



البحث الثاني

برنامج تدريبي لتنمية الجدارات التدريسية
والانجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدى معلمى
الدراسات الاجتماعية بمرحلة النعيلع الأساسية
فى ضوء احنياجانهم التدريسية / المهنية

إعداد:

أ.م.د/ حمدي أحمد محمود

الأستاذ المساعد بقسم المناهج وطرق التدريس (الجغرافيا)
كلية التربية جامعة حلوان



برنامج تدريبيك لتنمية الجدارات التدريسية والآنجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى فى ضوء إحتياجانهم التدريبيية / المهنية

أ.م.د. / محمدى أحمد محمود

• المستخلص :

هدف هذا البحث إلى تنمية الجدارات التدريسية وذلك من خلال برنامج تدريبي يعتمد على الإحتياجات التدريبيية / المهنية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليميية وذلك من خلال برنامج علاجي مقترح قائم على الإحتياجات التدريبيية / المهنية ، وتكونت عينة البحث من (٢٥) معلم من معلمى الدراسات الإجتماعية بإدارة حلوان التعليميية . أعد الباحث قائمةً بالجدارات التدريسيية التى يجب أن يكتسبها المعلمون أثناء فترة التدريب حتى يطبقوها فى عملياتهم التدريسيية فيما بعد أيضا استبانة لمعرفة الإحتياجات التدريبيية للمعلمين عينة البحث ، خلال فترة تدريبهم بمدرسة الشروق الرسميية التابعة لإدارة حلوان التعليميية وذلك خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠١٧-٢٠١٨م وإعداد برنامج تدريبي مقترح للمعلمين ، كما أعد الباحث مقياس الجدارات التدريسيية / المهنية للمعلمين ، ومقياس الإتنجاه نحو التدريب أثناء الخدمة ، وقد تم تحكيم أدوات البحث وذلك بعرضها على عدد من الخبراء المتخصصين. وقد توصل البحث إلى النتائج التاليية : وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات المعلمون المجموعة التجريبيية عينة البحث فى التطبيق القبلى والبعدى لمقياس الجدارات التدريسيية لديهم . وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات المعلمون المجموعة التجريبيية عينة البحث فى التطبيق القبلى والبعدى لمقياس الإتنجاه نحو التدريب أثناء الخدمة. وصل حجم تأثير البرنامج التدريبي فى ضوء إحتياجات المعلمون التدريبيية إلى أكثر من (٠.٨) عند القياس بمعادلة مربع إيتا (n2) فى تنمية الجدارات التدريسيية .

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي - الجدارات التدريسيية - الإتنجاه نحو التدريب أثناء الخدمة - الإحتياجات التدريبيية / المهنية .

A Training Program for the Development of Teaching Competencies and the Trend towards in-Service Training for Social Studies Teachers in Basic Education in View of their Training / professional Needs

Dr. Hamdy Ahmed Mahmoud

Abstract :

The purpose of this research is to develop Teaching Comptencies through a training program based on the training / vocational needs of the teachers of social studies at Helwan Educational Administration through a proposed remedial program based on training / professional needs. The sample consisted of (25) Helwan Educational. The researcher prepared a list of the teaching Comptencies that must be acquired by the teachers during the training period so that they will apply in their teaching processes

later also a questionnaire to identify the training needs of the teachers of the research sample during their training at the official Sunrise School of Helwan Educational Administration during the first semester 2017-2018. The researcher also prepared the teaching Comptencies / pedagogical scales and the orientation towards in-service training. The research tools were judged by presenting them to a number of specialized experts. The research found the following results : - There is a difference of statistical significance at the level (0.01) between the average scores of the teachers experimental group of the research sample in the application of tribal and ultra-scale of their the teaching Comptencies. - There is a difference of statistical significance at the level (0.01) between the average scores of teachers experimental group experimental sample in the application of tribal and cross-scale of the trend towards in-service training. - The size of the impact of the training program in light of the needs of the training teachers to more than (0.8) when measured by the equation of the box (n2) in the development of the teaching Comptencies.

Key words: Training Program - the Teaching Comptencies - Orientation towards in-Service Training - Training / Professional Requirements .

• مقدمة :

يشترك التعليم بدور أساسى فى تقدم الأمم والشعوب حيث أسهم هذا التقدم فى تغيير شامل ومستمر فى مختلف جوانب الحياة وبما أن التربية هى عماد التغيير ، حظى المعلم فى دول العالم كافة بالاهتمام والتقدير كونه مفتاح العملية التربوية وأحد مكونات المنظومة التعليمية ، والقادر على إعداد جيل صالح قادر على التكيف فى مجتمع متغير ، لذا وجب على الجامعات الاهتمام بالمعلم وتدريبه وتأهيله من خلال برامج التربية العملية .

ويؤكد " جون ديوي " أن نظام التربية يعمل على انتقاء الأفراد واكتشاف ما يصلح لهم من أعمال وإعداد الوسائل التي تعين كل فرد على العمل الذي تؤهله له طبيعته في الحياة " .

ويعتبر التدريب - وخاصةً التدريب أثناء الخدمة - من أكثر الأدوات جدوى لعملية التطوير والتطوير المستمر أيضا ، حيث يتم من خلال التدريب صقل مهارات وقدرات المعلمون ، وإكسابهم أساليب جديدة للأداء وتنمية معارفهم حول بعض المفاهيم المرتبطة بمجالات التدريس وإدارة الفصل الدراسى واستخدام التكنولوجيا وغير ذلك من المهارات المختلفة ، فمن خلال تطوير معارف وقدرات وعارف المعلم سوف ينعكس ذلك إيجابيا على أداءاته

المختلفة في جميع مجالات عمله ، كما يُسهم التدريب في تطوير نواحي المدرسة الأخرى تبعاً . (الغامدى ، ٢٠٠٩ ، ص ١٠٧) .

كما يرتبط مفهوم التدريب ارتباطاً وثيقاً وقوياً بمفهوم التربية المستمرة أو التعليم المستمر . ومهمة التدريب تطوير قدرات المتدربين المعرفية والتربوية المختلفة ، والعمل على إثراء معلوماتهم بأساليب متنوعة ، وصق الخبرات وتقويم السلوك التربوي الميداني بصورة مستمرة في كافة النواحي المختلفة .

وأيضاً يتم توظيف التدريب كوسيلة لتحفيز المعلمين للترقية ، كما يؤدي إلى زيادة التنافس فيما بينهم وزيادة الإنتاجية المعرفية والتنموية المهاراتية . (زكى إسماعيل ، ٢٠١٠) .

• مشكلة البحث :

يُمثل التدريب جانباً هاماً في إعداد وتأهيل المعلم للتدريس في المراحل التعليمية المختلفة ، وحتى يكون مُدرّكاً أيضاً لكل جديد على المستويات المحلية ، الإقليمية والدولية في مجال التعليم والتدريس ، ونظراً لأهمية التدريب بشكل عام والتدريب أثناء الخدمة على وجه الخصوص فقد تبني البحث التالي موضوع التدريب أثناء الخدمة للإرتقاء بالجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ، وتحسين اتجاههم نحو التدريب أثناء الخدمة .

وقد تم الاستدلال على وجود مشكلة البحث من خلال ما يلي :

• أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية لتعرف واقع الاحتياجات التدريبية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية ، وتضمنت هذه الدراسة :

• إسئبان للمعلمين :

أعد الباحث استبيان ، تم تطبيقه على عدد (١٥) من المعلمين القائمين بتدريس مقرر الدراسات الاجتماعية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية / محافظة القاهرة ، بهدف تعرف ما يلي :

- ◀ عدد الدورات التدريبية التى حصل عليها كل معلم .
- ◀ الموضوعات التى تناولها أثناء الدورات التدريبية .
- ◀ الموضوعات التى يحتاج إليها المعلمون .

وقد توصل الباحث بعد إجراء التطبيق لهذا الاستبيان إلى النتائج التالية :

- ◀ أكدت نسبة (٥٤.٣٥%) من عينة الدراسة على قلتة عدد الدورات التدريبية التى حصلوا عليها من الوزارة .

◀ أكدت نسبة (٦٠.٨١٪) من عينة الدراسة على ندرة شمول الدورات التدريبية على ما يتصل بالأداءات التدريسية .

◀ أكدت نسبة (٩٢.٠١٪) من عينة الدراسة على تناول الموضوعات المتصلة بالأساليب والاستراتيجيات والأداءات التدريسية الحديثة والتي توظف في العملية التعليمية داخل الفصل الدراسي وخارجه .

• ثانياً : نتائج البحوث والدراسات السابقة :

هناك عديد من الدراسات التي اهتمت بتلبية احتياجات المعلمين التدريبية أثناء الخدمة ومنها الدراسات والبحوث التالية :

• دراسة زياد بركان [٢٠١٠] :

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا ، ولهذا تم تطبيق استبانة لقياس تلك الاحتياجات التدريبية مكونة من (٣٢) بند موزعة على أربعة مجالات وهي (التربوية ، الاجتماعية ، الأساليب والأنشطة واستخدام التقنيات التكنولوجية) وذلك على مكونة من (١٦٥) معلماً ومعلمة وهم يمثلون نسبة (٢٠٪) من المجتمع الأصلي لهذه الدراسة والمحدد بمعلمي التعليم الأساسي (من الصف الأول وحتى الرابع الأساسي) ، في محافظة طولكرم بفلسطين .

وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية تبعاً لمتغيرات : المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ، وذلك لصالح المعلمين الذين يحملون درجة الدبلوم المتوسط والمعلمين ذوي سنوات الخبرة الطويلة على الترتيب .

• دراسة حامد الثقفي [٢٠١٣] :

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة لتنفيذ المقررات المطورة من وجهة نظر معلمى ومشرفى المادة بمدينة مكة المكرمة ، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمى ومشرفى الرياضيات واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات ، حيث اشتملت على (٧٢) فقرة ، وأظهرت النتائج حاجة معلمى الرياضيات بالمرحلة المتوسطة للتدريب على الاحتياجات فى المجال التخصصى بدرجة متوسطة ، ومن وجهة نظر المعلمين وحاجتهم للتدريب على الاحتياجات فى المجال التربوى بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين بمتوسط (٢٠.٢٨) .

• ثالثاً : توصيات بعض المؤتمرات الدولية والعربية :

قامت العديد من المؤتمرات والمشروعات المصرية والعالمية بتوفير عدد من المعايير عند تدريس الدراسات الاجتماعية ، ومن بين هذه المشروعات والمؤتمرات :

◀ المؤتمر الخامس لإعداد المعلم ، جامعة أم القرى ، كلية التربية خلال الفترة من الثالث والعشرين وحتى الخامس والعشرين من شهر ربيع الثاني ١٤٣٧هـ ، ٢٠١٦ ، بعنوان : (إعداد وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر) .

◀ كما عقد وزراء التربية العرب عام ٢٠٠٠ اجتماعاً في دمشق لمناقشة مدرسة المستقبل، أكدوا في المحور الخاص بالمعلم على ضرورة إعادة النظر في سياسات وآليات إعداد وتدريب المعلم ، والعمل على إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد المعلم ليتمكن من القيام بأدواره التربوية والاجتماعية والقومية والإنسانية ، (ناصر، ٢٠٠٦، ص ١٠).

◀ كما حددت اللجنة الأمريكية لتكنولوجيا التعليم الأبعاد التي يمكن أن تقوم بها تكنولوجيا التعليم في رفع كفاءة برامج تدريب المعلمين في الجوانب التالية :

- ▲ تجعل التعليم أكثر إنتاجية.
- ▲ تجعل التعليم أكثر تفريداً .
- ▲ تجعل التعليم أكثر تطبيقاً للأسس العلمية.
- ▲ تجعل التعليم أكثر قوة وفورية.
- ▲ تتيح تعليماً بمساواة أكثر بين المتدربين، مهما كانت أماكن تجمعاتهم.

◀ نموذج كمب (Kemp 1985) : احتوى البرنامج التصميمي على ثماني خطوات رئيسية ، وضعت على شكل دوائر لتشير إلى أن المعلم بإمكانه البدء من أي عنصر يرغب البدء منه ، وهذه الخطوات هي :

- ▲ تحديد الحاجات وذلك لإعداد قائمة من بالموضوعات الرئيسية التي سوف يتم تناولها من خلال محتوى المادة الدراسية وتحديد الأهداف العامة لتدريس كل موضوع من هذه الموضوعات.
- ▲ تحديد خصائص المتعلمين الذين يستهدفهم البرنامج من حيث قدراتهم وحاجاتهم واهتماماتهم، وغيرها من الخصائص الأكاديمية والاجتماعية التي تميزهم كمجموعة وكأفراد.
- ▲ تحديد الأهداف التعليمية المراد أن يحققها المتعلمون في صورة نتائج تعلم سلوكية ، يمكن قياسها وتقويمها.
- ▲ تحديد محتوى المادة التدريسية التي ترتبط بكل من الأهداف والحاجات.
- ▲ إعداد أدوات قياس قبلي مناسبة لتحديد خبرات المتعلمين السابقة ومستواهم المعرفي الحالي عن الموضوع أو الموضوعات الدراسية التي سوف يتم تناولها من خلال الخطة التعليمية.
- ▲ اختيار نشاطات التعليم والتعلم، والمصادر والوسائل التعليمية التي سوف يتم من خلالها وبواسطتها تناول محتوى المادة الدراسية بما يساعد المتعلمين على تحقيق الأهداف التعليمية.

- ▲ تحديد الإمكانيات والخدمات المساندة مثل الميزانية، والأشخاص، جدوى الدراسة، الأجهزة والأدوات، وغيرها من التسهيلات التعليمية والتنسيق فيما بينها، بما يساعد على تنفيذ الخطة التعليمية.
- ▲ تقويم تعلم المتدربين ومعرفة مدى تحقيقهم للأهداف التعليمية والاستفادة من نتائج هذا التقويم في مراجعة وإعادة تقويم أي خطوة أو جانب معين من الخطة يحتاج إلى تغيير أو تعديل.
- وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في: قصور في مستوى الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية واتجاههم السلبي نحو التدريب أثناء الخدمة.

وقد حاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ◀ ما الاحتياجات التدريسية / المهنية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ؟
- ◀ ما الجدارات التدريسية اللازمة لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ؟
- ◀ ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ؟
- ◀ ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ؟
- ◀ ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية ؟

• فروض البحث :

حاول البحث الحالى التحقق من صحة الفروض التالية:

- ◀ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى عينة البحث فى التطبيق القبلى والبعدى لمقياس الجدارات التدريسية لصالح التطبيق البعدى .
- ◀ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات المجموعة التجريبية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى عينة البحث فى التطبيق القبلى والبعدى لمقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لصالح التطبيق البعدى .
- ◀ يصل حجم تأثير البرنامج التدريبي فى ضوء احتياجات المعلمون التدريسية / المهنية إلى أكثر من (٠.٨) عند القياس بمعادلة مربع إيتا (n2) فى تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .

• أهداف البحث :

- هدف هذا البحث إلى :
- ◀ إعداد برنامج تدريبي مقترح قائم على الاحتياجات التدريبية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى .
- ◀ تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى.
- ◀ تنمية الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى .

• أهمية البحث :

- قد يفيد البحث كلاً من :
- ◀ مطورى المناهج : حيث يمكن أن يفيد البرنامج المقترح فى تنمية الجدارات التدريسية داخل المناهج الدراسية الأخرى غير الدراسات الاجتماعية .
- ◀ المعلمون : حيث يمكن أن يفيد البرنامج التدريبي المقترح فى تحسين الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى واتجاهاتهم نحو التدريب أثناء الخدمة .
- ◀ الباحثون فى مجال التدريب : وذلك من خلال الاستفادة من نتائج هذا البحث ومقترحاته فى إجراء دراسات أخرى تتصل بتدريب المعلمين أثناء الخدمة .

• حدود البحث :

- التزم البحث بالحدود التالية :
- ◀ عينة من معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية / محافظة القاهرة .
- ◀ الاحتياجات التدريبية لمعلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية.
- ◀ تجريب البرنامج التدريبي المقترح على معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية أثناء الفصل الدراسى الأول من العام الدراسى ٢٠١٧ / ٢٠١٨ .

• مصطلحات البحث :

تم تعريف مصطلحات البحث إجرائياً وفقاً لما يأتى :

• برنامج تدريبى :

ذلك النمط من التعليم الذى يتم إعداده فى سبيل التوصل إلى تصحيح أو علاج لأوجه القصور فى المهارات الأساسية التى يعانى منها التلاميذ ، أو فى أى منها .

• التعريف الإجرائي للبرنامج التدريبي :

البرنامج المنظم والمخطط له الذي يمكن المعلم من التقدم في مهنته بالحصول على مزيد من المعلومات والخبرات الثقافية .

• الجدارات التدريسية :

عرفها (عامر، ٢٠٠٨) " العملية التربوية الهادفة إلى مساعدة المعلم على تطبيق المعارف النظرية تطبيقاً عملياً ، يؤدي إلى إكسابه الكفايات الضرورية في تصميم الدروس وتنفيذها ، واستخدام الأساليب التدريسية والوسائل التعليمية المختلفة وعمليات التقويم بشكل هادف ومنظم .

• التعريف الإجرائي للجدارات التدريسية :

هي تطبيق ما اكتسبه المعلمون من معارف ونظريات تربوية ونفسية ومهارات التدريس المتعددة ، واستخدام الوسائل التعليمية تطبيقاً عملياً يكسبهم خبرات حقيقية بالإضافة للاتجاهات والقيم الموجبة والمشاركة بفاعلية في الأنشطة التربوية ثم يخضع المعلمون لمعايير موضوعية في التقويم ويعتبر نجاح المعلم فيه شرطاً لتجرحه كمعلم .

• منهج البحث :

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي (The Quasi Experimental Design) فالوصفي من خلال دراسة وتحليل البحوث ذات العلاقة بموضوع البحث والتصميم شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة (One Group Pre – Test, Post – Test Design)

• إجراءات البحث :

٤ أولاً : دراسة وتحليل البحوث والدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث ، وذلك من خلال المحاور التالية :

- ▲ مفهوم البرامج التدريبية أثناء الخدمة .
- ▲ أهمية البرامج التدريبية أثناء الخدمة .
- ▲ تعريف الجدارات التدريسية .
- ▲ الجدارات التدريسية والمعلم .
- ▲ الاحتياجات التدريبية للمعلم أثناء الخدمة .
- ▲ الإتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .

٤ ثانياً : إعداد استبانة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي ، وعرضها في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها وإجراء التعديلات في ضوء آرائهم للتوصل إلى القائمة النهائية .

◀ ثالثاً: التخطيط العام المقترح للبرنامج التدريبي القائم على الاحتياجات التدريبيّة لمعلمى الدراسات الاجتماعيّة بمرحلة التعليم الأساسى وتم ذلك تبعاً للخطوات التاليّة:

- ▲ تحديد أسس البرنامج .
 - ▲ تحديد الأهداف العامّة للبرنامج .
 - ▲ تحديد محتوى وزمن البرنامج .
 - ▲ تحدد الأنشطة التعليميّة/التعليميّة .
 - ▲ تحديد استراتيجيات التدريس .
 - ▲ تحديد وسائل ومصادر التعليم/التعلم .
 - ▲ تحديد أساليب التقييم .
 - ▲ ضبط البرنامج ، وذلك بعرضه فى صورته المبدئيّة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقه وصلاحيته ، وإجراء التعديلات فى ضوء آرائهم للتوصل إلى الصورة النهائيّة له .
- ◀ رابعاً : إعداد أدوات البحث :

- ▲ إعداد أدوات البحث وتمثلت فى مقياس الجدارات التدريسيّة والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .
- ▲ عرض الأداتان فى صورتهم المبدئيّة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها وإجراء التعديلات فى ضوء آرائهم للتوصل إلى الصورة النهائيّة لمقياس الجدارات التدريسيّة ومقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .
- ▲ حساب ثبات المقياسين .

◀ خامساً : التجربة الاستطلاعيّة لبرنامج التدريبي المقترح وتطبيقه على معلمى الدراسات الاجتماعيّة بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليميّة .

◀ سادساً : تجريب البرنامج التدريبي المقترح على معلمى الدراسات الاجتماعيّة بمرحلة التعليم الأساسى وتطبيق أداتى البحث وتم ذلك تبعاً للخطوات التاليّة :

- ▲ تطبيق أداتى البحث قبلياً على المعلمين عينت البحث .
- ▲ تطبيق البرنامج التدريبي المقترح للمعلمين عينت البحث .
- ▲ تطبيق مقياس الجدارات التدريسيّة ومقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة بعدياً على المعلمين عينت البحث .
- ◀ سابعاً : جمع البيانات وتحليلها وإحصائياً واستخلاص النتائج .
- ◀ ثامناً : تفسير نتائج البحث ومناقشتها .
- ◀ تاسعاً : توصيات البحث والبحوث المقترحة فى ضوء نتائج البحث .

• أولاً : الإطار النظرى:

يمكن إيجاز الإطار النظرى فى العناصر التاليّة:

- ◀ مفهوم البرامج التدريبية أثناء الخدمة .
- ◀ أهمية البرامج التدريبية أثناء الخدمة .
- ◀ تعريف الجدارات التدريسية .
- ◀ الجدارات التدريسية والمعلم .
- ◀ الاحتياجات التدريبية للمعلم أثناء الخدمة .
- ◀ الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .

• مفهوم البرامج التدريبية أثناء الخدمة :

• أهم تعريفات التدريب أثناء الخدمة :

" هو تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات أخرى لتحسين أداء المعلمين "

"ذلك النمو الذي يحدث أثناء العمل فهو استمرار للتطور المهني الذي بدأ قبل الخدمة خلال فترة الإعداد ."

كما يعرف على أنه : " كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية".

• التدريب أثناء الخدمة : In – service training

يعرفه الفقي بأنه: " تلك الأنشطة التي تنفذ وتطبق في الدراسة أو مجموعة من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المعلمين في تحسين وتطوير تدريبهم وتعليمهم ونموهم أثناء الخدمة". (أحمد اللقاني وعلى الجمل، ٢٠١٣).

بدأ مفهوم التربية المستمرة في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين بدعم فكرة التخطيط المتكامل، وفي أوائل السبعينات أوصت المؤتمرات واللقاءات التربوية باتخاذ التدابير على مختلف الأصعدة القانونية والمهنية، والنقابية، والاجتماعية، للتخفيف تدريجياً والقضاء نهائياً على المفارقات الموجودة بدون وجه حق في التسرب الإداري لمختلف فئات المعلمين وإعادة النظر بشكل جذري في شروط إعداد المعلمين، بحيث يبدأ الإعداد بمرحلة أولية" قبل الخدمة "ويستمر طيلة الحياة العملية في صورة دورات للتطوير والتجديد المستمرين وبناء عليه، أصبح الاتجاه إلى نظام موحد لتكوين المعلم يجمع في ثناياه النظم التقليدية مثل نظام قبول المعلم إلى مؤسسات الإعداد، ونظام الإعداد، ونظام التدريب، وإضافة إلى هذه النظم، هناك اتجاه لإدخال نظامين جديدين، الأول : نظام التهيئة للممارسة العملية، وهذا يأتي بعد نظام الإعداد، ويكون على غرار نظام

التفرغ للممارسة الفعلية للأطباء في المستشفى قبل الخروج للحياة العملية فقد بدأ اتجاه في أوروبا إلى تأسيس ما أسموه: "مدارس التطوير المهني" وتؤدي هذه المدارس بالنسبة للمعلم المبتدئ الوظيفة نفسها التي يؤديها في المستشفى التعليمي بالنسبة للطبيب المبتدئ، والثاني: نظام التعليم المستمر مدى الحياة المهنية، ويدخل البعض في هذا النظام "التعليم الذاتي" ولأهمية هذا نجد أن الدرجة العلمية أو الخبرة السابقة التي يحصل عليها المعلمون في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي لا تكون نهاية المطاف ولكن لابد أن يتبعها تدريب مستمر أثناء الخدمة، بهدف الارتفاع بمستوى الأداء في عصر يعد الإتقان فيه أهم سماته، إضافة إلى تطور المعرفة وتجديدها وتراكمها.

ومن هنا يتضح أن هذا الاتجاه ظهر بسبب التطورات المعاصرة في التدفق المعرفي التكنولوجي، وأن برامج إعداد المعلم داخل الكليات لم تعد كافية لإعداده للممارسات المهنية بنجاح وفي ذلك يذكر مدير المركز الأوروبي لتنمية المعلمين في تقرير عن تربية المعلم في أوروبا: "أن أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة، أن إعداد المعلم ينبغي أن تكون عملية مستمرة متكاملة، تبدأ باختبار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وصولاً على تدريب المعلم، ومتوجةً ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلم، ومن ثم فإن مفهوم إعداد المعلم وتدريبه يؤسس على فكرة التعليم مدى الحياة (شوق ومالك، ٢٠٠٢) وقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت عن طريق مؤتمراتها أن تكون عملية الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها عملية مستمرة مادام المعلم قائماً بالعمل في الميدان. وهنا يأتي مفهوم تكوين المعلم ليعني كلا من الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها، كما يعني في نفس الوقت الاستمرار فالتكوين هنا كالنمو، وتأسيساً على ذلك فإن عملية تكوين المعلم تبدأ في مؤسسات التكوين قبل الخدمة وتستمر في أثنائها. وكنتيجه للتطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي والحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً فورياً، ينبغي أن تأخذ مؤسسات تكوين المعلم بهذا الاتجاه للمبررات التالية:

٤ يجعل برامج الإعداد متطورة ومتغيرة، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالواقع من خلال تأثرها بالمشكلات الميدانية التي تتطلب حلولاً لها أثناء الخدمة من جهة، وبالتغيرات الحضارية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تحدث في المجتمع من ناحية أخرى، علاوة على أن تكون برامج التدريب انعكاساً لبرامج وأساليب الإعداد قبل الخدمة.

◀ يوحد النظرة الفلسفية إلى صناعة المعلمين، عوضاً عن الكلام في فلسفة للإعداد وأخرى للتدريب، وعن تمهين للإعداد للتدريب، مما يزيد في الفصل بين العمليتين، وبذلك تضمن ربط عملية تكوين المعلم قبل الخدمة بعملية التكوين أثناءها، ويصبح التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية تكوين متكاملة مستمرة قبل الخدمة Stéphane Renaud and (Lucie Morin, 2009).

◀ يجعل من مبدأ التعلم الذاتي محوراً أساساً لتنظيم الخبرات العلمية التي يتضمنها المنهج، وبهذا ننقل المعلم إمكانيات التربية المستمرة، والنمو المتكامل، وهذا يستدعي تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والعملية والحفاظ على مرونة المنهج، والتأكيد على مقومات النمو المهني القائم على النشاط الذاتي، وذلك من خلال استخدام المعلم للأساليب الحديثة من تعليم مصغر، وتعليم مبرمج، وبرامج كمبيوتر، وغيره، مما يثري من كفاية المعلم، ويكسبه مهارات تهيئ له الجو المناسب لتعلم ذاتي، ويحقق له التغذية الراجعة المستمرة التي تضمن له النمو المهني المستمر." وينال التدريب اهتماماً بالغاً في معظم دول العالم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجد اهتماماً كبيراً ببرامج التدريب وتطورها، وأن ما ينفق من أموال على هذه البرامج، يفوق بدرجة كبيرة ما ينفق على مثل هذه البرامج في أية دولة أخرى، كما يعتبر التدريب في الولايات المتحدة إجبارياً وأحياناً تتوقف عليه زيادة الراتب، كما يمنح المعلمون إجازات دراسية لمدة عام يلتحقون به بالدراسات التي تعدها بالجامعات للمعلمين. (علي راشد، ٢٠٠٢، ٥١).

• أهمية التدريب أثناء الخدمة :

بعد العنصر البشري أهم الموارد وأثرها على الإطلاق ، لا سيما إذا كان هذا العنصر مسلحاً بالمعرفة ومؤهلاً تأهيلاً سليماً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته ، مما جعل تقدم الأمم وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل والإنتاج ويدل ذلك على أهمية إتقان الإنسان للعمل الذي يقوم به . (Watcher,M.,2000,12).

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن فإنه لمهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً ، ذلك لأن المعلم وهو يواجه مطالب المتغيرات المجتمعية الاقتصادية والثقافية وغيرها أضحى في حاجة ماسة لمواصلة إعداده عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة ، حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل تلاميذه.

إن التجديد وإعادة التأهيل أمران ضروريان كي يستطيع المعلمون مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة كما أن التدريب التربوي أثناء الخدمة مهم في عملية التنمية الفردية والمجتمعية والقومية.

وبوجه عام يمكن تلخيص أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي أثناء الخدمة أمراً هاماً ومتطلباً ملحاً في النقاط الهامة التالية:

- ◀ الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميزة.
- ◀ سهولة تدفق المعلومات.
- ◀ تطور مفهوم التربية.
- ◀ تغير دور المعلم في العملية التعليمية.
- ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشؤون تدريب المعلمين أن برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة لأسباب عديدة قد يكون من أهمها:
- ◀ إن الإعداد قبل الخدمة نادراً ما يكون مثالياً، بل يصح أن يكون مقدمة للإعداد.
- ◀ إن التغير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد وقت قصير من التخرج. وهذا ينطبق على الطرق والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها.
- ◀ إن عوامل متنوعة أخرى تشجع على أنشطة التدريب التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن إثارتها وإبقائها من خلالها.
- ◀ إن التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغييرات مهنية وشخصية في الأفراد القائمين بالعملية التربوية (جيهان كمال محمد وفوزية محمد الدوسري، ٢٠٠٩).
- لكل هذه الأسباب يجب العناية بتأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتمكينهم من مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر.

• أهداف التدريب أثناء الخدمة:

إن لأي عمل من الأعمال أهدافاً محددة، وللتدريب أثناء الخدمة أهدافاً كثيرة تتبلور في رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في مجاله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى.

وتنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به، كذلك من أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مراحل المعرفة الذي يتطلب باستمرار متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي. (هشام بركات، ٢٠٠٥).

ويجب أن تكون تلك الأهداف واضحة ومحددة ومعروفة وقابلة للتحقيق وتؤدي نتائج مرجوة.

ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة أيضاً تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة".

ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى التدريب على أساس تحليلي مباشر شبيه بتدريب الأطباء المقيمين داخل المستشفيات والوعي الكامل والمسئول لأخلاقية وأيديولوجية ممارسة التعليم.

وكذا فهو يشجع العاملين ويرفع الروح المعنوية، ويربهم روحياً وإيمانياً، ويمنح المسؤولين مجالاً أرحب لتقييم أداء مرؤوسيه من خلال حرصهم على النمو المهني.

• وظائف التدريب أثناء الخدمة :

للتدريب أثناء الخدمة وظائف وأدوار عديدة فالبرامج والأنشطة التي يقدمها التدريب تساعد المعلم والمهتم بالعملية التعليمية على التنمية الشاملة في جميع الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية.

ولقد تحددت وظيفة التدريب وتعدد دورها وتنوعها في العناصر التالية :

- ◀ الانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة.
- ◀ النمو الشخصي والذاتي.
- ◀ استمرارية التربية.
- ◀ التنمية المهنية المستدامة . (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية ، ٢٠١٣).
- ◀ التقويم في الوظيفة.

• أسس التدريب أثناء الخدمة :

إن للتدريب التربوي أثناء الخدمة أسساً عامة ينبغي مراعاتها ومن أهم هذه الأسس ما يلي :

- ◀ **الفرضية :** أن يكون التدريب التربوي أثناء الخدمة هادفاً وملبياً للاحتياجات التدريبية وتحديد الاحتياجات ينطلق منه ويعتمد على تحديد احتياجات المتدربين . (يحيى شديفات وعبير إرشيد ، ٢٠٠٩).
- ◀ **الاستمرارية :** أن يكون التدريب مستمرا من بداية استلام المعلم لمقاليد مهنته حتى نهاية خدمته القانونية انطلاقاً من القاعدة التربوية "اطلب العلم من المهد إلى اللحد".
- ◀ **المسؤولية :** يجب أن يشمل التدريب جميع الجوانب الشخصية للمعلم وكذلك أمور مهنية كما يجب أن يكون التدريب شاملاً لجميع جوانب فئات العاملين بحقل التعليم ومن له علاقة بالعملية التعليمية والتربوية . (رشدي أحمد طعيمة ، ٢٠٠٤ ، ٧٥).

- ◀ الواقعية: يجب أن ينطلق التدريب من المشكلات الواقعية التي تواجه المعلم في فصله ومدرسته وثقافته وأموره المعيشية.
 - ◀ الملاءمة: أن يلائم التدريب حاجات وقدرات المعلمين من ناحية، وحاجات وإمكانات المجتمع من ناحية أخرى.
 - ◀ الديناميكية: أن يكون التدريب مرناً بحيث يتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم وبطرق مختلفة. كما يجب أن يكون التدريب ديناميكياً وحيوياً مفتوحاً للإضافة والحذف والتعديل إن لزم الأمر.
- أنواع التدريب أثناء الخدمة:

يلخص بعض الباحثين أنواع برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في النقاط التالية:

- ◀ برامج التدريب المبدئي للمعلمين الجدد.
 - ◀ برامج تدريبية بقصد تحديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة.
 - ◀ برامج تدريبية وتوجيهية للأعمال الجديدة التي تسند إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى آخر.
 - ◀ برامج التأهيل والحصول على المؤهلات الأعلى.
- طرق لرغيب المعلمين في التدريب أثناء الخدمة:

توجد طرق عديدة لترغيب المعلمين للاشتراك في برامج التدريب أثناء الخدمة منها:

- ◀ أن لا يكون هناك إلزامية في الحضور وترك ذلك للمعلمين.
- ◀ أن تكون غير منتهية باختبارات أو شهادات بل تكون عملية حضور ومشاركة في البرامج فقط.
- ◀ تمكين المعلمين من منح إجازة دراسية بمرتب كامل للقيام بمشروع تدريبي.
- ◀ أن يكون لها اعتبار في الترقية وزيادة الراتب.
- ◀ أن يكون لها أثر في مجال عمل المعلم ومعدل أدائه وترشيحه إلى وظائف أعلى.
- ◀ أن يعطى المشارك الفرصة في السفر للخارج على نفقة الدولة لزيارة بعض المؤسسات التربوية وحضور المؤتمرات ودروس العمل الخاصة بالتأهيل والتدريب.
- ◀ تعميم نظام الحوافز المالية والجوائز للمتفوقين.
- ◀ حضور مدير المدرسة وبعض المشرفين التربويين والمسئولين ومشاركتهم كأفراد في التدريب. (Anne Roder with Carol Clymer and Laura Wyckoff, 2008).
- ◀ توفير الخبرات التي من شأنها تمكين المعلمين من تحرير أنفسهم من التوتر العاطفي الذي يعيق قيامهم بعمل بئاً ولذلك لا بد أن يتضمن برنامج التأهيل والتدريب خبرات وإمكانات ترفيحية.

◀ أن يشعر المعلم أن هناك قيمة وفائدة عملية لهذه البرامج وأنه يمكن تطبيقها بعد انتهاء الدورات.

• تعريف الجدارات التدريسية :

أسلوب الجدارة هو مدخل حديث نسبياً (١٩٧١) لإدارة الموارد البشرية ارتبط مولده بحل مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة ، كانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة (على دقة هذه الاختبارات وتعقيدها) غير كافية لعمل اختبارات صحيحة بين المتقدمين لشغل الوظيفة ، حيث ثبت بعد استخدامها لسنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم (بعد التعيين) في ميدان العمل. لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبير الإداري (ماك ماكيلاند) للمساعدة في حل المشكلة التي تمت صياغتها على الصورة التالية: "إذا لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الطيب قبل التعيين، فكيف يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك؟" طلب "ماك ماكيلاند" قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة ، على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي (بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول) بينما تشتمل الثانية على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط، ثم قام بعقد دراسة ميدانية بهدف التعرف على الخصائص المشتركة التي يتمتع بها المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون، وبذلك استنبط ماكيلاند قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين عن الباقين والتي أطلق عليها لاحقاً "نموذج الجدارة" لتلك الوظيفة ، وقد توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبين الجدارات وتطبيق "نماذج الجدارة" في إدارة الموارد البشرية، ومنها جهود فوللي (Foly) ١٩٨٠، وبلانك (Balnk) ١٩٨٢، وبويتز (Pouiziz) ١٩٨٢ وزمك (Zemtik) ١٩٨٢، ومارلو ووينبرج (Marlo) ١٩٨٥، ومكلاجان (Maclagan) ١٩٩٠ وكولويز بجسيك (Koloiez) ١٩٩١، والطريف أن أكثرهم من علماء النفس والتربويين .

• ما هي الجدارات ؟

هي خواص ضمنية للأشخاص تشير إلى : "طرق للتصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة" وقد تم تقسيم الجدارات إلى خمسة أنواع بعضها أكثر ظهوراً من الآخر وهي :

◀ **الدوافع** : هي الأشياء التي يفكر الفرد أو يرغب فيها باستمرار التي تتسبب في إقدامه على تصرف ما دون سواه؛ وبالتالي تقوم الدوافع باختيار السلوك وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة بعيداً عن أخرى، مثال على ذلك: دوافع الرغبة في الإنجاز أو دوافع حب السلطة .

◀ الصفات : الخصائص المادية والاستجابة المتسقة للظروف أو المعلومات مثال : زمن الاستجابة ودقة الإبصار يعتبران أهم صفات الطيار المقاتل . (DIYan , 2000).

◀ المفهوم الذاتي : توجهات الفرد ، أو قيمه أو صورته الذاتية ، مثال : الثقة بالنفس أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً في أي حالة تقريباً .

◀ المعرفة : المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرّفٍ معين : مثال : معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات في الجسم البشري .

◀ المهارة : القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية. مثال : واحدة من المهارات المادية لطبيب الأسنان هي أن يقوم بحشو الضرس بدون أن يتلف العصب . (نبيل القلاف ، عبد الله العازمي ، ٢٠٠٥).

• استخدام الجدارة في قطاع الأعمال :

علاوة على استفادة مستخدمي أسلوب الجدارة من تحديد مدى التقارب والتباعد بين نموذج الجدارة لوظيفة ما وجدارات شاغلي الوظيفة (أو المرشحين لشغلها) فإن لنوع الجدارة تبعات عملية بالنسبة لتخطيط الموارد البشرية. وطالما كان من السهل نسبياً تقييم الجدارات الظاهرة (المعلومات والمهارات) وتطويرها، بينما يصعب تقييم الجدارات الكامنة (الدوافع والصفات) وتطويرها؛ فإنه يجب أن يتم التركيز على الجدارات الكامنة كأساس للاختيار، بينما يكون التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين الجدارات الظاهرة لدى الموظفين. وعلى العكس من ذلك تقوم المؤسسات التي لا تطبق مفهوم الجدارة بالاختيار على أساس جدارات المعلومات السطحية والمهارات (كأن يقال مثلاً: "نحن نعين خريجين من أحسن الكليات الإدارية") ثم يفترضون أن لدى المعينين على الوظائف الجديدة الدوافع الكامنة والصفات، أو أنه يمكن غرس هذه الميزات عن طريق الإدارة الجيدة. وبالطبع فإن الأجدى اقتصادياً أن تختار المؤسسات موظفيها وفقاً لجدارات الدوافع الكامنة والصفات، ثم تقوم بالتعليم وتطوير المعلومات والمهارات اللازمة لأداء العمل، أو كما قال أحد مديري شؤون الموظفين: "باستطاعتك أن تعلم الديك الرومي أن يتسلق الشجرة، ولكنه من الأسهل أن توظف سنجاباً". ويستفاد من مقارنة خصائص الأفراد ب: "نماذج الجدارة" في التعرف على الاحتياجات التطويرية لشاغلي الوظيفة، وأيضا يمكن تقييم مستوى الأداء، وتحديد الأجور، وتحديد المسارات التوظيفية للموظف (ترقيته) ويتضح ذلك من خلال النموذج التالي :

• نموذج جدارة لموظفي المستقبل وفقا لتقرير عالِم الإدارة "سكانس" :

◀ الموارد: يحدد وينظم ويخطط ويوزع الموارد :
 ▲ الموارد البشرية: يقيم المهارات، ويوزع العمل وفقاً لذلك، ويقيم الأداء والفرغ بكفاءة .

- ▲ المواد والمنشآت : يخزن ويوزع ويستخدم المواد والفرغ بكفاءة .
- ▲ المال : يستخدم الميزانيات، ويقوم بالتنبؤات، ويحتفظ بالسجلات، ويقوم بالتعديلات لتحقيق الأهداف .
- ▲ الوقت : يختار الأنشطة المتعلقة بالأهداف ويرتبها، ويوزع الوقت، ويُعد الجداول ويتابعها .
- ◀ العلاقات بالآخرين :
 - ▲ يتعامل مع التباين : يعمل جيداً مع أناس من خلفيات متباينة .
 - ▲ يمارس القيادة : يبلغ أفكاراً لتبرير موقف وحث الآخرين وإقناعهم .
 - ▲ يخدم العملاء : ويعمل لإرضاء العملاء .
 - ▲ يعلم الآخرين : مهارات أخرى .
 - ▲ يعمل مع الآخرين : يشارك كعضو في فريق، ويساهم في جهود الفريق .
- ◀ المعلومات : يستخدم الحاسب لمعالجة المعلومات يفسر المعلومات وينقلها ينظم المعلومات ويصونها يحرز المعلومات وقيمها .
- ◀ النظم يتفهم علاقات بينية معقدة : يحسن النظم أو يصححها : يقترح تغييرات على نظم قائمة، ويطور نظاماً جديدة لتحسين الأداء يراقب ويصحح الأداء، ويميز الأنماط، ويتنبأ بالتأثير ويشخص أداء النظم ويصحح الخلل يتفهم النظم: يعرف كيف تعمل النظم الاجتماعية والتكنولوجية، ويعمل معها بكفاءة . (دينا علي أحمد ، ٢٠٠٧ ، ٤٣) .
- ◀ التكنولوجيا : يصون المعدات ويصلحها - يتقي مشاكل المعدات، أو يتعرف عليها، أو يحلها بما في ذلك مشاكل الحاسبات والتقنيات الأخرى - يطبق التقنية في المهمة - يتفهم التوجه العام والإجراءات الصحيحة لتجهيز وتشغيل المعدات - يختار التقنية - يختار إجراءات وأدوات أو معدات بما في ذلك الحاسبات الآلية والتقنيات المتعلقة .

• إجراءات البحث :

• أولاً : منهج البحث :

استخدام الباحث المنهج الوصفي في استبانة الاحتياجات التدريبية وبناء مقياس الجدارات التدريسية وبناء البرنامج التدريبي لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى ، والمنهج التجريبي في دراسة فاعلية البرنامج في تنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى ، وأفضل التصاميم التجريبية هنا (نظام المجموعة الواحدة) .

• ثانياً : مجتمع البحث والعينة :

مجتمع البحث هو عينة من معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م والبالغ

عدددهم (٢٥) معلماً ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة مقصودة بعدد (٨) من مدارس إدارة حلوان التعليمية ، لأن العينة هي جزء من مجتمع البحث الأصلي ، وتكونت عينة البحث من (٢٥) معلماً من من معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى فى العام الدراسى .

• ثالثاً: أدوات البحث :

لما كان البحث الحالي يهدف إلى تمية الجدارات التدريسية لدى عينة من معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى ، فقد تم إعداد استبانة الاحتياجات التدريسية ، مقياس الجدارات التدريسية ومقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة وذلك وفقاً للخطوات التالية :

• رابعاً: بناء البرنامج التدريبي القائم على الاحتياجات التدريبية :

قام الباحث بإعداد البرنامج التدريبي فى ضوء الاحتياجات التدريبية وفق الخطوات التالية :

◀ حصر الاحتياجات التدريبية من خلال قائمة تم عرضها على عينة من معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى فى العام الدراسى ، حيث أمكن تحديدها فى (٢٤) مجال من مجالات التدريب .

• بناء البرنامج التدريبي :

فى ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة واستبانة الاحتياجات التدريبية ، فقد تم تصميم البرنامج التدريبي وفق الخطوات التالية :

- ◀ الهدف العام من البرنامج التدريبي .
- ◀ الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي .
- ◀ محتوى البرنامج التدريبي .
- ◀ طرق وأساليب تدريس البرنامج التدريبي .
- ◀ الأنشطة التعليمية .
- ◀ أساليب التقويم المستخدمة فى البرنامج التدريبي .
- ◀ المدة الزمنية لتنفيذ البرنامج .
- ◀ ضبط البرنامج التدريبي .

• الهدف العام للبرنامج التدريبي :

هدف البرنامج التدريبي فى هذا البحث هو : تنمية الجدارات التدريسية لدى عينة من معلمى الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية فى مرحلة التعليم الأساسى فى العام الدراسى واتجاهاتهم نحو التدريب أثناء الخدمة .

• الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي :

بعد الانتهاء من التدريب يتوقع من معلم الدراسات الاجتماعية ، بإدارة حلوان التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي في العام الدراسي أن يكون قادرا على أن :

- ◀ يصمم خطة للتدريس، وبيئات تربوية تناسب تنوع المتعلمين .
- ◀ يطبق طرائق التدريس ، موظفا تكنولوجيا التعليم ، ومراعيًا خصائص المتعلمين وأنماط تعليمهم وتعلمهم .
- ◀ يستخدم أساليب وأدوات مناسبة لتقويم الجوانب المختلفة لعمليتي التعليم والتعلم .
- ◀ يتعامل بمهنية مع ذوي الاحتياجات الخاصة القابلين للدمج التعليمي .
- ◀ يدرك وحدة المعرفة والعلاقات التكاملية بين مجالات العلوم بفروعها المختلفة .
- ◀ يتواصل بفاعلية مستخدماً قدراته الشخصية ومهارات تكنولوجيا المعلومات.
- ◀ يتفهم المستجدات ذات العلاقة بتخصصه .
- ◀ يتواصل بلغة عربية سليمة وبأحدى اللغات الأجنبية.
- ◀ يلتزم بقيم المجتمع وبأخلاقيات مهنة التعليم وأدابها في تعاملاته مع المتعلمين .
- ◀ يدرك دوره في تنمية المجتمع ودور التعليم في استدامتها .
- ◀ يشارك في حل المشكلات المهنية والمجتمعية ، والتطوير التربوي بما يحقق الجودة والتميز .
- ◀ يكتسب المعارف والمفاهيم التالية :

- ◀ يخطط للدرس في ضوء نواتج التعلم المستهدفة .
- ◀ يصمم ويدير بيئات تربوية مناسبة للتعليم والتعلم .
- ◀ يدير الصف مراعيًا الفروق الفردية بين المتعلمين ومحققًا نواتج التعلم .
- ◀ يوظف تكنولوجيا التعليم في عمليتي التعليم والتعلم .
- ◀ يستخدم استراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم والأنشطة الصفية واللاصفية .
- ◀ يستخدم استراتيجيات وأنشطة مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة .
- ◀ يقدم أفكارًا جديدة للقضايا المتضمنة بالمحتوى الدراسي .
- ◀ يحلل نتائج تقويم المتعلمين من أجل التحسين والتطوير .
- ◀ يختار المناسب من بين البدائل في المواقف الحياتية المختلفة .
- ◀ يعمل بكفاءة ضمن فريق .
- ◀ يشارك في بحث القضايا العامة للمجتمع مقترحاً حلولاً لها .

- ◀ يتفهم دور العلوم السياسية في تنمية المجتمع وبناء الحضارات .
- ◀ يدرك العلاقة بين الفروع المختلفة للعلم والتكنولوجيا .
- ◀ يوظف الأنشطة العلمية والتطبيقية في إنتاج المعرفة .
- ◀ يدرك أهمية تطور المعارف العلمية في بناء العلم .
- ◀ يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية في بناء العلم .
- ◀ يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية باللغة العربية والأجنبية .
- ◀ يكتسب المعارف والمفاهيم التالية :

• الفنيات المناسبة :

- ◀ يصمم ويعرض تقريراً مستخدماً الفنيات المناسبة والأساليب العلمية .
- ◀ يختار أنسب طرق الدراسة والبحث لمعالجة موضوعات التخصص .
- ◀ يطبق قواعد الأمن والسلامة في إجراء التجارب والتصرف بطريقة سليمة .
- ◀ يصمم أجهزة وأدوات ونماذج لتبسيط العلوم في مجال تخصصه .
- ◀ يستخدم البرمجيات والانترنت والمعامل الحقيقية والافتراضية .
- ◀ يطبق الحقائق والنظريات مستخدماً التكنولوجيا في إجراء التجارب وتحليل البيانات وتفسير النتائج .
- ◀ يفسر القوانين والنظريات والطرق المختلفة ، ويختار أفضلها لمعالجة قضايا علمية .
- ◀ يحلل البيانات والمعلومات النوعية والكمية في ضوء الشواهد والأدلة المتاحة .

• محتوى البرنامج التدريبي المقترح :

- ◀ يعد محتوى البرنامج التدريبي من أهم مراحل تخطيط البرنامج ، ويتم تحديده في ضوء الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي واستبانة الاحتياجات التدريبية ، وقد روعي في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي :
- ◀ ملائمة محتوى البرنامج للاحتياجات التدريبية والأهداف والقدرة على تحقيقها لدى المعلم المتدرب .
- ◀ شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والمهارة المطلوب تنميتها مهنياً وأكاديمياً
- ◀ التنوع والمرونة بحيث يسمح بالتعديل والتطوير .
- ◀ التدرج من السهل إلى الصعب .
- ◀ مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ، بحيث يتعلم كل متدرب وفق إمكاناته وقدراته .
- ◀ القابلية للتقويم المستمر .
- ◀ تنظيم الخبرات والمحتوى التدريبي في عدد من اللقاءات التدريبية والتي بلغت (٦) ست لقاءات تدريبية وتم التدريب بواقع (٥) ساعات في اليوم

وبذلك بلغ عدد ساعات البرنامج التدريبي (٣٠) ساعة تدريبية . كما هو واضح من جدول (١) .

جدول (١) محتوى البرنامج التدريبي

اليوم	الزمن	المحتوى
الأول	٥ ساعات	استراتيجيات التدريس والتعلم النشط .
الثاني	٥ ساعات	استخدام التكنولوجيا الحديثة في تدريس الدراسات الاجتماعية .
الثالث	٥ ساعات	إدارة الجودة والاعتماد التربوي .
الرابع	٥ ساعات	تنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات .
الخامس	٥ ساعات	إعداد بنوك الأسئلة .
السادس	٥ ساعات	نشر الوعي الجمالي والبيئي بالمدرسة .

• طرق وأساليب التدريس في البرنامج التدريبي :

في ضوء أهداف البرنامج التدريبي والمحتوى ، تم اختيار طرق وأساليب التدريس التي تناسب المحتوى وتؤدي إلى تحقيق الأهداف الخاصة والعامّة للبرنامج ، مع مراعاة طبيعة المتدربين وقدرات المدرّب ، ومدى تنوع وتوفير المعينات البصرية والسمعية ، وطبيعة المكان المُعد للتدريب ، وتم استخدام المحاضرة ، والمناقشة الموجهة ، والحوار والنقاش المفتوح ، والعصف الذهني والتعلم التعاوني وورش العمل المختلفة .

• الأنشطة التعليمية :

من ألوان النشاط التي وجهت للمتدربين :

- ◀ الأنشطة الفردية (أوراق العمل، التقرير الفرديين التقويم الذاتي)
- ◀ أنشطة عملية يتدرب عليها المتدربين في تخطيط دروس الدراسات الاجتماعية لتنمية الأداءات التدريسية .

• تقويم البرنامج التدريبي :

تنوعت طرق تقويم البرنامج التدريبي كالتالي :

- ◀ اختبار قبلي (استبانة الاحتياجات التدريبية للمعلمين) للتعرف على خلفية المتدربين حول موضوعات البرنامج التدريبي .
- ◀ اختبار بعدي (مقياس الجدارات التدريسية ، مقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة) للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي .
- ◀ تم تقويم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال أوراق العمل الجماعي وورش العمل الجماعية والتفاعل داخل قاعة التدريب ، وأوراق العمل الفردي والتي قام الباحث بتحليلها .

• البرنامج التدريبي المقترح :

تم عرض البرنامج التدريبي المقترح على المختصين في مجال المناهج وطرق التدريس ، من أجل التأكيد من الآتي :

- ◀ سلامة الأهداف المصاغمة وإمكانية تحقيقها وشموله لكل العناصر.
- ◀ ملائمة أساليب التدريس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .
- ◀ ملائمة تنظيم المحتوى ووحداته للأهداف .
- ◀ مناسبة الأنشطة والوسائل المقترحة .
- ◀ مناسبة أدوات التقويم .
- ◀ وقد تم تنفيذ الملاحظات التي أبداها المحكمون ، وأصبح البرنامج في صورته النهائية.

• تطبيق البرنامج التدريبي على معلمى الدراسات الاجتماعية [عينة البحث] :

تم تطبيق البرنامج التدريبي على معلمى الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسى بإدارة حلوان التعليمية (عينة البحث) في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ م وعلى مدار ثلاثة أسابيع بواقع (٢) لقاء تدريبي في الأسبوع .

• التطبيق لمقياس الجدارت التدريسية :

تم تطبيق مقياس الجدارت التدريسية على معلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية وذلك بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح.

• تصحيح مقياس الجدارت التدريسية ورصد النتائج :

تم تصحيح مقياس الجدارت التدريسية بحيث تأخذ درجة توافر الأداء التدريسي (عالية جدا) الدرجة (٤) ، ودرجة توافر الأداء التدريسي (عالية) الدرجة (٣) ، ودرجة توافر الأداء التدريسي (متوسطة) الدرجة (٢) ، ودرجة توافر الأداء التدريسي (ضعيفة) الدرجة (١) .

وعلى ذلك فإن الحكم على قيمة المتوسط الحسابي تكون كالتالي :

- ◀ من يحصل على متوسط (٣.٢٥) إلى (٤) فهذا يعنى توافر الجدارت التدريسية بدرجة عالية جدا .
- ◀ من يحصل على متوسط (٢.٥) إلى أقل من (٣.٢٥) فهذا يعنى توافر الجدارت التدريسية بدرجة عالية .
- ◀ من يحصل على متوسط (١.٧٥) إلى أقل من (٢.٥) فهذا يعنى توافر الجدارت التدريسية بدرجة متوسطة .
- ◀ من يحصل على متوسط (١) إلى أقل من (١.٧٥) فهذا يعنى توافر الجدارت التدريسية بدرجة ضعيفة .

• تصحيح مقياس الانجاه نحو التدريب أثناء الخدمة ورصد النتائج :

تم تصحيح مقياس الانجاه نحو التدريب أثناء الخدمة بحيث تأخذ درجة توافر الانجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة (عالية جدا) الدرجة (٤)

ودرجة توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة (عالية) الدرجة (٣)، ودرجة توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة (متوسطة) الدرجة (٢)، ودرجة توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة (ضعيفة) الدرجة (١).

وعلى ذلك فإن الحكم على قيمة المتوسط الحسابي تكون كالتالي :

- ◀ من يحصل على متوسط (٣.٢٥) إلى (٤) فهذا يعني توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة بدرجة عالية جداً .
- ◀ من يحصل على متوسط (٢.٥) إلى أقل من (٣.٢٥) فهذا يعني توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة بدرجة عالية .
- ◀ من يحصل على متوسط (١.٧٥) إلى أقل من (٢.٥) فهذا يعني توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة بدرجة متوسطة .
- ◀ من يحصل على متوسط (١) إلى أقل (١.٧٥) فهذا يعني توافر الاتجاه الإيجابي نحو التدريب أثناء الخدمة بدرجة ضعيفة .

• تجربة البحث :

قام الباحث بالتجريب الميداني للبحث من خلال تطبيق البرنامج التدريبي بهدف قياس فاعلية هذا البرنامج التدريبي المقترح فى تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية، وفق الخطوات التالية :

• تحديد التصميم شبه التجريبي :

اعتمد البحث على التصميم شبه التجريبي ذى المجموعة الواحدة ، ويرجع سبب اختيار هذا التصميم أن الموضوعات المتضمنة بالبرنامج التدريبي المقترح لم يتدرب عليها معلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية بهذا الشكل من قبل.

• اختيار عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينة البحث عشوائياً من معلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية وكان عدد المعلون المتدربون (٢٥) معلم .

• إجراء إن الخطيط لتطبيق البرنامج المقترح وإدوات البحث :

تم التخطيط لتطبيق البرنامج المقترح وأدوات البحث فى بداية الفصل الدراسى الثانى من العام الدراسى ٢٠١٦ / ٢٠١٧ م ، والجدول (٢) يوضح الخطة الزمنية للتطبيق :

جدول (٢) الخطة الزمنية لتطبيق البرنامج التدريبي وأدوات البحث

م	الإجراءات	الزمن المقترح
١	التطبيق القبلي لأدوات البحث : تطبيق مقياس الجدارات التدريسية . تطبيق مقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .	(٤٠) دقيقة (٤٠) دقيقة
٢	تدريس البرنامج التدريبي المقترح : استراتيجيات التدريس والتعلم النشط . استخدام التكنولوجيا الحديثة في تدريس الدراسات الاجتماعية . إدارة الجودة والاعتماد التربوي . تنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات . إعداد بنوك الأسئلة . نشر الوعي الجمالي والبيئي بالمدرسة .	(٥) ساعات (٥) ساعات (٥) ساعات (٥) ساعات (٥) ساعات
٣	التطبيق البعدي لأدوات البحث : تطبيق مقياس الجدارات التدريسية . تطبيق مقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .	(٤٠) دقيقة (٤٠) دقيقة

• إجراءات تطبيق البرنامج المقترح وأدوات البحث :

طبق الباحث أدوات البحث (مقياس الجدارات التدريسية ، مقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة) على المعلمين عينته البحث قبل البدء في التدريب من خلال اللقاءات التي تمت ، ثم قام الباحث بتطبيق البرنامج التدريبي على معلمى الدراسات الاجتماعية بإدارة حلوان التعليمية عينته البحث ، ثم قام بالتطبيق البعدي لأدوات البحث على المعلمين عينته البحث ، وذلك للتأكد من تحقيق الأهداف الإجرائية للبرنامج التدريبي ، ثم قام الباحث برصد نتائج أدوات البحث القبليّة والبعديّة .

• نتائج البحث ونفسيرها ومناقشتها :

يهدف هذا الجزء إلى عرض النتائج التي أسفر عنها البحث ، والتحقق من صحة فروض البحث وتفسيرها ، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة .

• إخبار صحة فروض البحث :

• أولاً : إخبار صحة الفرض الأول :

بالنسبة للفرض الأول من فروض البحث والذي ينص على ما يلي : " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الجدارات التدريسية لصالح التطبيق البعدي "

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب قيمة (ت) للمقارنة بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الجدارات التدريسية (فؤاد البهي ، ٢٠٠٥) ، ثم حساب حجم الأثر (رضا مسعد ، ٢٠٠٣) ، ويتضح ذلك من الجدول (٣) :

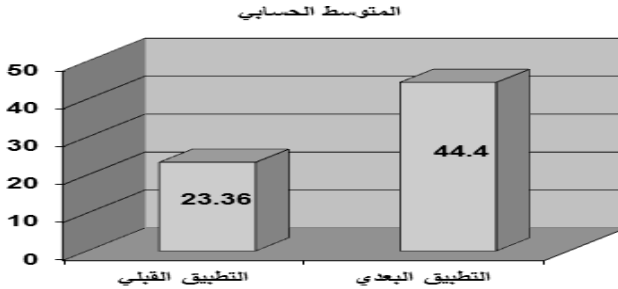
جدول (٣) قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لمقياس الجدارات التدريسية

حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية		درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	العدد (ن)	البيانات الإحصائية التطبيق
			٠.٠١	٠.٠٥					
٩.٩٣	٠.٠١	٢٤.٣٢	٢.٧٦	٢.٠٥	٢٤	٣.٣٤	٢٣.٣٦	٢٥	القبلى
									٣.٣٣

يتضح من الجدول (٣) أن قيمة (ت) المحسوبة (٢٤.٣٢) وقيمة (ت) الجدولية تساوي (٢.٠٥) عند مستوى ثقة ٠.٠٥ وتساوي (٢.٧٦) عند مستوى ثقة ٠.٠١ عند درجة حرية (٢٤)، وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٩.٩٣).

مما سبق يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية مما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدى. وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الأول وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بندر بن سعيد بن دخيل الله، ٢٠٠٠)، دراسة (جمال جمعة عبد المنعم، ٢٠٠١) ودراسة قاسمة إسماعيل أحمد، ٢٠١٤).

والشكل (١) يوضح ذلك :



شكل (١) يوضح متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لمقياس الجدارات التدريسية

• ثانياً: إختبار صحة الفرض الثاني :

بالنسبة للفرض الثاني من فروض البحث والذي ينص على ما يلي : " يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لمقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة لصالح التطبيق البعدى "

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب قيمة (ت) للمقارنة بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لمقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة، ويتضح ذلك من الجدول (٤) :

جدول (٤) قيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة

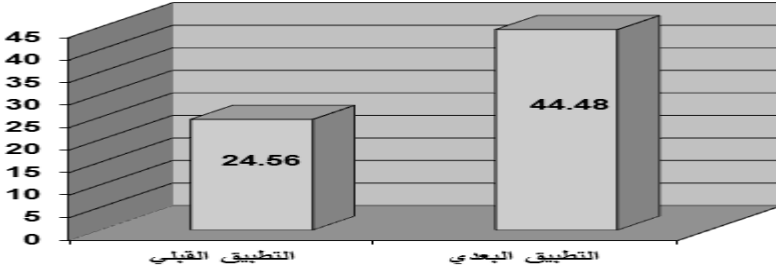
حجم التأثير (d)	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الحدوتة		درجة الحرية	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	العدد (ن)	البيانات الإحصائية التطبيق
			٠.١	٠.٥					
٧.٠٣	٠.١	١٧.٢٣	٢.٧٦	٢.٠٥	٢٤	٤.٦٥	٢٤.٥٦	٢٥	القبلى
						٣.٧٩	٤٤.٤٨	٢٥	البعدى

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة (ت) المحسوبة (١٧.٢٣) وقيمة (ت) الجدولية تساوي (٢.٠٥) عند مستوى ثقة ٠.٥ وتساوي (٢.٧٦) عند مستوى ثقة ٠.١ عند درجة حرية (٢٤)، وكذلك يتضح أن حجم التأثير كبير حيث أنه أكبر من ٠.٨ وهو يساوي (٧.٠٣).

مما سبق يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية مما يدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدى. وبذلك تم التحقق من صحة الفرض الثاني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فؤاد على العاجز، ٢٠٠٤) ودراسة (Kevin Hollenbeck and Sarah Klerk, 2004) ودراسة (زياد بركات، ٢٠١٠).

والشكل (٢) يوضح ذلك :

المتوسط الحسابي



شكل (٢) يوضح متوسطى درجات طلاب المجموعة التجريبية فى التطبيقين القبلى والبعدى لقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة

• ثالثاً: إخبار صحة الفرض الثالث :

بالنسبة للفرض الثالث من فروض البحث والذي ينص على ما يلي: " يصل حجم تأثير البرنامج التدريبي فى ضوء احتياجات المعلمون التدريبيية / المهنية إلى أكثر من (٠.١٤) عند القياس بمعادلة مربع إيتا (n2) فى تنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة "

للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب قيمة مربع إيتا (n2) للمجموعة التجريبية فى مقياس الجدارات التدريسية ومقياس لاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة، ويتضح ذلك من الجدول (٥) :

جدول (٥) قيمة مربع إيتا ($n2$) للمجموعة التجريبية في مقياس الجدارات التدريسية ومقياس لاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة

مربع إيتا ($n2$)	قيمة (ت)	درجة الحرية	المتوسط الحسابي بعدى	المتوسط الحسابي قبلى	البيانات الإحصائية
٠.٩٦	٢٤.٣٢	٢٤	٤٤.٤٠	٢٣.٣٦	مقياس الجدارات التدريسية
٠.٩٣	١٧.٢٣	٢٤	٤٤.٤٨	٢٤.٥٦	مقياس لاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة

يتضح من الجدول (٥) أن مربع إيتا ($n2$) المحسوبة أكبر من (٠.١٤) وهي قيمة دالة مما يدل على أن حجم تأثير البرنامج كبير .

• النوصيات والمقترحات :

كشفت البحث الميداني للبرنامج التدريبي لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي بإدارة حلوان التعليمية عن ظهور العديد من أوجه القصور ، ولذلك يقوم الباحث باستعراض أوجه القصور في البرامج التدريسية لمعلمي المرحلة التعليم الأساسي ، وتقديم التوصيات التي قد يراها كفيلة بإيجاد أفضل الحلول التي قد تحتاج إلى الحل في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد روعي في هذه التوصيات أن تكون واقعية وقابلة للتنفيذ وتتفق مع النتائج التي أظهرها البحث الميداني وذلك من أجل تطوير وتحسين البرامج التدريسية التي تقدم لمعلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة ، وذلك على النحو التالي :

• نوصيات البحث :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات التي قد تساعد في الوصول بنتائج البحث إلى التطبيق العملي في مجال التدريس والتدريب بالتربية والتعليم ، وفيما يلي عرض لهذه التوصيات :

◀ الاستفادة من أدوات البحث والمواد المستخدمة (مقياس الجدارات التدريسية ، مقياس الاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة ، البرنامج التدريبي المقترح) بما يفيد في تطوير أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة لتنمية الجدارات التدريسية والاتجاه نحو التدريب أثناء الخدمة .

◀ ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية من البرامج التدريسية التي تهتم بتنمية الأداءات والمهارات والجدارات التدريسية في ضوء المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية (مواصفات الخريج العامة والتخصصية في الدراسات الاجتماعية) .

◀ حقق البرنامج التدريبي المقترح فاعلية كبيرة لدى معلمي الدراسات الاجتماعية (عينات البحث) لذا يوصي البحث بضرورة تطوير برامج تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة والتابعة لكليات التربية بالجامعات وأكاديمية المعلمين .

- ◀ ضرورة مشاركة المعلمين ومسئولى التدريب فى الغدارات التعليمية عند التخطيط للبرامج التدريبيية.
 - ◀ أن يتولى مسئولية التدريب مدربين أكفاء لهم دراية بمشكلات المرحلة والمعلم واحتياجاته والتخصص فى الدراسات الاجتماعية .
 - ◀ أن تكون البرامج التدريبيية التى يتم إعدادها متعددة ومتنوعة لتلبية الاحتياجات التدريبيية المختلفة لمعلمى الدراسات الاجتماعية والتخصصات الأخرى المختلفة .
 - ◀ ضرورة تنوع أساليب التقويم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التدريبي و كل مستويات المعلمون سواء فى المرحلة الابتدائية أو الإعدادية.
 - ◀ توفير الحوافز المادية والأدبية للمتدربين واختيار الأوقات المناسبة للتدريب.
 - ◀ اعتبار التدريب أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى وفى جميع الدرجات الوظيفية بدون استثناء .
 - ◀ تخصيص جزء كافٍ من البرامج التدريبيية على كيفية إعداد الوسائل التعليمية وتوظيف تكنولوجيا التعليم فى عملية التدريس والتدريب أيضا.
 - ◀ ضرورة ربط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية ومشكلات المجتمع القومي والاحتياجات التدريبيية .
 - ◀ أن يتولى تقديم الموضوعات التدريبيية خبراء مختصون فى هذه المجالات بعد الرجوع إلى الاحتياجات لمعلمى الدراسات الاجتماعية أو للمعلمين بشكل عام .
 - ◀ ضرورة أن تكون هناك متابعة مستمرة لنتائج البرامج التدريبيية عن طريق الزيارات الميدانية المستمرة من قبل المشرفين التربويين للمعلمين المتدربين فى مدارسهم أو فى الإدارات التعليمية المختلفة .
- **البحوث المقترحة :**
- ◀ استكمالا للبحث الحالي ، وفى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث ، وفى ضوء التوصيات السابقة يقترح الباحث إجراء البحوث التالية :
 - ◀ تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى الجغرافيا بالمرحلة الثانوية .
 - ◀ فاعلية استخدام استراتيجيات التعلم النشط فى تنمية الأداءات التدريسية فى ضوء المعايير القومية للتعليم فى مصر لدى معلمى الدراسات الاجتماعية / التخصصات الأخرى بالمرحلة الابتدائية .
 - ◀ تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس لدى معلمى الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية فى ضوء احتياجاتهم التدريبيية .
 - ◀ إنشاء مركز تدريبي متخصص ملحق به مكتبة فى كل مديرية بهدف الإعداد للدورات التدريبيية بشكل مستقل وغير مركزي حتى نتمكن من تدريب أكبر عدد من المعلمين.

- ◀ إجراء تقييم ومتابعة للدورات التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة حتى يتم التطوير المطلوب .
- ◀ إجراء دراسات مماثلة ولكنها تحمل الطابع التخصصي بحيث يشمل جميع التخصصات الأخرى كل منها على حدة .

• أولاً : المراجع العربية :

- أحمد حسين اللقاني ، على أحمد الجمل (٢٠١٣) : معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس ، ط (٣) ، القاهرة ، عالم الكتب .
- أحمد عبدالله أحمد القحفة (٢٠١٣) : فاعلية برنامج التربية العملية التدريبي في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية جامعة إب ، مجلة كلية التربية بأسبوط ، مصر مج ٢٩ ، ع ٢٤ ، .
- أحمد نافذ بقبقي (٢٠١٠) : التربية العملية الفاعلة ، ط (١) ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن .
- الأستاذ ودلول (٢٠١١) : مبادئ التربية العملية ومهارات التدريس ، جامعة الأقصى ، غزة .
- الجمعية الأمريكية لتكنولوجيا التعليم : <https://www.aect.org/> ، تم الاطلاع في ديسمبر ٢٠١٧م .
- الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم المنيع (٢٠١٦) : أثر التدريب أثناء الخدمة في تنمية بعض مهارات منسوبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالملكة العربية السعودية ، مجلة دراسات في التربية ، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، المملكة العربية السعودية ، العدد (١) .
- السيد سلامة الخميس (٢٠٠٢) : دراسات وبحوث عن المعلم العربي وبعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، الإسكندرية : دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر .
- المركز القومي للدراسات القضائية (٢٠١٦) : استخدام الوسائل الحديثة في قياس الاحتياجات التدريبية ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر مدراء المعاهد القضائية الرابع والعشرون ، جامعة الدول العربية و المركز القومي للدراسات القضائية ، القاهرة .
- المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية (٢٠١٣) : الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، الإصدار الأول .
- إيزيس رضوان (٢٠٠٦) : مشكلات التربية العملية وقلق التدريس لدى الطالب/المعلم ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، المجلد (٢) ، العدد (٣) .
- برنامج التربية العملية ، مكتب الإشراف على التربية العملية ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، ٢٠٠٥ .
- بندر بن سعيد بن دخيل الله الزهراني (٢٠٠٠) : دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- تجارب عربية وعالمية :
- <http://www.tep.ps/pdfs/Sana+Labib.doc>
- جيهان كمال محمد السيد وفوزية محمد ناصر الدوسري (٢٠٠٩) : إستراتيجيات تدريس الدراسات الاجتماعية (نماذج وتطبيقات) ، ط (١) ، مكتبة الرشد ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- حامد بن أحمد حسين الثقفي (٢٠١٣) : تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- حمدي أحمد محمود (٢٠١٢) : واقع برنامج التربية العملية في كلية التربية جامعة حلوان من وجهة نظر الطالب/المعلم بالشعب الأدبية ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (مجلة عربية إقليمية محكمة) ، رابطة التربويين العرب - العدد (٣٠) ، الجزء (٣) ، أكتوبر .
- حمدي أحمد محمود وآخرون (٢٠١٥) : تعليم التفكير ، رؤى تنظيرية ومسارات تطبيقية ، ط (١) ، القاهرة ، عالم الفكر العربي ، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس (٥٢) .

- حمدي أحمد محمود (٢٠١٦): التفكير العلمي وتطبيقاته التربوية، (معاً نحو مستقبل أفضل): ط (١)، الأردن، دار الرؤية للنشر والتوزيع.
- خالد الأحمد (٢٠٥): تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- جبرائيل بشارة (د.ت): تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مفهومه، أهدافه، اتجاهاته المستقبلية، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا.
- جمال جمعة عبد المنعم إبراهيم (٢٠١): "تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ليبيا بين الواقع والطموح - دراسة تحليلية"، مجلة التربية والتنمية، القاهرة، العدد ٢٢، أبريل.
- دينا علي أحمد (٢٠٧): الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- ذوقان عبيدات وسهيل أبو السميد (٢٠٧): استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين (دليل المعلم والمُشرف التربوي)، الأردن عمان، دار الفكر.
- رجب الكلزة (٢٠١): دليل التربية العملية، الإسكندرية، مطبعة الجمهورية.
- رشا شرف ونهلة حسن (٢٠٣): تطوير نظم إعداد المعلم في ضوء خبرات أجنبية معاصرة "دراسة مقارنة"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الحادي عشر: الجودة الشاملة. (في إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة) جامعة حلون - كلية التربية، ١٢-١٣ مارس.
- رشدي أحمد طعيمة (٢٠٤): الدليل المرجعي لتدريب المعلمين بالمدارس ذات الفصل الواحد، تونس: المنظمة العربية للتربية.
- رضا مسعد السعيد (٢٠٣): حجم الأثر: أساليب إحصائية لقياس الأهمية العملية لنتائج البحوث التربوية، المؤتمر العلمي الخامس عشر: مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة، المجلد الثاني، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، دار الضيافة - جامعة عين شمس ٢١-٢٢ يوليو.
- رفيقة حمود (٢٠٢): الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين في البلدان العربية، أعمال مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت.
- زكي إسماعيل (٢٠١): إدارة الموارد البشرية، ط (٢)، مطبعة جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
- زياد بركات (٢٠١): الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمى المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية: "تربية المعلم العربى وتأهيله، رؤى معاصرة"، جامعة القدس المفتوحة.
- سمير نور الدين فلمبان (٢٠٤): فاعلية برنامج مقترح في إكساب الطلاب المعلمين تخصص رياضيات مهارات التدريس الإبداعي، مجلة كليات المعلمين، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المجلد (٤)، العدد (٢).
- سناء أبو دقمة، لبيب عرفة (٢٠٧): الاعتماد وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم
- صبرى أبو دقمة (٢٠٤): دراسة تقييمية لواقع التربية العملية في كليات التربية والجامعات الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، مجلد (١٢)، عدد (١).
- طارق عامر (٢٠٨): التربية العملية (نظم معاصرة)، ط (١)، دار السحاب، القاهرة.
- عادل رسمي حماد على (٢٠٥): الاحتياجات التدريبية لمعلمى التاريخ بالمرحلة الثانوية بسلطنة عمان في ضوء المعايير العالمية، المؤتمر السابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣١ ديسمبر.
- عايش زيتون (٢٠١): الاتجاهات العالمية المعاصرة في مناهج العلوم وتدريبها، دار الشروق، القاهرة.
- عبد الرحمن صالح عبد الله (٢٠٤): التربية العملية ومكانتها في برامج تربية المعلمين، الأردن، عمان، دار وائل للنشر.
- عبد الله محمد الغامدى (٢٠٩): أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع كفاءة العاملين بمديرية الأمن العام، رسالت ماجستير (غير منشورة)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- علي راشد (٢٠٠٢) : خصائص المعلم العصري وأدواره (الإشراف عليه ، تدريبيه) ، ط (١) القاهرة : دار الفكر العربي.
- فؤاد البهي السيد (٢٠٠٥) : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- فؤاد على العاجز (٢٠٠٤) : تقويم دورات تدريب معلمى المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظة غزة ، المؤتمر العلمى السادس للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢١-٢٢ يوليو .
- قاسم إسماعيل أحمد (٢٠١٤) : الثقافة الرقمية كمدخل لتطوير الجدارات التدريسية والانخراط فى التدريس لدى معلمى العلوم التجارية فى ضوء النظرية الاتصالية ، رسالته ماجستير(غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- قالط على العنزى (٢٠٠٩) : "الاحتياجات التدريبية لمعلمى الصفوف الأولية من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم فى مدينة تبوك التعليمية" ، رسالته ماجستير (غير منشورة) ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الأردن .
- كنعان أحمد (٢٠٠٠) : التربية العملية دليل المشرف والطالب ، كلية التربية ، جامعة دمشق ، سوريا .
- ماجد الخطايب (٢٠٠٢) : التربية العملية والأسس النظرية وتطبيقاتها ، ط (١) ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن .
- ماهر إسماعيل يوسف (٢٠٠٢) : الموسوعة العربية لمصطلحات التربية تكنولوجيا التعليم ، ط (١) ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- محمد السعدني عبد الرحمن وثناء المليجي السيد (٢٠٠٦) : التربية العلمية مداخلها واستراتيجياتها ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث .
- محمد مصطفى (٢٠١٥) : تصور مقترح لتطوير أداء مشرفى التربية العملية بكليات التربية بالجامعات الفلسطينية ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة .
- محمود حسان سعد (٢٠٠٠) : التربية العملية بين النظرية والتطبيق ، عمان، الأردن ، دار الفكر للطباعة .
- محمود شوق ومحمد مالث سعيد (٢٠٠١) : معلم القرن الحادي والعشرين - اختياره ، إعداده ، تنميته - (في ضوء التوجهات الإسلامية) ، القاهرة : دار الفكر العربي.
- مصطفى خوالدة (٢٠١٠) : مشكلات التربية العملية التى تواجه الطلبة المعلمين فى تخصص تربية طفل فى كلية الملكة رانيا للطفولة بالجامعة الهاشمية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (٢٦) ، العدد (٣) .
- ملوح الخريشا (٢٠٠١) : مدى فاعلية برنامج التربية العملية الميدانية فى جامعة مؤتة كم وجهة نظر الطالب / المعلم ، مجلة كلية التربية بأسوان ، جامعة جنوب الوادى ، العدد (١٥) ، ديسمبر .
- منظمة الأندروا : <https://www.unrwa.org/ar/what-we-do/%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A%D9%86> ، تم الاطلاع فى : نوفمبر ٢٠١٧م .
- مؤتمر : " إعداد وتدريب المعلم فى ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر " ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ٢٣ - ٢٥ من شهر ربيع الثاني ١٤٣٧هـ ، ٢٠١٦ .
- نبيل القلاف ، عبد الله العازمي (٢٠٠٥) : إعداد المعلم فى ظل الجودة الشاملة ، مجلة القراءة والمعرف ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، العدد (٤٦) .
- هشام بركات (٢٠٠٥) : التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم : متاح فى www.gulfkids.com/ar/print.php?page=topic&id=1474
- يحيى محمد شديفات وعبير محمد إرشيد (٢٠٠٩) : الاحتياجات التدريبية لعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية لمرحلة التعليم الأساسية من وجهة نظرهم فى المدارس الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لقصبة المرق ، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، المجلد ١٥ ، العدد ٣ .

• ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Anne Roder with Carol Clymer and Laura Wyckoff, Targeting Industries, Training Workers and Improving Opportunities, The Final Report from the Sectoral Employment Initiative, P/PV organization, 2008.
- Boice, M: teachers with special needs training for teachers of adults with learning difficulties, Eric, chnce 528581, 2017.
- DIYan, Study on Training for Senior Skilled Workers A Comparison between Japan and China, The Japan Institute for Labour Policy and Training, March, 2007.
- Orolyn Nilson, Training Program, Work Book Englewood Clifs, New Gersey, Prentice Hall, 2000.
- Kevin Hollenbeck and Sarah Klerk ,Evidence about the Effectiveness of Public Training Programs for Incumbent Workers, Employment Research, The W.E Upjohn Institute For Employment Research , vol 14, no 2, APRIL 2007.
- Stéphane Renaud and Lucie Morin, Does Voluntary Training Impact Workers' Wages? An Empirical Investigation Based on within-Firm Data, International Research Journal of Finance and Economics, 2009.
- Training Knowledge Workers, Report of the APO Survey on In-Company Training Strategies for Knowledge Workers, the Asian Productivity Organization, Japan, 2004.
- Watcher, M. (2000).looking for quick tips on training, American Media in corporated, News, April.
- 3 Steps to Effective Worker Education and Training, WorkSafeBC, (the Workers' Compensation Board agency), 2008.

