداء المعلمين وفي ضوء هذه التغيرات في المفاهيم والرؤى والمضامين يجد المعلمون أنفسهم شأنهم في ذلك شأن معظم أصحاب المهن الأخرى مضطرين على الاعتراف بأن إعدادهم الأولي لن يكفيهم بقية حياتهم بل عليهم تحديث واستيفاء معارفهم ومهاراتهم واعتبار ما تلقونه من إعداد قبل الخدمة ليس إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة التنمية المهنية التي لا بد أن تستمر مع المعلم مادامت الحياة وما دام هناك معارف وعلوم وتكنولوجيا جيدة. (جاد، ١٩٩٩م)

كما إن هناك كثير من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتدريب المعلم أثناء الخدمة أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم وإدخال عديد من الوسائل التكنولوجية إلى المدرسة مما جعل استخدامهما من قبل المعلمين مطلباً ضرورياً حتى يستطيع المعلم الوصول إلى جودة العملية التعليمية، كما إن التطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف المعرفة أدى إلى تغيير دور المعلم حيث أصبح المرشد والموجه للطلاب داخل المدارس إضافة إلى حاجة المعلم إلى الحافز المهني والمادي والأدبي ليدفعه إلى الحرص على جودة الأداء .

وترجع أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ووضع برامج التدريب أثناء الخدمة لهم في ضوء هذه الاحتياجات من خلال ملاحظة الباحث للأداء المهني للمعلمين، وجد أن معلم المرحلة المتوسطة كغيره من المعلمين في باقي المراحل التعليمية يتم إعداده وتهيئته للقيام بمهنة التدريس بعد تخرجه ومن ثم إكسابه لطلابه في المستقبل بعض المهارات والخبرات التي يتم الإفادة منها في كافة الجوانب المختلفة من حياته، ولكن الملاحظ أن بعض المعلمين يستمرون على نمط واحد في تدريسهم خلال سنوات الخدمة التدريسية مما ينعكس سلباً على أداء المعلم وتحصيل التلميذ وإكسابه المهارات الدراسية والحياتية اللازمة. ويتضح ذلك في القصور في برامج إعداد المعلم مهنيًا وأنه يجب المساهمة في تطوير

مهاراته لتلائم متطلبات مهنة التعليم لضمان نجاح الأداء التدريسي له، وبالتالي العملية التعليمية حتى تتفق ومتطلبات مهارات القرن الحادي والعشرين.

مشكلة البحث:

تأتي أهمية تدريب المعلم في أثناء الخدمة باعتبارها عملية مكتملة للإعداد قبل الخدمة، والتي تؤهله للقيام بواجباته داخل الفصل بشكل فعال، فإذا كانت عملية التدريب في أثناء الخدمة ضرورة مهمة في جميع الوظائف والمهن - فإن مهنة التعليم تمثل ضرورة أكثر حاجة، لما يواجهه المعلم من مطالب؛ ولتلبية ما يشهده المجتمع من تغيرات معرفية وتكنولوجية وتجديدات، مما يتطلب التدريب المستمر حتى يكون المعلم مؤهلاً وقادراً على مواكبة تلك التغيرات، ومن ثم يكون قادراً على مواجهة كل ما يعترض العملية التعليمية والتربوية من صعوبات ومعوقات، فتدريب المعلم من أساسيات تحسين التعليم، لما له من أهمية بالغة في تطوير أداء المعلم التدريسي، حيث ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات على ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم. (الخطيب، ٢٠٠٦)

ومن ثم فإن أي برنامج تدريبي يجب أن يوجه اهتمامه إلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والعمل على تحديدها بشكل علمي حتى يحقق أهدافه على نحو جيد، فشرط نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى معرفة الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١١/٢٠١٢م)

كما إن الحاجة إلى برامج تنمية الأداء المهني للمعلمين داخل المدرسة أصبحت أمراً ضرورياً وذلك لضعف برامج التدريب وعدم كفاءتها في إكساب الأفراد المهارات اللازمة التي تساعد على تحسين أداء المدرسة وكذلك فشلها في إشباع حاجاتهم واعتمادها على موضوعات تم اختيارها من قديم الزمن ولم تساير تطورات العصر. (Wlode, 1996)

ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات والأدبيات السابقة والمرتبطة بمجال البحث وجد أن هذه الدراسات أجمعت على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ودور التدريب الفعال في تحسين أداء المعلمين بصفة عامة، ومن هذه الدراسات دراسة (زهران، ٢٠١٦م) ودراسة ودراسة (ناصر، ٢٠١٦م) ودراسة (الجريجير، ٢٠١٤م) ودراسة (الحميدي، ٢٠١١م) والتي أشارت إلى وجود تدني في أداء المعلم التدريسي خاصة في مدارس المرحلة المتوسطة.

ويرى الباحث أن معلم المرحلة المتوسطة يعد من أهم عناصر العملية التعليمية؛ ولأنه المحرك الرئيس لكل من مكونات العملية التعليمية، ومن ثم يسهم في نجاحها من خلال تهيئة الجو المناسب للتعلم وتوجيه وإرشاد الطلاب في المواقف التعليمية المختلفة فهو ليس ملقناً للمعلومات فحسب بل موجهاً وقائداً، قد لاحظ الباحث في أثناء خدمته بالتعليم تدني مستوى أداء معلم المرحلة المتوسطة داخل الفصل، خاصةً فيما يتعلق بتوظيف واستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة ولاحظ قصوراً كبيراً في أداءه التدريسي داخل الفصل الدراسي، وعدم قدرته على الاستفادة من مصادر التعلم رغم توفرها، وكذلك ندرة وقلة أي برامج تدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة أثناء الخدمة، وهذا مادفع الباحث للقيام بهذا البحث.

وفي ضوء ذلك تتمثل مشكلة البحث في أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، ويمكن صياغة سؤال البحث في الآتي:

- ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟

هدف البحث:

يسعى البحث إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

أهمية البحث:

المعلم الفعال للمرحلة المتوسطة يركز في الأنشطة والوقت المكرس نحو مساعدة المتعلمين على بلوغ الأهداف المحددة، كما يشجع المتعلمين ويساندهم، وينقل إليهم الاحترام الحقيقي، ويقدر قدراتهم الفردية ويساند المتعلمين في بداية التعلم وترددهم في قبول المعلومات والمهارات الجديدة، أو حين يواجهون صعوبة وإحباطاً ويبرهن المعلم الفعال على التشجيع والمساندة بتجنب التعليقات السلبية، وبملاحظة التحسن وتشجيعه، وبمساندة المتعلمين على تحقيق أهداف واقعية.

وعليه فينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم لتحديد احتياج المتدرب من المعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث تغير ورفع الكفاية لأن إهمال قياس الاحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي أو عدم تحديدها بدقة ومهارة يؤدي إلى إهدار في الإمكانيات المادية والإنسانية وإلى فشل البرنامج التدريبي جزئياً وكلياً، ويصبح التدريب نشاطاً غير ذي جدوى فيه مضيعة للوقت والجهد والمال. (الأحمد، ٢٠٠٥م)

وتأسيساً على ما سبق تكمن أهمية البحث في الاهتمام بدراسة تقييم الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت والعمل على سد تلك الاحتياجات ضرورة ملحة تفرضها ظروف التوجه نحو جودة التعليم ومواكبة التحول والتغير، وتوجهات الدولة نحو إعداد معلم قادر على قيادة المسيرة التعليمية، وتدعيم مهاراته المهنية وتؤهله لمسايرة نظام الجودة العالمي.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لملائمته طبيعة البحث، حيث تم تحليل ماهية متغير البحث، ودراسة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

مصطلحات البحث:

• الاحتياجات التدريبية:

"هي مجموعة تغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل متمثلاً في معلومات المدرسين ومعارفهم، وطرق العمل التي يستخدمونها، ومعدلات الأداء، ومهاراتهم في الأداء، وسلوكهم، واتجاهاتهم. (Ngurem, 2011)

ويُعرفها (سعيد، وعلي، ٢٠٠٨م) بأنها: "عاملاً مهماً من عوامل نجاح التدريب الذي يؤدي إلى رفع مستوى أداء المعلمين حيث إنها مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات المرتبطة باحتياجات المتعلمين.

• المهارات المهنية للمعلمين:

يشير مصطلح التنمية المهنية إلى النمو المهني الذي يحققه الفرد نتيجة تراكم وزيادة الخبرات، ويشمل النمو المهني الخبرات الرسمية المرتبطة بالتخصص الأكاديمي، والخبرات غير الرسمية مثل قراءة المطبوعات التربوية، ويعد مفهوم التنمية المهنية أوسع من مفهوم النمو الوظيفي الذي يحدد بأنه "النمو الذي يحدث كلما يتحرك المعلم خلال دائرة مهنته أو وظيفته". (إسماعيل، ٢٠١٢م)

وهي: "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة لحاجات المجتمع. (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٢م)

*المعلم الفعال:

هو: "المعلم الذي يركز جهده في مساعدة المتعلمين على تحقيق أهداف التعلم، ويصمم أهدافاً واضحة واقعية، محددة، ويخطط للتعليم وينفذه بطرائق ترضى بالمتعلمين نحو الأهداف على نحو نسقوي يسعى على نحو نشط للحصول على استجابات المتعلمين وإسهامهم في تنفيذ الأهداف وحل المشكلات التي قد يواجهونها. (تعريف إجرائي)

* البرامج التدريبية للمعلم:

يعرفها (اللقاني، الجمل (٢٠٠٣)، ٧٤) بأنها: "المخطط العام الذي يوضع في وقت سابق على عمليتي التعليم والتدريس في مرحلة من مراحل التعليم، ويُلخص الإجراءات والموضوعات، التي تنظمها المدرسة خلال مدة معينة، قد تكون شهراً أو ستة أشهر، أو سنة، كما يتضمن الخبرات التعليمية، التي يجب أن يكتسبها المتعلم مترتبة ترتيباً، يتماشى مع سنوات نموهم وحاجاتهم ومطالبهم الخاصة .

الدراسات السابقة:

أوضحت الدراسات التي تناولت دراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين عامة ولمعلمي المرحلة المتوسطة خاصة وجود قصور في البرامج التدريبية للمعلمين مما يستوجب أهمية تعرف الاحتياجات التدريبية لهم مثل دراسة خليل، محمد إبراهيم طه (٢٠١٧م) بعنوان "رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد"، وقد توصلت الدراسة لرؤية تطوير بعض الإتجاهات الحديثة في التدريب وإشتقاق مجموعة من الأهداف والمقومات والمنطلقات والمتطلبات والأليات التي يمكن الإسترشاد بها في تطوير برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وذلك بهدف الإرتقاء بمستوي جودته إلي المستوي العالمي المأمول ودراسة (زهران، ٢٠١٦م) بعنوان تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية، هدف البحث إلى تعرف الإطار المفاهيمي للتعليم الأساسي الخاص بجمهورية مصر العربية، وتعرف الإطار المفاهيمي للبرامج والاحتياجات التدريبية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لما ينطوي عليه هذا المنهج من رصد للواقع، وأظهرت النتائج أن لتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي يجب

معرفة الاحتياجات التدريبية وحصرتها وتجميعها ودراسة (ناصر، ٢٠١٦م) بعنوان تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، هدفت الدراسة إلى توضيح الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلم وتحديد مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأوضحت النتائج أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم، وتسعى التنمية المهنية لتحقيق العديد من الأهداف للمعلم كما أنها تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ التي لا بد منها لتحقيق أهدافها، توجد مجموعة من المبررات للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في الكويت ودراسة (الجريجر، ٢٠١٤م) بعنوان فاعلية التنمية المهنية للمعلم وأثرها في تطوره مهنيًا وتربويًا في ضوء الرؤية الوطنية، هدف البحث إلى تحليل مفهوم التنمية المهنية للمعلم، وتوضيح أهداف التنمية المهنية للمعلم، وتعرف آليات ومجالات التنمية المهنية للمعلم، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في تحقيق أهداف البحث، وأظهرت النتائج أن التقنيات المعاصرة تسهم في إكساب المعلم المعرفة والمعلومات حول ما هو حديث في محيط التدريس، وتسمح بأن يعبر الحواجز الفاصلة بين فروع المعرفة ودراسة ويكي Wekhuyi (٢٠١٤) بعنوان "تأثير التدريب أثناء الخدمة لمديري المدارس الحكومية علي إدارة التمويل والموارد البشرية"، وهدفت الدراسة إلي: التعرف علي مدي خضوع مديري المدارس الحكومية للبرامج التدريبية وحضور المؤتمرات السنوية وتأثير ذلك على فعالية العملية التعليمية وإدارة التمويل والمارد البشرية، ومن أهم النتائج، تتيح البرامج التدريبية لمدراء المدارس الحكومية التصدي بفعالية إدارة أعضاء لإدارة الميزانية وإدارة شؤون الموظفين وتحقيق الانضباط وإدارة موظفي الدعم، مما أوضح تأثير ذلك على حسن إدارة النواحي المالية للموارد البشرية.

ودراسة (الحميدي، ٢٠١١م): بعنوان تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظرهم، هدفت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى تعرف ما إذا كان هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء معلمي ومعلمات اللغة

العربية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٤) معلما ومعلمة للغة العربية بالمرحلة المتوسطة في مختلف المناطق التعليمية بدولة الكويت، واستخدم الباحث استبانة تكونت من (٥٤) عبارة، صنفت إلى أربعة محاور، هي: طرق واستراتيجيات التدريس، ووسائل وأساليب التقييم، وتخطيط البرامج التدريبية، والنشاطات اللغوية، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: حظيت محاور الدراسة الأربعة بدرجة عالية من موافقات أفراد العينة على ما تمثل من بنود، عدم وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس في جميع محاور الدراسة الأربعة، وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في المحور الخاص بتخطيط البرامج التدريبية ودراسة تيمون (2010) بعنوان "تصورات المديرين عن احتياجاتهم من التدريب لتحقيق عوامل السلامة بمدارس ولاية فرجينيا"، وهدفت الدراسة إلي: التعرف علي أنواع التدريب لمديري المدارس لديها حاليا وتصورهم حول برامج التدريب التي يحتاجون إليها من أجل التصدي بفعالية لمشاكل السلامة المدرسية والتصدي لأحداث الأزمة في المدارس الابتدائية والإعدادية، والثانوية مديري المدارس في جميع أنحاء ولاية فرجينيا كومنولث، وأشارت النتائج إلى، توفر الدورات التدريبية حول موضوعات السلامة المدرسية لحالات الطوارئ الطبية، والتهديدات بوجود قنابل، والاستجابة للحوادث الأزمة، يحتاج مديري المراحل الدراسية إلى مزيد من التدريب في مجال التعامل مع العمليات التخريبية وتهجم الطلاب وتدخل الآباء الغاضبين والتصرفات المسيئة من أفراد الأسرة ودراسة روبرتس وداير (Roberts & Dyre, 2007) بعنوان "خصائص المعلم الفعال" هدفت إلى تطوير قائمة خصائص يستطيع المربون من خلالها تصميم برامج إعداد خريجهم، ومن تحليل نتائج الاستبانة التي استخدمها الباحثان والتي تضمنت (٤٢) ميزة للمعلم الفعال، تبين أن أبرز هذه الخصائص تمثل في تشجيع الطلبة- خاصة الجدد منهم- وإرشادهم والاهتمام بهم، وتحسين سلوكياتهم، وتلبية حاجاتهم، والمعرفة الجيدة بمادة التدريس، وعلاقات التواصل الحسنة مع الطلبة وأولياء الأمور والإدارة والزملاء المعلمين، وإظهار الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم والحماس لها، والالتزام بأخلاقياتها، وإثارة دافعية الطلبة، وتحسين ثقتهم بأنفسهم، وإدارة الصف وضبطه، واستثمار الوقت، والإبداع،

والانفتاح. وكان من أبرز الخصائص في جانب التنفيذ، التخطيط الجيد للدرس لتنفيذه بأحسن صورة، ثم تقويم تحصيل الطلبة، وإتاحة الفرص للتعلم المستمر. ويشير تحليل الدراسات السابقة الي أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية فقد أكدت على أهمية التدريب للمعلمين لمساهمة التدريب في تنمية وتطوير الأداء التدريسي للمعلم ليوكب من خلاله التطورات في العملية التعليمية وكذلك تحديات التقدم التكنولوجي وأهمية مواكبة تلك التغيرات المتسارعة، وتأتي أهميتها أيضا لقلّة البرامج التدريبية التي تستهدف إحتياجات المعلم من التدريب.

الإطار النظري للبحث:

المحور الأول- البرامج التدريبية للمعلم بدولة الكويت:

يعتبر المعلم وسيلة رئيسة أوكل إليها المجتمع والنظام التعليمي مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للتربية في المجتمع. وفي ضوء هذه الرؤية يصبح التعليم مطالبا بإعداد وتخريج نوعية جديدة من المتعلمين لا تحوز المعرفة وأدواتها فحسب، وإنما تمتلك القدرة الذاتية على مواصلة التعلم مدى الحياة، ويقود المعلم هذا التغيير ويوفر فرصه الملائمة ويثري نتائجه، ويقدم القدوة في الفكر العلمي والمسلك الأخلاقي. إنّ مطلب الارتقاء بمستوى المعلم إعداداً وعملاً وأداءً في موقع التعلم ينطلق من مبدأ يؤكد على أنه لا يمكن لأي نظام تربوي تعليمي أن يرتقي إلى أعلى من مستوى المعلمين في هذا النظام، أي أنّ مفتاح تحسين أداء المتعلم يكمن في الارتقاء بنوعية المعلم.

• واقع البرامج التدريبية التي تقدم لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت:

يشير تقرير المؤتمر التربوي الدولي الرابع (٢٠١٢م) الى ان:"التغيرات غير المسبوقة في كافة الميادين المعرفية، والإجتماعية والإقتصادية والسياسية والتكنولوجية تشكل تحدياً للمؤسسات التربوية، مما يستلزم تطويراً ، وتحديثاً لكافة عناصر المنظومة التربوية لتحقيق أعلي جودة في المخرجات التعليمية، وبأقل جهد وكلفة.

وقد تناول تقرير اللجنة الوطنية لتطوير التعليم بالكويت المشكلات المدرسية، ومن أهمها ضعف إلمام المعلم بالأعمال التدريسية التي يجب عملها لنقص الخبرة، أو لتقاعسه عن أداء مهامه، واستخدام ألفاظ بذئية أو مخالقات سلوكية، والجمود، وضعف أدائه وتأثير ذلك على مستوى الطلاب. (الرامزي، ٢٠٠٩)

ومن ثم تواجه مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت عديد من المشكلات التعليمية التي يمكن تصنيفها في ثلاث أبعاد: مشكلات لها علاقة بمركزية النظام التربوي، ومشكلات لها علاقة بكم العمل، ومشكلات لها علاقة بالإعداد والتدريب. (المسليم، ١٩٨٨، ٩٣)

واستجابة لهذا القصور تنوعت برامج التدريب لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت فمنها ما هو علي المستوى المركزي وتتمثل في البرامج التي تقدمها ادارات التدريب بوزارة التربية، ومنها ما هو علي المستوى القطاعي وتتمثل في البرامج التي تقدمها إدارات التدريب على مستوى المراكز التدريبية .

المحور الثاني- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين:

تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين نقطة بداية في تخطيط البرنامج التدريبي لأنها الوسيلة الوحيدة لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين من معلومات والمهارات بكافة أنواعها وغالباً ما يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في ضوء احتياجات المعلم لمواجهه التغيرات التي يتسم بها العصر الحالي، احتياجات التلميذ وهو محور العملية التعليمية، احتياجات المؤسسة التعليمية وما يوجهها من تغيرات ومشكلات في مناهج وخطط الدراسة أو في أساليب التدريس.

خطوات إعداد البرامج التدريبية:

علي الرغم من تنوع البرامج التدريبية فيما بينها في جوانب عدة مثل اختلافها في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، واختلافها في الوسائل المتبعة، والإمكانيات المادية والبشرية، والاحتياجات التدريبية فإن معظم الخطوات المتبعة في إعداد البرامج التدريبية تكون متشابهة، وفيما يلي نعرض لأهم الخطوات المتبعة في إعداد البرنامج التدريبي:

- **وضع الأهداف التدريبية:** بعد تعرف الاحتياجات التدريبية للمعلمين تأت ي خطوة تحديد أهداف البرنامج التدريبي حيث يعتبر الأهداف هي الأساس الذي تبني عليه بقية خطوات إعداد البرنامج التدريبي، فهي تمثل القلب الحقيقي للبرنامج التدريبي، ويتوقف عليها نوعية بقية القرارات التعليمية على مدى كفاية عبارات الأهداف. (أحمد، ٢٠٠٧م)

• **تحديد محتوى البرنامج التدريبي:** بناء على تقدير الاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف للبرنامج التدريبي يتم اختيار الموضوعات التدريبية الملائمة لأهداف البرنامج التدريبي بحيث يشمل المعارف والخبرات المرتبطة بطبيعة العمل، والاتجاهات المطلوب اكتسابها أو تعديلها لدي المتدربين. (حسن، ٢٠٠٣م)

• التخطيط للأعمال الإدارية في برنامج التدريب:

ويقصد بالأعمال الإدارية تلك الإجراءات التي ستتخذ لتأمين تنفيذ البرنامج التدريبي منها:

- اختيار الأساليب والمواد التدريبية والتي يتم اختيارها في ضوء موضوع البرنامج ونوعه وأهدافه ونوعية وكفاءة المدربين.
- ترشيح الدارسين أو المتدربين المشاركين في البرنامج.
- تحديد توقيت البرنامج التدريبي ويرتبط هذا بأهدافه، ومحتواه، ونشاطاته، وأساليبه.
- تحديد مقر التدريب فبعض البرامج يستحسن أن تتم في مكان العمل.
- اختيار المدربين، لذا يجب تزويد أجهزة التدريب بنخبة ممتازة من المتخصصين في العلوم التربوية ومختلف العلوم التخصصية.
- اختيار هيئة الإدارة والإشراف.
- تدبير ميزانية البرنامج التدريبي. (أبو خليل، ١٩٩٦م)

• مرحلة التنفيذ:

ويقصد بهذه المرحلة وضع أفكار مرحلة التخطيط موضع تنفيذ وتتضمن هذه المرحلة تحديد بيان لخطة التدريب ويتم فيها وضع اقتراحات وإجراءات تنفيذ العمل التدريبي، وتحديد أعداد ومواصفات الأفراد الذين سيتم تدريبهم ومستوياتهم بالإضافة إلى تحديد التسهيلات اللازمة لإنجاز البرنامج التدريبي، تحديد طريقة السير في العمل طبقاً للخطة الموضوعية.

• مرحلة المتابعة والتقييم:

يعد التقييم المؤشر المباشر نحو معرفة مسار البرنامج التدريبي من حيث الأهداف والأساليب والطرق المستخدمة وأيضاً من حيث سلوك المتدربين وتقبلهم وتكيفهم مع تلك الأهداف والأساليب، أما مرحلة المتابعة فهي مكملة لمرحلة

التقويم ومتداخلة معها لأنها تستهدف التأكيد من تحقيق الفوائد المرجوة من البرنامج التدريبي. (السيد، ١٩٩١م)

أهداف التدريب في أثناء الخدمة بالآتي:

- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين في أثناء الخدمة.
- تطوير أداء المعلمين مهنياً.
- تزويد المعلم بأحدث المعلومات في مجال تخصصه.
- تدريب المعلمين على أحدث طرائق التدريس والتقنيات التربوية واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- تنمية قدرة المعلم على التفكير العلمي.
- تدريب المعلمين على تطوير قدرتهم على التعلم الذاتي.
- تزويد المعلمين بالقدرة على تعريف مشكلات المتعلمين وحاجاتهم.
- تنمية المهارات الاجتماعية في التعامل مع المتعلمين. (علي، ٢٠٠٨م)

أهمية الاحتياجات التدريبية:

- تساعد على تحديد القصور والنقص لدى المعلمين من خلال التدريب.
- تساعد على تحديد أهداف التدريب.
- تساعد على الكشف عن مشكلات المعلمين المهنية.
- تعد الأساس الذي يبنى عليه التدريب.
- تساعد على تحديد المستهدفين من المعلمين.
- تساعد على توجيه الإمكانيات من قوى بشرية ومادية نحو تحقيق الهدف.

• خطوات تحديد احتياجات المعلمين التدريبية:

التخطيط لتحديد الاحتياجات التدريبية:

عملية تحديد الاحتياجات التدريبية توفر معلومات واقعية، من شأنها أن تساعد على الوصول إلى خطة عملية وقرارات صحيحة، خاصة بما يجب تغييره وتحديد الاحتياجات التدريبية تحدد بشكل واضح الأهداف، والمخرجات الواجب الحصول عليها، والإجراءات المستخدمة لتحقيق ذلك كما أنها تساعد على تضييق الفجوة بين نتائج الأداء الحالية ونتائج الأداء المرغوب فيها.

معايير تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين:

أ. معيار خصائص المعلم الفعال:

المعلم الفعال يُقدّر التعلم، ويعلى من قيمته، ويتمثل ذلك قولاً وفعلاً. ولا يعنى هذا أنه لا يستخدم روح الفكاهة، بل يستخدمها بدون سخرية أو مضايقة، وتظهر هذه الجدية لدى المعلم في سلوكه وتصرفاته، وفي حرصه على الوقت وتنظيمه وتوظيفه لتحقيق التعلم الفعال، هذا بالإضافة إلى الدقة والإتقان التي تتحقق بقدرة المعلم على التخطيط الدقيق للدرس والأنشطة التعليمية، وتنفيذ الدرس تنفيذاً مضبوطاً، وتنظيم أنشطة التعلم في ترتيب منطقي بما في ذلك التقدم الواضح والعرض الجلي والختام المناسب. لكن هذا لا يعنى أن يكون المعلم غير مرن، فحين يدرك المعلم الفعال بأن المتعلمين لا يفهمون، أو أن الأنشطة التعليمية التي تم تخطيطها لا تعمل بفاعلية، يتم تعديل الأنشطة، على أن يبقى التركيز منصباً على الأهداف المخططة.

أما بالنسبة لدوره في حجرة الصف نجد أن المعلم الفعال ينظم غرفة الصف ومحتوياتها بما في ذلك الأثاث والمقاعد، والموارد والمصادر، والمواد والأجهزة والوسائل لكي يقلل من التشتت والتعطيل إلى حده الأدنى، هذا بالإضافة إلى التكيف المرن حيث إن المعلم الفعال ينطلق من المقولة "مهما كانت الخطة التي وضعتها للدرس، فإنه سوف يحدث شيء آخر"، فالتدريس قد لا يكون على هذا النحو من عدم القابلية للتنبؤ، ولكن أكثر المعلمين فاعلية هم المستعدون والقادرون على التوافق والتكيف مع الظروف الطارئة. إن المرونة والقابلية للتكيف بهذا المعنى تتطلب أن يكون المعلم على وعي بالحاجة للتغيير، وبأن يكون قادراً على التكيف مع هذه التغييرات.

ب. معيار الاتصال الفعال:

تشكل مهارة الإتصال جميل، أحمد (٢٠٠٨م) مهارة هامة يمارسها المعلم بشكل شبه يومي أثناء أداءه لمهامه وكل أعماله بالدرجة الأولى وأثناء تواصله مع زملاءه من المعلمين ومديري المدارس والقيادات التربوية والمجتمع المحلي ومن له علاقة بالميدان التربوي من عاملين أو مستفيدين من خدماته، ويتم عن طريقها انتقال المعلومات والمعارف والتفاهم بينهما ولها عناصر ومكونات ولها اتجاه تسيير فيه وهدف تسعى لتحقيقه.

ويحتاج المعلم ليكون مؤثراً في عملية الاتصال بالتلاميذ وبالأخرين إلى عدد من المهارات منها:

٢. مهارة الكتابة.

١. مهارة التحدث والإقناع.

٣. مهارة القراءة.
 ٤. مهارة الانصات.
 ٥. مهارة التفكير الناقد.
 ٦. مهارة التفكير الابداعي.

ت. معيار المهارات المهنية:

تعرف التنمية المهنية للمعلم على إنها عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس كأعضاء في محيط المهنة ويضطلعوا بالأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي. (حامد، ١٩٩٩م)

ومن أهداف تنمية المهارات المهنية للمعلم:

- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها؛ لتحقيق الفعالية في التعلم.
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
- تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي. (محمود، ٢٠٠٣م) (حداد، ٢٠٠٤م)

ومن مجالات تنمية مهارات المعلمين المهنية:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

- مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
- مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
- مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.
- مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة. (Darrow, 1972)

ث. معيار متابعة وتقويم عملية التدريب:

ركز تقويم البرامج التدريبية على تقويم انطباق المتدربين المشاركين فيه، من حيث تحقيق الأهداف المرجوة، ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فيهم، والمعايير التي تحكم تقويم البرامج التدريبية تنقسم الى قسمين، قسم يتناول المعايير الداخلية، وتشمل محتوى البرنامج، وأساليب ووسائل التدريب، والعمليات التي تتم أثناء انعقاد البرنامج، ويمكن قياسها من زاويتين، هما رد الفعل، والتعلم، والقسم الثاني تضمن المعايير الخارجية؛ التي تتعل بالسلود الوظيفي، وتتمثل في آثار التدريب على مستوى الأداء بعد اجتياز البرنامج، والتحاقه، ويقاس من زاويتين، هما النتائج، والسلوك.

الدراسة الميدانية ونتائجها:

تتناول الدراسة الميدانية تحديداً للهدف من إجرائها وهو تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت "دراسة ميدانية" ووصفا لمجتمع وعينة البحث.

وأداة البحث ثم تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها، وذلك على النحو التالي:

- هدف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية تعرف الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

-مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية ممثلة في معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت بمنطقة حولي التعليمية، منطقة الفروانية التعليمية، منطقة الجهراء التعليمية، منطقة مبارك الكبير التعليمية، منطقة الأحمدى التعليمية، منطقة العاصمة التعليمية، بدولة الكويت، وذلك لعدد (٢٢٨) معلماً بالمرحلة المتوسطة، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) معلماً ونسبة مئوية مقدارها (١٤.٠٧%) وبلغت العينة الأساسية عدد (١٩٨) معلماً، بنسبة مئوية مقدارها (٩٧.٥٣%)، ويتضح ذلك كما في جدول (١).

جدول (١) توصيف المجتمع الكلي لعينة البحث

م	البيان	العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١	منطقة حولي التعليمية	٦	٦٠%	٣٠	١٥%
٢	منطقة الفروانية التعليمية	٤	٤٠%	٣٠	١٥%
٣	منطقة الجهراء التعليمية	٤	٤٠%	٤٠	٢٠%
٤	منطقة مبارك الكبير التعليمية	٦	٦٠%	٣٠	١٥%
٥	منطقة الأحمدى التعليمية	٦	٦٠%	٣٨	١٩%
٦	منطقة العاصمة التعليمية	٤	٤٠%	٣٠	١٥%
	المجموع	٣٠	١٠٠%	١٩٨	١٠٠%

أداة الدراسة الميدانية:

إتساقاً مع طبيعة البحث، وتحقيقاً لأهدافه، إستعان الباحثان بالاستبيان كأداة لجمع البيانات لاستطلاع رأي عينة البحث عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، من خلال الاطلاع على الأبحاث والدوريات العلمية والدراسات السابقة، ومن خلال الاطلاع على شبكة المعلومات، ثم قام الباحث بتحديد محاور الاستبيان كالتالي:

- ١- معيار خصائص المعلم الفعال.
 - ٢- معيار الاتصال الفعال.
 - ٣- معيار المهارات المهنية.
 - ٤- متابعة وتقييم عملية التدريب.
- صدق وثبات الاستبيان:

تعتبر الاستبيان صادقة "إذا كانت تقيس ما وضعت من أجله" وقد تم التأكد من صدق الاستبيان كما يلي:

أ- صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

للتحقق من صدق المحتوى، حيث تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة التعليمية بهدف التعرف علي مدي ملائمة الاستبيان للهدف الذي وضعت من أجله، والأخذ بأرائهم، ومقترحاتهم وأصبحت بعد التحكيم في صورتها النهائية (٣٩) مفردة، وتمثلت أهم ملاحظات المحكمين فيمايلي:

- ضرورة صياغة بعض العبارات بشكل أوضح.
- حذف بعض العبارات المتداخلة مع عبارات مجور آخر.
- التركيز علي مدلول العبارة وتوضيحه ويوضح جدول (٢) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان.

جدول (٢) نسبة آراء الخبراء حول محاور استبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ن = ٥

م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	النسب المئوية
١	معيار الاتصال الفعال.	٥	%١٠٠
٢	معيار خصائص المعلم الفعال.	٥	%١٠٠
٣	معيار المهارات المهنية.	٥	%١٠٠
٤	متابعة وتقييم عملية التدريب	٥	%١٠٠

يتضح من جدول (٢) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود المحور، وجاءت الأهمية النسبية (١٠٠%)، حيث ارتضى الباحث على أخذ جميع المحاور. تحديد عبارات محور استبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت:

قام الباحث بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور الاستبيان التي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعى الباحث عند تحديد العبارات أن تتناسب العبارات مع محاورها، ووضوح العبارات، وأن تتناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله، وبلغ عدد العبارات ٣٩ عبارته موزعه كالتالي:

- المحور الأول: معيار خصائص المعلم الفعال ويمثله عدد ١٣ عبارته.
- المحور الثاني: معيار الاتصال الفعال ويمثله عدد ١٠ عبارته.
- المحور الثالث: معيار المهارات المهنية ويمثله عدد ١٢ عبارته.

• **المحور الرابع:** متابعة وتقييم عملية التدريب ويمثله عدد ٩ عبارته. ثم قام الباحث بعرض استبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في صورته المبدئية (مرفق ٣) متضمناً المحاور والعبارات التي تمثلها على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، ومناسبة العبارة للظاهرة المقاسة، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور، ومدى صلاحيتها للصياغة، ويوضح جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الاستبيان.

جدول (٣) النسبة المئوية لآراء الخبراء حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ن = ٥

رقم العبارة	المحور			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية	الأهمية النسبية
١	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%٨٠
٢	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٣	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
٤	%٢٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠
٥	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
٦	%٤٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠
٧	%١٠٠	%١٠٠	%٢٠	%٨٠
٨	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٩	%٨٠	%٧٠	%٨٠	%٨٠
١٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠
١١	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠
١٢	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠
١٣	%٧٠	%٧٠	%٧٠	%٧٠

يتضح من جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الاستمارة، حيث أنها واقعة ما بين نسبة ٧٠% - ١٠٠%، وقد ارتضى الباحث على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% من مجموع الآراء وقد بلغ عدد العبارات ٣٩ عبارة.

بعد عرض استبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في صورته المبدئية التي تضمنت ٣٩ عبارة على الخبراء، وجدول (٤) يوضح عدد عبارات كل محور للوصول للصورة النهائية للاستبيان.

عينة البحث الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة الاستطلاعية على عدد (٣٠) معلم بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وهي عينة التقنين المستخدمة لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات).

عينة البحث الأساسية :

وقد تم إختيار عينة البحث الأساسية من معلمي المرحلة المتوسطة، وذلك بإستخدام أسلوب العينة العمدية وقام الباحثان بتطبيق أداة البحث على عينة مكونة من عدد (١٩٨) معلم مرحلة متوسطة حيث تم توزيع أداة الدراسة عليهم جميعاً.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج SPSS لإجراء العمليات الحسابية والإحصائية للبحث وهي:

- المتوسط الحسابي: Arithmetic Mean

- الوسيط: Median

- الانحراف المعياري: Standard Deviation

- معامل الالتواء: Coefficient of Skewness

- معامل الارتباط: Coefficient of Correlation

- النسبة المئوية: The Percent

- معامل ألفا كرونباخ Coefficient of Alpha Cronbach, L.J

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تمثل تفسير نتائج الدراسة الميدانية في تحليل الاستجابات علي بنود الإستبيان الذي تم تطبيقه على عينة الدراسة الميدانية ،و التي جاءت للاجابة عن سؤال البحث والذي نص على:

-ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت؟

جدول (٩) التوصيف الإحصائي لدرجات استجابة معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت نحو الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت

$$ن = ١٩٨$$

م	المحور	المتوسط	الانحراف	الوسيط	الالتواء
١	معيار خصائص المعلم الفعال.	٢٥.٥٤	٧.٤٦	٢٦	٠.٢٧٣

"دراسة ميدانية"

٢	معيار الاتصال الفعال.	٢٢.٣٤	٥.٢٣	٢١	٠.١٥٦
٣	معيار المهارات المهنية.	١٥.٣٢	٣.٧٠	٢٠	٠.٢١٣
٤	متابعة وتقويم عملية التدريب	١٦.٦٣	٤.٢٨	١٤	٠.٢١١

يتضح من جدول (٩) أن قيم المتوسطات الحسابية لدرجات استجابة معلمي المرحلة المتوسطة حول محاور استبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، تراوحت ما بين (١٥.٦٣، ٢٥.٥٤)، وقيم الانحراف تراوحت ما بين (٤.٢٨، ٧.٤٦)، وقيم الوسيط تراوحت ما بين (١٤.٢٦)، وقيم الالتواء تراوحت ما بين (٠.١٥٦، ٠.٢٧٣) للمحاور وهي تقع ما بين (-٣، +٣) مما يدل على أن عينة البحث تخلوا من عيوب التوزيع الاعتدالي، مما يدل على تجانس عينة البحث.

جدول (١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على بنود

المحور الأول والخاص ب معيار خصائص المعلم الفعال ن = ١٩٨

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
١	لدية تصور عن فلسفة تعليم المرحلة المتوسطة.	٢.٧٥	١.٩٣	متوسطة
٢	يعرف سيكولوجيات ومفاهيم تعليم المرحلة المتوسطة.	٢.٨٩	٠.٧٦	كبيرة
٣	يطلع على أدوار المعلم في ضوء المهارات المهنية.	٢.٨٤	١.٨٣	متوسطة
٤	يتحلى بمهارة الدافعية لإثراء العملية التعليمية.	٢.٨٢	٠.٨٧	كبيرة
٥	يتمسك بالمرونة مع الطلاب.	٢.٨٣	٠.٧٦	كبيرة
٦	يقدر على خلق اتصال تربوي فعال مع الطلبة.	٢.٩٦	٠.٧٧	كبيرة
٧	يتحكم في الوسائل والتقنيات التربوية حسب طبيعة المرحلة المتوسطة وأهدافها.	٢.٨٩	٠.٧٥	كبيرة
٨	يقدر على التحكم وإدارة الصف.	٢.٧٢	٠.٧٣	كبيرة
٩	يتمسك بأساليب التقييم الفعال للبرامج التعليمية والأداء.	٢.٨٨	٠.٧٦	كبيرة
١٠	يتعامل مع التكنولوجيات الحديثة في التعليم.	٢.٨٣	٠.٧٨	كبيرة
١١	على دراية بالأمور القانونية بالمدرسة.	٢.٨٦	٠.٧٢	كبيرة
١٢	يتمسك بعمليات التحسين المستمر للتدريس.	٢.٩٧	١.٨٠	متوسطة
١٣	يواكب التغيير المستمر في متطلبات التنمية المهنية.	٢.٩٢	٠.٧٧	كبيرة
	المتوسط العام	٢.٩٥	٠.٨٦	

يتضح من جدول (١٠) أن درجة الاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة المتوسطة كانت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال ٢.٩٥ وانحراف معياري ٠.٨٦. وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم وفي ضوء تنمية المهارات المهنية.

كما يتضح أن الفقرة رقم ١٢ التي نصت على "يتمسك بعمليات التحسين المستمر للتدريس" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٢.٩٧ وانحراف معياري ١.٨٠، كما جاءت الفقرة رقم ٦ التي نصت على "يقدر على خلق اتصال تربوي فعال مع الطلبة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٢,٩٦ وانحراف معياري ٠,٧٧، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم ٨ التي نصت على "يقدر على التحكم وإدارة الصف" بمتوسط حسابي ٢.٧٢ وانحراف معياري ٠.٧٣.

جدول (١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة

على بنود المحور الثاني والخاص بمعيار الاتصال الفعال ن = ١٩٨

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
١	يملك مهارات الاتصال الفعال مع الطلاب وأولياء الأمور.	2.77	1.52	متوسطة
٢	يتقن أساليب التأثير والإقناع للطلاب وأولياء الأمور.	2.78	1.23	متوسطة
٣	يتقن أساليب إدارة الحوار أثناء اللقاءات مع أولياء الأمور.	2.84	1.12	متوسطة
٤	يتفهم مشكلات الطلاب وأولياء الأمور.	2.74	87.	كبيرة
٥	يتفهم احتياجات الطلاب وأولياء الأمور.	2.86	65.	كبيرة
٦	يستخدم أدوات محددة ومناسبة للتعرف على احتياجات طلابه.	2.98	49.	كبيرة
٧	يلم بمهارات التعامل مع الخلفيات المتباينة للطلاب وأولياء الأمور.	2.88	54.	كبيرة
٨	يلم بمهارات التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	2.94	66.	كبيرة
٩	لديه القدرة على تحليل الاحتياجات التدريبية لجميع فئات الطلاب.	2.85	75.	كبيرة
١٠	لديه القدرة على استخدام تقنيات تكنولوجيا الاتصال بين الطلاب وأولياء الأمور.	2.84	55.	كبيرة
	المتوسط العام	٢.٩٠	٠.٦٦	

يتضح من جدول (١١) أن درجة الاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة المتوسطة كانت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال ٢.٩٠ وانحراف معياري ٠.٦٦. وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع

الدراسة في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية في معيار الاتصال الفعال مع الطلاب وأولياء الأمور من وجهة نظرهم وفي ضوء تنمية المهارات المهنية. كما يتضح أن الفقرة رقم ٦ التي نصت على "يستخدم أدوات محددة ومناسبة للتعرف على احتياجات طلابه" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري 0.49، كما جاءت الفقرة رقم ٨ التي نصت على "يلم بمهارات التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.94 وانحراف معياري 0.66، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم ٤ التي نصت على "يتقنهم مشكلات الطلاب وأولياء الأمور" بمتوسط حسابي 2.74 وانحراف معياري 0.87.

جدول (١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على بنود المحور الثالث والخاص بمعيار المهارات المهنية ن=١٩٨

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
١	يتعرف مفهوم المهارات المهنية للمعلم ونماذجها الحديثة.	2.65	66.	كبيرة
٢	يدرك أهمية استمرار عملية التنمية المهنية.	2.79	54.	كبيرة
٣	يطور الأداء داخل الفصل بما يتوافق مع المهارات المهنية للمعلم.	2.49	1.76	متوسطة
٤	يطلع التلاميذ على مستويات الأداء المتوقعة منهم.	2.69	67.	كبيرة
٥	يتوقع من التلاميذ مستويات أداء عالية باستمرار.	2.92	1.34	متوسطة
٦	لديه القدرة على التحليل والتفسير.	2.68	60.	كبيرة
٧	لديه القدرة على إدارة وتنظيم الاجتماعات واللقاءات.	2.58	65.	كبيرة
٨	لديه القدرة على إدارة المعلومات وأساليبها.	2.29	1.23	متوسطة
٩	يقدم حوافز للتلاميذ لتشجيعهم على رفع مستوى أدائهم التحصيلي.	2.88	78.	كبيرة
١٠	لديه القدرة على تنظيم المؤتمرات المدرسية.	2.77	63.	كبيرة
١١	الالتزام بالأخلاقيات التربوية لمهنة التعليم.	٢.٩٠	٥٥.	كبيرة
١٢	يقدم للتلاميذ تغذية راجعة بصورة مستمرة لتحقيق أهداف التدريس.	2.78	75.	كبيرة
المتوسط العام		٢.٥٩	٨٤.	

يتضح من جدول (١٢) أن درجة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة كانت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال ٢.٥٩ وبانحراف معياري ٨٤. وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد

مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية في معيار المهارات المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم .

كما يتضح أن الفقرة رقم ٥ التي نصت على "يتوقع من التلاميذ مستويات أداء عالية باستمرار" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.92 وانحراف معياري 1.34، كما جاءت الفقرة رقم ١١ التي نصت على "الالتزام بالأخلاقيات التربوية لمهنة التعليم" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٢.٩٠ وانحراف معياري ٠.٥٥، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم ٣ التي نصت على " يطور الأداء داخل الفصل بما يتوافق مع المهارات المهنية للمعلم " بمتوسط حسابي 2.49 وانحراف معياري 1.76 .

جدول (١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على بنود

المحور الرابع والخاص بمعيار متابعة وتقييم عملية التدريب ن=١٩٨

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج
١	تساعد برامج التدريب على استخدام استراتيجيات التعليم التعاوني في التدريس.	٢.٥٣	١.٣٢	متوسطة
٢	تساعد برامج التدريب على استخدام استراتيجيات جديدة للتدريس.	٢.٧٦	1.23	كبيرة
٣	تهتم برامج التدريب بتقديم أساليب تدريسية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	٢.٣٣	1.12	متوسطة
٤	تساعد برامج التدريب على تقديم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة تلبي احتياجات الموهوبين.	٢.٩٩	٨٧.	كبيرة
٥	تتضمن برامج التدريب أساليب تساعد على مواجهة صعوبات التعلم لدى التلاميذ.	٢.٧٧	65.	متوسطة
٦	تساعد برامج التدريب على تقديم استراتيجيات توظيف التكنولوجيا في التدريس.	2.98	.٤٤	كبيرة
٧	تقدم برامج التدريب استراتيجيات في كيفية الاستفادة من مصادر المعرفة لتنمية مهارات المتعلمين.	٢.٥٥	.٣٦	متوسطة
٨	تساعد برامج التدريب على تعرف استراتيجيات طرق التدريس العامة.	٢.٨٧	66.	متوسطة
٩	تساعد برامج التدريب على تنمية المهارات المهنية للتدريس.	2.85	75.	كبيرة
	المتوسط العام	٢.٧٦	.٧٩	

يتضح من جدول (١٣) أن درجة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة

المتوسطة كانت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لهذا المجال ٢.٧٦ وبانحراف معياري ٧٩. وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لدرجة الاحتياجات التدريبية في معيار متابعة وتقييم

عملية التدريب لمعلمي المرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم وفي ضوء تنمية المهارات المهنية.

كما يتضح أن الفقرة رقم ٤ التي نصت على "تساعد برامج التدريب على تقديم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة تلبي احتياجات الموهوبين" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٢.٩٩ وانحراف معياري ٠.٨٧، كما جاءت الفقرة رقم ٦ التي نصت على "تساعد برامج التدريب على تقديم استراتيجيات توظيف التكنولوجيا في التدريس" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري ٠.٤٤، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم ٣ التي نصت على "تهتم برامج التدريب بتقديم أساليب تدريسية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين" بمتوسط حسابي ٢.٣٣ وانحراف معياري 1.12.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية للمعلمين وأهميتها في برامج تنمية المهارات المهنية مثل دراسة (زهران، ٢٠١٦م) وأظهرت النتائج أن لتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي يجب معرفة الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها، ودراسة (ناصر، ٢٠١٦م) وأوضحت النتائج أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاسها على التعليم، وتسعى التنمية المهنية لتحقيق العديد من الأهداف للمعلم كما أنها تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ التي لا بد منها لتحقيق أهدافها، توجد مجموعة من المبررات للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في الكويت، ودراسة (الجريير، ٢٠١٤م) وأظهرت النتائج أن التقنيات المعاصرة تسهم في إكساب المعلم المعرفة والمعلومات حول ما هو حديث في محيط التدريس، وتسمح بأن يعبر الحواجز الفاصلة بين فروع المعرفة، ودراسة (الحميدي، ٢٠١١م) توصلت الدراسة إلى حظيت محاور الدراسة الأربعة بدرجة عالية من موافقات أفراد العينة على ما تمثل من بنود، عدم وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس في جميع محاور الدراسة الأربعة، وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في المحور الخاص بتخطيط البرامج التدريبية.

الاستخلاصات:

- أبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار خصائص المعلم الفعال أن يتمسك المعلم بعمليات التحسين المستمر للتدريس وخلق اتصال تربوي فعال مع الطلبة.
- أبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار الاتصال الفعال أن يستخدم المعلم أدوات محددة ومناسبة للتعرف على احتياجات طلابه وأن يلم بمهارات التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- وأبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار المهارات المهنية أن يتوقع المعلم من التلاميذ مستويات أداء عالية باستمرار ويلتزم بالأخلاقيات التربوية لمهنة التعليم.
- وأبرز الاحتياجات التدريبية بمعيار متابعة وتقييم عملية التدريب أن تساعد برامج التدريب المعلم على تقديم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة تلبي احتياجات المهنيين وتساعد برامج التدريب المعلم على تقديم استراتيجيات توظيف التكنولوجيا في التدريس.

التوصيات والمقترحات:

- ومن أهم التوصيات التي خلص إليها البحث في ضوء هذه النتائج:
- ضرورة الاهتمام بتدريب معلمي المرحلة المتوسطة في ضوء تنمية المهارات المهنية.
- مواكبة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة للمهارات المهنية للتعليم.
- ضرورة التطوير المستمر في محتوى البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة.
- ضرورة إنشاء إدارة تدريب المعلمين المختصة بوزارة التربية والتعليم لتأهيل المعلمين في مجال التدريس طبقاً للمهارات المهنية، وتقييم أدائهم الوظيفي بشكل دوري، وترشيحهم للمشاركة في دورات وبرامج تدريبية وفق احتياجاتهم.
- القيام ببحوث حول المعوقات التي تعيق معلمي المرحلة المتوسطة عن القيام بمهامهم التدريسية وتقديم الحلول لها بما يتناسب مع الواقع والإمكانيات المتاحة.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أبو خليل، محمد إبراهيم محمد (١٩٩٦م): "تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بأجهزة التخطيط التعليم قبل الجامعي"، جامعة الإسكندرية، كلية تربية دمنهور، رسالة دكتوراة، ص ٨٢.
- أحمد، حافظ فرج (٢٠٠٧م): الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧، ص ١.
- الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥م): تكوين المعلم من الأعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ص ٢٠٨.
- إسماعيل، منار محمد (٢٠١٢م): تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٢م مصر ص ١٠٣.
- جاد، كامل حامد (١٩٩٩): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر معالم سياسية مقترحة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ص ٣.
- الجريجير، شماء بنت سليمان (٢٠١٤م): بعنوان فاعلية التنمية المهنية للمعلم وأثرها في تطوره مهنيا وتربويا في ضوء الرؤية الوطنية، إدارة التعليم بمحافظة عنيزة، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، عالم الكتب، ص ٢٣.
- الحر، عبد العزيز (٢٠٠٢): المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ص ٨٤.
- حسن، محمد عبد الغني (٢٠٠٣م): مهارات التدريب أثناء العمل، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر الجديدة، الطبعة الأولى، ص ١١٧.
- الحميدي، حامد عبدالله (٢٠١١م): بعنوان تقييم البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم،

قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

خليل، محمد إبراهيم طه (٢٠١٧م): رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد، ورقة عمل، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ص ١٣٨.

الرفاعي، عقيل محمود (١٩٩٩م): تقويم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، المجلة المصرية للتقويم التربوي، مج ٦، ع ١٤، ص ٢٤.

زهران، إيمان حمدي (٢٠١٦م): تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧١٤، ج ٤.

شحاته، زين محمد (٢٠٠٦). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية بعض المهارات التدريسية لدى معلمي القرآن الكريم. مجلة القراءة والمعرفة، عدد ٥٧، ص: ١٢٣.

عبدالرحمن، أيمن عبدالمحسن (١٩٩٥م): أساليب تدريب معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية على محافظات وسط الدلتا) ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التربية.

عبدالعال، رجاء محمد عبدالجليل (١٩٩٢م): دراسة تقييمية لبرامج تدريب معلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء مفهوم الكفايات، دكتوراة، كلية التربية بنها.

عبدالله، حمدي السيد ١٩٩١م: الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الثانوية العامة، رسالة دكتوراه، تربية أسيوط.

العتيبي، نايف بن عزيب بن فالح (٢٠١٢). الحاجات التدريبية لمعلمي القرآن الكريم في المرحلة المتوسطة بمدينة الخبر من وجهة نظر معلمي العلوم الشرعية والمشرفين. مجلة القراءة والمعرفة، العدد ١٢٧، ص: ٢٠٤.

اللقاني، أحمد حسين، الجمل، على أحمد (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب، ص ٧٤.

اللقاني، أحمد حسين (٢٠٠٣م): معجم المصطلحات التربوية (المعرفة في المناهج وطرق التدريس)، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ص ٧١.

- مجمع اللغة العربية (١٩٩٢م): المعجم الوجيز، طبعة خاصة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ص ١٣٦.
- محروس، محمد الأصمعي (٢٠٠٢): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد الأول، العدد الأول، القاهرة.
- محمود، حسين بشير، حجازي، رضا السيد (٢٠٠٣م): معجم لسان العرب لابن منظور، المجلد الثالث، القاهرة، دار المعارف، ص ٧٢٥.
- ناصر، ناصر أحمد (٢٠١٦م): بعنوان تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ١٧٠، ج ٣.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١١/٢٠١٢م): الخطة الاستراتيجية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر، ص ٢٨٥.
- المؤتمر التربوي الدولي الرابع (٢٠١٢) : جامعة الصفيلة التقنية: " : الإتجاهات المعاصرة في التربية وتطبيقاتها"، الأردن، ٢٠١٢م
<http://www.alamatonline.net>
- فاطمة الرامزي: "التعليم الحكومي في الكويت: مشكلاته وسبل الحل"، إشراف رمزي سلامة، مجلس الأمة، دولة الكويت، ٢٠٠٩، متاح عبر الرابط:
<http://www.kna.kw/clt/run.asp?id=1412#sthash.4M9Vlrje.dpbs>
- المسليم، محمد يوسف (١٩٨٨): "الادارة المدرسية في الكويت: الواقع والمشكلات"، مجلة التربية، الكويت، السنة (١)، ص ٩٣.
- عائش، أحمد جميل (٢٠٠٢): تطبيقات في الإشراف التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط ٥، عمان، الأردن، ط ٩، ٢٣٠.
- ثانياً - المراجع الأجنبية:**

Corcoran, Thomas (1995): Helping teachers teach well transforming professional development, A guide for state policymakers, national governors Association, Washington, D.C.65.

-
- Ngure, D. C (2011): Impact of In-Service Training on Secondary School Headteachers' Managerial Skills. Unpublished M. Ed Project. University of Nairobi.
- Stacey L. Timmons (2010): principal perceptions of training needs in school safety in Virginia, degree of Doctor of Education, Richmond, Virginia, p220.
- Stella Auma Wekhuyi (2014): Influence of In-service training on public secondary school principals' management of finance and human resources in Busia County, Kenya, Degree of Master, University of Nairobi, p306.
- Roberts, T. Grady & Dyre, James E, (2007) Characteristics of Effective Agriculture Teachers, Retrieved April, 17, 2007, from: <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol.45/45-40-082>.