

جودة تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في وزارة التربية والتعليم في فلسطين (دراسة نوعية)

The Quality of Teachers' Training from Educational Supervisors and School Principals Viewpoints at the Ministry of Education in Palestine (A Qualitative Study)

Adel Fayez Sartawi

Assistant Professor\ NIET\ Palestine

sartawi1975@gmail.com

عادل فايز السرطاوي

أستاذ مساعد / المعهد الوطني للتدريب التربوي / فلسطين

Abed Al-Naser Abed Al-Rahim Qadumi

Professor\ An-Najah National University\ Palestine

aqadumi@najah.edu

عبد الناصر عبد الرحيم قادومي

أستاذ دكتور / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين

Ali Zuhdi Shaqour

Associate Professor\ An-Najah National University\ Palestine

zuhdi4@najah.edu

علي زهدي شقور

أستاذ مشارك / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين

بحث مسئل من رسالة ماجستير.

Received: 6/ 12/ 2022, Accepted: 13/ 3/ 2023.

تاريخ الاستلام: 6 / 12 / 2022م، تاريخ القبول: 13 / 3 / 2023م.

DOI: 10.33977/1182-014-041-010

E-ISSN: 2307-4655

<https://journals.qou.edu/index.php/nafsia>

P-ISSN: 2307-4647

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة جودة تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في وزارة التربية والتعليم في فلسطين. اتبع الباحثون المنهج النوعي المبني على النظرية المجذرة لتحليل مجالات جودة تدريب المعلمين بعد إيجاد الصدق والثبات لأسئلة الدراسة النوعية، ودراسة الظواهر في سياقها الطبيعي، وتحليل موضوعي، وترميز للبيانات لنتيجة مقابلات شبه مفتوحة ضمن مجموعات بؤرية مركزة من المشرفين التربويين ومديري المدارس كخبراء، كونهم يشرفون على عمل المعلمين، للوصول إلى نظرية تربوية لمجالات جودة تدريب المعلمين على شكل نموذج مقترح يمتاز بالجودة في تدريب المعلمين. وبينت النتائج أن المقابلات النوعية أفرزت مجالات جودة تدريب المعلمين التالية في فلسطين جودة (المدرسون)، جودة المتدربين (المعلمون)، جودة التخطيط وأهداف التدريب، جودة تقويم التدريب وقياسه، جودة بيئة التدريب، جودة التدريب الإلكتروني، جودة المحتوى (المادة التدريسية، جودة إدارة التدريب).

الكلمات المفتاحية: جودة، تدريب المعلمين، وزارة التربية والتعليم.

Abstract:

The current paper aimed at studying the quality of teachers' training from educational supervisors' and school principals' viewpoints at the Ministry of Education in Palestine. The researchers followed the qualitative approach based on Grounded Theory to analyze the dimensions of teachers' training quality. The researchers ensured the validity and reliability of the qualitative study instrument, examined objective analysis and data coding for results of semi-structure interviews within focus groups of respondents as experts, in order to suggest an educational theory of teachers training dimensions quality, and propose a model of teachers training quality. The results showed that the qualitative interviews produced eight dimensions of teacher training quality in Palestine which are: Trainers, trainees (teachers), planning and training objectives, training evaluation and measurement, training environment, e- training, content (training material), and management training.

Keywords: Quality, teacher's training, Ministry of Education.

المقدمة:

تظهر أهمية جودة تدريب المعلمين بشكل أساس لتحقيق أهداف التدريب بإعداد معلم قادر على ممارسة مهنته بكفاءة عالية، ويأخذ بيد طلابه لاكتساب المعارف والمهارات ويربطها بالحياة، خاصة مهارات تدريب المعلمين على التعلم والتعليم الفعال المتمركز حول

الطالب. كما إن جودة برامج تدريب المعلمين لها أهمية كبيرة على مستوى وزارة التربية والتعليم في فلسطين، حيث تعد من الجوانب الرئيسية التي تنعكس إيجاباً على تطوير العملية التعليمية. ومنها ما ذكره (الأنصاري، 2019) مثل: تزايد أعداد المعلمين، والتقدم العلمي الكبير، وتقدم وسائل المعرفة، وتناقل الخبرات بين المعلمين من خلال التدريب وورش العمل. وأشار كل من (Senol, 2022) و (المزيرعي، 2022) أن ما يناسب معلم معين من برامج تدريبية قد لا يناسب غيره من تخصص آخر، مع الاهتمام بنتائج رصدها، من أجل الموازنة بين الجانبين النظري والتطبيقي. وفي إطار دراسة معايير ومؤشرات تدريب المعلمين بين كل من (Gencel et al. , 2021; Junaidin et al. , 2022; Modise, 2019; Navarro-Montaño et al. , 2021; Rais et al. , 2022) و (الدهشان ومحمود، 2021) أهمية معايير جودة برامج تدريب المعلمين في توجيه تدريب المعلمين نحو تحسين عملهم، والاهتمام بأهداف تدريبهم ومحتواه وأساليبه. والتركيز على معايير ومؤشرات قابلة للقياس. وهناك خمسة مبادئ تتعلق بضمان جودة تدريب المعلمين ذكرها (مركز التدريب والتطوير التربوي القطري، 2016)، وهي: الوضوح، والثبات، والشمولية، والتعاون، والتواصل. وأشار (غديري، 2021) لأهمية تدعيم مستوى جودة البرامج التدريبية، من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات؛ وسهولة تصميم وتطوير البرامج المشتركة بين أكثر من تخصص أو أكثر من برنامج لتسهيل النقاش والتخطيط، وأن البرنامج التدريبي يمثل السلعة أو الخدمة التي تقدمها المؤسسة التعليمية، وهذه السلعة أو الخدمة يجب أن تتوفر فيها عوامل الجودة. وتطرق كل من (Gupta & Lee, 2022) و (هلال، 2019) لأهمية تطوير برامج تدريب المعلمين في ضوء متطلبات إدارة المعرفة، وتأثير جودة تدريب المعلمين على الممارسة المهنية. وفي السياق نفسه فيما يتعلق بجودة الأنشطة المستخدمة في تدريب المعلمين خلال وباء (كورونا) أشار (Khodyreva, et al. , 2021) لأهمية التحول التكنولوجي في التدريب؛ والاهتمام بتطبيق معايير، وتكييف جودة أنشطة التدريب مع الظروف المتغيرة للتعليم؛ وعرض المادة التدريسية بشكل مفهوم خلال تنفيذ التدريب. فيما أكد كل من (الزامل، 2021، وكوكش، 2021) على أهمية تدريب المعلمين في تطويرهم المهني، وفي إكسابهم جوانب معرفية ومهارية وقيمية. وفيما يتعلق بجودة تدريب المعلمين على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة بشكل مدمج أشار كل من (Allela et al. , 2020) و (Rowe et al. , 2020) لوجود علاقة ارتباطية قوية إيجابية بين فعالية جودة برامج تدريب المعلمين وتكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة من خلال تدريب المعلمين لاكتساب مهارات وأساليب تواكب التطور ومضامينه، وتفعيل منصة (موودل) لزيادة جودة التدريب. وأشار كل من (Garcia et al. , 2022; Pinto- Santos et al. , 2020; Rowe et al. , 2020) أنه من الأهمية بمكان تحديد العناصر الأساسية لتدريب المعلمين على استخدام التقنيات والاستراتيجيات للتكنولوجية المبتكرة. كما درس كل من (Andell, 2022; Suksa- was & Yiemkuntitavorn, 2021) آليات وأدوات تدريب المعلمين للتعامل مع أزمة (كورونا)، والتركيز على الأدوات والتطبيقات الإلكترونية اللازمة لتدريب المعلمين إعدادهم لتعليم طلابهم وتقديم الدروس بفعالية عبر الإنترنت، وتحديد نوع الدعم التدريبي

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية من أهمية إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم في فلسطين، بهدف زيادة قدراتهم وإمكانياتهم ومعارفهم ومهاراتهم في التعليم بناء على مجالات ومعايير ومؤشرات واضحة المعالم، وبناء عليه تم إيجاز أهمية الدراسة فيما يلي:

♦ أولاً: الأهمية النظرية: تعد الدراسة الحالية -في حدود علم الباحثين- أول دراسة في فلسطين تهتم بدراسة جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين بناء على دراسة نوعية، بسبب نقص الدراسات التي اهتمت بجودة تدريب المعلمين في فلسطين. وقد تسهم الدراسة في إفادة الباحثين والعاملين في المجالات التربوية بشكل عام، ومجال تدريب المعلمين بشكل خاص، والاستفادة من خلال الجانبين النظري، ونتائج الدراسة في إجراء دراسات جديدة حول الموضوع بأبعاد أخرى.

♦ ثانياً: الأهمية العملية: ألقت الدراسة الحالية الضوء على مجالات جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في فلسطين.

محددات الدراسة:

من أهم المحددات التي واجهت الباحثين خلال إجراء الدراسة الآتي:

- واجه وقت إجراء الدراسة النوعية التباعد الاجتماعي بسبب وباء (كورونا)، مما حد من قدرة الباحثين على التحرك والاجتماع بالمبحوثين وجاهياً.
- وجود منهج دراسة نوعي، مما جعل الباحثين يبذلون جهود مضاعفة للإمام ببرامج تحليل بيانات البحث النوعي للوصول إلى نتائج دقيقة للأسئلة النوعية المستخدمة في المجموعات البؤرية للمديرين والمشرفين التربويين.
- تتحدد نتائج الدراسة الحالية في الخصائص العلمية من حيث الصدق والثبات في أداة الدراسة النوعية، ودقة وجدية استجابة المجموعات البؤرية وحسن تمثيل عينة الدراسة للمجتمع.

التعريف بمصطلحات الدراسة:

◀ الجودة (Quality): عرفها قاموس أكسفورد (Oxford) بأنها تعني: "درجة التميز أو الأفضلية". وحسب معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي: "أداء العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الأولى". وحسب المعايير اليابانية هي: "تطوير تصميم تصنيع السلع والخدمات الأكثر اقتصاداً والأكثر منفعة والأكثر إرضاءً للمستهلك" (الحربي، 2020: 270). ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: تحقيق الأهداف بأقل وقت وجهد وتكلفة وبأفضل نتيجة، بناء على حسن تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم.

◀ جودة تدريب المعلمين: «تدريب المعلمين باستخدام إدارة الجودة الشاملة من خلال الالتزام الكلي بمبدأ الجودة من طرف القائمين على التدريب والتركيز في مضمون التدريب لسد حاجاتهم

المناسب للمعلمين وإكسابهم المهارات الضرورية في زيادة التفاعل مع طلبتهم بأفضل صورة ممكنة خلال الجائحة. وعرض كل من (Villar, et al. , 2022) استراتيجيات اليونسكو لتدريب المعلمين على السياسات الرقمية المنتجة للابتكار لدى المعلمين وطلبته. وركز كل من (Işık & Sezgin, 2020; Jafar et al. , 2021; Ulubey & Basaran, 2019) على تقييم برامج تدريب المعلمين لمعرفة مدى تلبيتها لاحتياجات تدريب المعلمين المؤهلين، وضرورة تحديثها بما يتماشى مع تطوير المناهج، وزيادة ساعات التدريب العملي عليها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تفيد الدراسات السابقة والأدب التربوي بضرورة وجود آليات لتنسيق الجهود بين الجهات التي تقوم بتدريب المعلمين للالتزام بجودة تدريب المعلمين حسب المجالات المعتمدة عالمياً، وبما أن المشرفين التربويين ومديري المدارس هم من يتابعون الممارسة المهنية للمعلمين في غرفة الصف، فقد استعان بهم الباحثون لمعرفة مجالات جودة تدريب المعلمين التي تعرضوا لها وجوانب القوة والضعف فيها. في ضوء ذلك ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحثين، ويمكن إيجازها في الإجابة عن السؤال التالي: ما مجالات جودة تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في وزارة التربية والتعليم؟

وانبثق عن هذا السؤال الرئيس عشرة أسئلة نوعية، والتي أجاب عليها الخبراء من مديري المدارس والمشرفين التربويين على شكل مجموعات بؤرية، وهي:

- كيف يسهم وضع أهداف للتدريب في تحسين جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟
- إلى أي درجة يسهم المدربون في تجويد تدريب المعلمين في فلسطين؟ (وكيف يسهمون بذلك؟)
- كيف يسهم المتدربون (المعلمون) في تعزيز جودة التدريب في فلسطين؟
- كيف تؤثر المادة التدريبية (محتوى التدريب) على جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟
- ما خصائص بيئة التدريب التي تسهم في زيادة جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟
- كيف يمكن أن يساهم التدريب الإلكتروني في تحسين جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟
- ما الآليات التي يجب التركيز عليها في تقييم التدريب كي تسهم في جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟
- ما أهم خصائص التدريب الجيد للمعلمين؟
- ما درجة انتقال أثر تدريب المعلمين على ممارساتهم في الغرفة الصفية؟
- ما أهم التسهيلات الإدارية التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة جودة تدريب المعلمين في فلسطين؟

بموضوع الدراسة.

■ تحديد تساؤلات الدراسة النوعية، والتأكد من صدق الأداة والتحقق من موثوقيتها.

■ تحديد أفراد العينة النوعية القصديرة من مجتمع الدراسة، والحصول على موافقتهم وتحديد الزمن المناسب لإجراء المقابلات للمجموعات البؤرية، بعد الحصول على كتب تسهيل مهمة من الجهات المعنية، كون تنفيذ الدراسة سيتم على فئات وظيفية تابعة لوزارة التربية من مشرفين تربويين ومديري مدارس.

■ توفير ما يلزم لإجراء المقابلة الإلكترونية على تطبيق (تيمز) الإلكتروني، وإعطاء كل فرد منهم رقماً كرمز له أثناء المقابلة؛ لتجنب ذكر الأسماء، وتشجيعهم على الإجابة الدقيقة، وطرح أسئلة المقابلة، وتلقي الاستجابات، وقد تراوحت المدة الزمنية للمقابلات بين (40 - 60) دقيقة لكل مجموعة بؤرية، وتسجيل استجاباتهم كتابة بوضوح، وبدون تحيز بعد تفريغها من فيديو (تيمز)، والاستيضاح فقط عند عدم فهم ما يقولون، وقراءة كل ورقة قراءة متفحصة وواعية، وفهم مضمونها، واستخلاص الأفكار والمفاهيم المتضمنة في المقابلة.

■ مراعاة تشبع البيانات النوعية (Saturation) من خلال عدة إجراءات قام بها الباحث مثل:

قيام أشخاص آخرون كخبراء وعلى اطلاع على عمل المعلمين في الميدان بعمل المقابلات للمجموعات البؤرية. والتميز المتعمق في المعنى وليس اللفظ (تشبع التكرار)، حيث تم التعامل مع الترميز الأولي المفتوح المكون من فئات وفئات فرعية، والمواضيع والنظرية (العنوان). واختلاف مكان أفراد العينة النوعية من (17) مديرية. واختلاف الملاحظين، حيث قام كل منسق بحث وتطوير تربوي في كل مديرية بإجراء المقابلات، وهذا يعطي بعداً جديداً لتشبع البيانات لاختلاف أساليب طرح التساؤلات كونها نوعية شبه مفتوحة وليست مقننة.

■ وضع نموذج من الباحثين لمجالات جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين بناء على النتائج النوعية، واستخلاص النتائج وعرضها ومناقشتها نوعياً، والتوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات بناء عليها.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج النوعي التحليلي من خلال معالجة البيانات النوعية، وتحليل موضوعي لنتيجة مقابلات المشرفين التربويين ومديري المدارس باستخدام برنامج التحليل النوعي (Maximum Qualitative Data Analysis) (MAXQDA- 2022)، وطريقة النظرية المجذرة (Grounded Theory Method) (GTM) التي أنشأها كل من (Glazer & Strauss) عام 1967 (Sato, 2019: 2) نظراً لملاءمتها لأهداف الدراسة للإجابة عن التساؤلات النوعية من خلال: قراءة البيانات الناتجة عن مقابلات المجموعات البؤرية من المديرين والمشرفين ثلاث مرات على الأقل لفهم مضمونها وتركيبها، وما ترمي إليه قبل البدء بعملية الترميز، ووضع اسم أو عنوان لكل جزء من البيانات المهمة (الترميز)، سواء كان الجزء كلمة أو جملة أو فقرة أو نص، حيث إن الترميز واستخراج الرموز يعتبر عملية

والاستجابة لتوقعاتهم الحالية والمستقبلية، والتركيز على التحسين المستمر لكل العمليات، للوصول لنتائج دولية للتعليم والتدريب» (Altunay, 2016: 2127). ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها إعادة تأهيل المعلمين بخبرات وأفكار جديدة مبنية على معارف ومهارات وقيم واتجاهات تم تنفيذها بناء على معايير ومؤشرات بمواصفات محددة وتؤدي إلى تغيير سلوكيات المعلمين المهنية للأفضل.

الطريقة وإجراءات الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج النوعي التحليلي، والذي يدرس الظواهر في سياقها الطبيعي كمصدر للبيانات، وتحليل موضوعي لنتيجة المقابلات ضمن مجموعات بؤرية مركزة من المشرفين التربويين ومديري المدارس، باستخدام مقابلات شبه مفتوحة باستخدام النظرية المجذرة في التحليل النوعي، ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى نموذج تدريبي يمتاز بالجودة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين الذين يشرفون على المعلمين، ومديري المدارس التي يعمل بها المعلمون المتدربون في فلسطين خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2021/2022).

عينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة على عينة قصديرة بعدد (50) من المشرفين التربويين ومديري المدارس الذين يشرفون على عمل المعلمين الذين تعرضوا للتدريب ضمن برنامج الدبلوم المهني المتخصص في التعليم في المعهد الوطني للتدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في (17) مديرية للتربية والتعليم في المحافظات الشمالية، موزعة على (28) مشرفاً و (22) مدير مدرسة، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2021/2022).

أداة الدراسة:

استخدم الباحثون أسئلة نوعية لزيادة مصداقية النتائج، من خلال مقابلات مجموعات بؤرية من المشرفين ومديري المدارس، الذين يمتلكون الحقيقة دون تكلف أو تحيز، كونهم يشرفون إشرافاً مباشراً كخبراء على عمل المعلمين الذين تعرضوا لتدريب تربوي مدته عاماً دراسياً كاملاً. الذي تم عقده بدءاً من العام الدراسي (2013/2014) وحتى نهاية العام (2020/2021) من مديريات التربية في فلسطين جميعها، حيث قام الباحثون بتطوير الأسئلة النوعية بالاستعانة بالأدب التربوي، وثيقة كفايات المعلمين للحصول على البيانات، وتكونت الأداة من عشرة تساؤلات

صدق أداة الدراسة (المقابلات النوعية):

قام الباحثون بتحكيم التساؤلات النوعية من (12) محكماً متخصصاً في العلوم التربوية من الجامعات الأردنية والفلسطينية، ومن وزارة التربية والتعليم ممن يحملون رتباً علمية (أستاذ دكتور وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد).

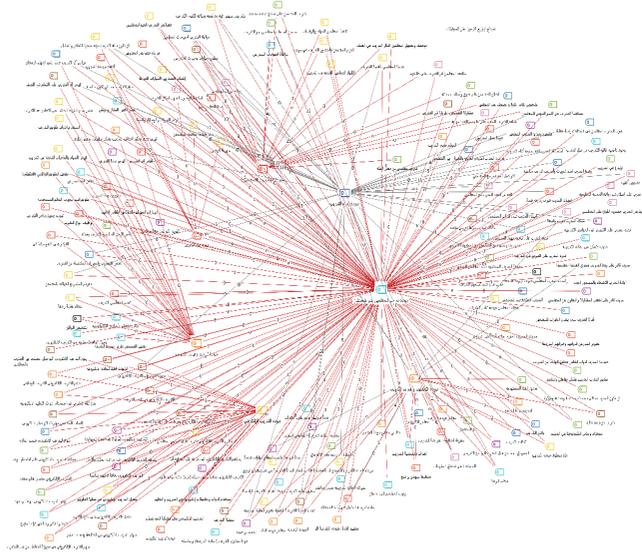
إجراءات الدراسة:

أجريت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

■ مراجعة الأدب التربوي، والدراسات السابقة ذات العلاقة

التحليل النوعي، ثم البدء بالترميز، وتم التعامل مع الإجابات بشكل مفتوح، أي عدم تخصيص إجابة سؤال معين ضمن مجال أو محور من محاور جودة تدريب المعلمين، لأن التحليل النوعي يعتمد على الاستقراء وليس الاستنتاج (Creamer, 2022). وكان الترميز على محصلة إجابات الباحثين.

ويبين الشكل (1) مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية لها على المواضيع (المجالات) الثمانية الناتجة عن تحليل البيانات النوعية ضمن النظرية المجردة.



الشكل (1)

مخطط توزيع الترميزات والفئات، والفئات الفرعية والمواضيع (المجالات) لجودة تدريب المعلمين في فلسطين ضمن النظرية المجردة من برنامج (MAXQDA- 2022)

يظهر من الشكل (1) أن إجابات أفراد العينة في المجموعات البؤرية بينت تنوعاً في المضمون، أي وجود بيانات تناسب أكثر من محور في إجابات كل سؤال. وتبين بعد انتهاء التحليل والتجميع حسب مخطط النظرية المجردة وجود (1031) رمزاً مفتوحاً أولياً، تم تقسيمها إلى (164) فئة، والتي تم تقسيمها إلى (23) فئة فرعية، والتي تم تقسيمها إلى (8) مواضيع (مجالات)، والتي بدورها شكلت مخطط النظرية المجردة بما تتضمنه تحتها وصولاً إلى الرموز، فتم تشكيلها من الخاص للعام بشكل تصاعدي من الرموز وصولاً للنظرية المجردة باستخدام النظرية البنائية في التحليل النوعي (Alemu et al. , 2015) (Constructivism). وفيما يتعلق بعرض نتائج تحليل البيانات النوعية، تم تحليل وتفسير البيانات النوعية لتحديد الموضوعات الأساسية. ويركز على ثلاثة مكونات تحدث بشكل متزامن خلال التحليل كما يأتي: اختصار البيانات من خلال الطريقة التي يتم بها ترميز البيانات (النسخ) وتحليلها (تقليلها) دون فقدان السياق. على أساس أنه شكل من أشكال التحليل الذي يغذي البيانات ويصنفها ويركزها وينظمها، وبالتالي يمكن استخلاص النتائج بناء عليها. ثم عرض البيانات: يؤدي هذا إلى تحريك التحليل إلى الأمام باستخدام شاشات العرض (الرسوم البيانية، النماذج) على برنامج التحليل النوعي، حيث يعمل على اختصار البيانات كجزء من التحليل. وأخيراً استخلاص النتائج: ويحدث بشكل مستمر طوال العملية، قد تكون الاستنتاجات المبكرة غامضة، لذا، يتم التحقق منها أثناء التحليل.

مستمرة ومتوازية تسير في الاتجاه نفسه للوصول لمرحلة التشعب في البيانات (والتشعب يعني: عدم وجود مضامين جديدة ناتجة عن الترميز إنما تكرارها) (Shannak & Aldhmour, 2009: 33). وإعادة قراءة البيانات مرة أخرى للتأكد من عدم ترك شيء، وإعادة قراءة الأسماء والعناوين والعمل على تصنيفها ضمن مجموعات في ضوء أسئلة البحث النوعية. وكتابة الموضوعات المحورية التي تظهر المواضيع (Themes) بعد الترميز، ثم وضع العناصر من خلال الأشياء المشتركة المعنى وليس اللفظ، مع استبعاد الأفكار التي فكرتها بعيدة لعمل المحاور (المواضيع)، كما أشارت لذلك (Creamer, 2022). وكل بحث له سياقه الخاص وتفسيره وتحليله لمعمق الخاص به (Urquhart, 2012). وتم استخدام برنامج (MAXQDA- 2022): لأنه يدعم اللغة العربية ومناسبتها طريقة النظرية المجردة. كما تم الترميز بطريقتين الأولى من خلال إضافة رمز جديد (New Code)، من خلال كتابة نص رمز بمعنى جديد يدل على مضمون العبارة أو الفقرة أو الجملة التي يتم ترميزها، والثانية ترميز (انفيجو) (Invivo)، أي الترميز بنفس العبارات التي قالها الأشخاص أثناء المقابلات في المجموعات البؤرية، أو عبارات النصوص نفسها إذا كان السياق يستحق ذلك والرمز مطلوب كما هو لأهميته ومحوريته، ومن خلال التعامل مع البيانات الخام من المقابلات وتفتيتها إلى رموز (Codes)، ثم تجميع الرموز إلى فئات (Categories)، ثم إلى فئات فرعية (Sub- Categories)، ثم إلى مواضيع (Themes)، ومنها إلى تشكيل النظرية (Theory) على شكل نموذج تم عمل مخطط له، والذي يمثل نموذج النظرية المجردة في البحث النوعي، وفي النظرية المجردة تعتبر البيانات هي التي توجه الباحث وليس العكس، وبشكل استقرائي وليس استنتاجي، حيث يجب السير في كل الدراسة بالنمط نفسه وعدم المزوجة مع الاستنتاجي (Timonen et al. , 2018: 5).

الإجراءات الأخلاقية في الدراسة:

التزم الباحثون بالإجراءات الأخلاقية اللازمة خلال إجراء الدراسة، منها: التزامهم بتحكيم أداة المقابلة (التساؤلات النوعية)، حيث تم التعديل عليها بما يلزم، كما تم أخذ الإذن من الباحثين لتسجيل المقابلات للمجموعات البؤرية للمديرين والمشرفين على تطبيق (تيمز) على فيديو، وعدم الاعتماد على الكتابة الورقية فقط، والتي تم تفرغها لاحقاً على نموذج إلكتروني تم تزويد الباحثين به، كما تجنب الباحثون التوقف عند الأحاديث الجانبية خلال المقابلات، وعدم قيامهم بالمقابلات بأنفسهم للابتعاد عن صبح نتائج المقابلات بأفكارهم أو تأثيرهم على الباحثين بطريقة أو أخرى التزاماً بالحياد العلمي، وكذلك المحافظة على خصوصية كل مقابلة، والالتزام بأدبيات الاقتباس أثناء نقل الأفكار، وتقمص دور الباحث عن الحقيقة، والالتزام بسرية البيانات خلال المقابلات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج تساؤل الدراسة: ما مجالات جودة تدريب المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في وزارة التربية والتعليم؟

للإجابة عن التساؤل والأسئلة النوعية العشرة المنبثقة عنه، تم تحليل البيانات النوعية بعد تفرغها في ملف واحد، في برنامج

تدريبية فعالة بعدد (3) ترميزات، ثم تشجيع المدرب المعلمين وتعزيزه، ومدرب قادر على ربط المعلمين بالمحتوى التدريبي بعدد (2) ترميزات، ثم زيادة المدرب الاهتمام بالمعلمين الجدد بعدد (1) ترميز. وفي هذا السياق أشار المدير (ح. ح): "للمدرب أثر كبير على المتدرب إذا أحسن التدريب، وجعل من التدريب إمكانية وسهولة للتطبيق العملي لما تم التدرّب عليه". ويرى الباحثون أنه يقع على عاتق المدربين المؤهلين أهمية كبيرة في الأخذ بيد المعلمين لاكتساب المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لزيادة كفاءة الممارسة المهنية لهم في غرفة الصف، من خلال تدريبهم على استراتيجيات حديثة في التدريس والتقييم ومتابعة الطلبة، وتفعيل التدريب من خلال الأنشطة التدريبية ذات المعنى، ودراسات الحالة الحقيقية، والتركيز على إعداد المعلم في الإعداد الثقافي العام، والإعداد التربوي، والأكاديمي أو التخصصي، والإعداد الشخصي، وهذا ما ذهبت إليه دراسات كل من (الدهشان ومحمود، 2021)، و (الزامل، 2021)، و (الأنصاري، 2019).

■ ثانيًا: مجال المتدربين: بلغ عدد الترميزات على المجال (182) ترميزًا، تم فرزها إلى (19) فئة ترميزية و (3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يأتي:

1. تطوير مهارات المعلم: وتكونت من (4) فئات ترميزية، و (21) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: تطوير مهارات وخبرات المعلمين بعدد (8) ترميزات، ثم إكساب المعلمين مهارات حياتية بعدد (6) ترميزات، ثم متابعة المعلمين أثر التدريب على طلبتهم بعدد (5) ترميزات، ثم تدريب المعلمين من نفس الفئة بعدد (2) ترميز. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ه. ح): «الحرص على النمو المهني والتطور التكنولوجي للمعلمين»، وأضاف المدير (ق. ش): «تلقي المعلم للمهارات والمعارف والتطور المهني الدائم والمتماشي مع ضرورات المهنة يساهم بالتأكيد على تعزيز فكرة التدريب لدى المتدرب ويرفع مستوى جودة التدريب».

2. استفادة المعلم مهارات تدريبية جديدة: وتكونت من (9) فئات ترميزية، و (57) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: مشاركة المعلمين الفاعلة في التدريب، وإطلاع المعلمين على طرق وأساليب التدريس بعدد (12) ترميزًا، ثم خصائص التدريب الجيد للمعلمين بعدد (7) ترميزات، ثم زيادة خبرات المعلمين، وتطبيق المعلمين أفكار التدريب في الصف وتوظيفها، وتدريب المعلمين على نماذج صافية حقيقية بعدد (6) ترميزات لكل منها، ثم تنفيذ المعلمين المهام والواجبات بعدد (4) ترميزات، ثم يساعد التدريب المعلمين على حل مشكلاتهم المهنية بعدد (3) ترميزات، ثم المعلم محور التدريب بعدد (1) ترميز. وفي هذا السياق أشارت المشرفة التربوية (أ. ع): «أخذهم للأمر بجدية وتطبيقهم لما تدربوا عليه يساهم في الاستفادة القصوى من التدريب».

3. استفادة المعلم خبرات شخصية: وتكونت من (6) فئات ترميزية، و (104) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: مراعاة التدريب احتياجات المعلمين بعدد (54) ترميزًا، ثم (معلمون) لديهم رغبة ودافعية وقناعة لتلقي التدريب بعدد (16) ترميزًا، ثم تحسين اتجاهات المعلمين نحو التدريب بعدد (12) ترميزًا، ثم إظهار المعلمين الجدية في التدريب بعدد (11)

وفيما يأتي استعراض لتحليل البيانات النوعية حسب المواضيع (المجالات) التي برزت بناء على مخطط النظرية المجذرة بالترتيب تنازلياً حسب الأهمية بناء على عدد الترميزات المجمعة لكل مجال كما يلي:

■ أولاً: مجال المدربين: بلغ عدد الترميزات على المجال (183) ترميزًا، تم فرزها إلى (36) فئة ترميزية و (3) فئات فرعية. وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يأتي:

1. صفات خاصة بالمدرب: وتكونت من (8) فئات ترميزية، و (36) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: مدرب متمكن من المادة التدريبية بعدد (10) ترميزات، ثم يحظى المدرب بسمات شخصية وقيادية بعدد (9) ترميزات، ثم مدربون أكفيا بعدد (5) ترميزات، ثم امتلاك المدرب مؤهل علمي مناسب، ووجود دافعية عالية للتدريب من المدرب بعدد (4) ترميزات لكل منهما، ثم قدرة المدرب على التصرف في المواقف التدريبية بعدد (2) ترميزات، ثم كل من المدرب مستمع جيد للمعلمين، واستخدام المدرب لغة سليمة في التدريب بعدد (1) ترميز وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (م. ش): «أن المدربين يجب أن يكون لديهم الدراية والكفاءة النابعة من الواجب الوطني الهادفة إلى غرس القيمة ورفع الكفاءة ذات المردود الإيجابي على المتدربين».

2. مهارات خاصة بالمدرب: وتكونت من (13) فئة ترميزية، و (87) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: مدرب قادر على ربط التدريب بسياق العملية التعليمية بعدد (28) ترميزًا، ثم وضع المدرب استراتيجيات وأساليب تدريب مناسبة بعدد (14) ترميزًا، ثم تفعيل المدرب وسائل تكنولوجية في التدريب بعدد (13) ترميزًا، ثم تقديم المدرب التدريب بشكل تفاعلي ومشوق، وامتلاك المدرب خبرات واسعة بعدد (6) ترميزات لكل منهما، ثم امتلاك المدرب خبرات إدارية واسعة بعدد (5) ترميزات، ثم تطوير المدربين قدراتهم وخبراتهم التدريبية بعدد (4) ترميزات، ثم إبداع المدربين في التدريب، وقدرة المدرب على إيصال الخبرات للمعلمين بعدد (3) ترميزات، ثم قدرة المدرب على التنوع في التدريب بعدد (2) ترميزات، ثم كل من تفعيل المدرب أدوات قياس تحقيق أهداف التدريب، ومدرب قادر على تصميم التدريب، وإطلاع المدرب على واقع العملية التعليمية بعدد 1 ترميز لكل منها. وفي هذا السياق أشارت المديرية (س. و): "أنه يجب أن يكون المدرب مؤهلاً للتدريب وملماً بمادة التدريب".

3. تأثير المدرب على المعلمين: وتكونت من (15) فئة ترميزية، و (60) رمزًا، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: مدرب قادر على تفعيل المشاركة والتعاون بين المعلمين، ومتابعة المدرب المستمرة لأداء المعلمين الصافية بعدد (8) ترميز لكل منهما، ثم قدرة المدرب على توجيه جهود المعلمين بعدد (7) ترميزات، ثم إكساب المدرب المعلمين خبرات تربوية جديدة بعدد (6) ترميزات، ثم إعطاء المعلمين فرصة تبادل الخبرات، والتعامل الجيد للمدرب مع المعلمين بعدد (4) ترميزات لكل منهما، ثم إطلاع المدرب على قدرات المعلمين، ومتابعة المشرف المقيم لما تم أخذه من التدريب، ويفرض المدرب حضوره القوي على المعلمين، وتواصل المدرب المستمر مع المعلمين، ومراعاة المدرب الفروق الفردية بين المعلمين، ويشرك المدرب المعلمين في أنشطة

إيجابية متوقعة له وهذا ما ذهبت إليه دراسات كل من (Gencel et al., 2021)، و(الزامل، 2021).

■ رابعاً: مجال جودة تقويم وقياس التدريب: بلغ عدد الترميزات على المجال 142 ترميز، تم فرزها إلى (21) فئة ترميزية و(3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يأتي:

1. قياس مهارات التدريب: وتكونت من (8) فئات ترميزية، و(21) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: قياس المعارف والمهارات المكتسبة من التدريب، وقياس المهام والواجبات الناتجة عن التدريب بعدد (4) ترميزات لكل منهما، ثم تقويم جودة التدريب، وتقويم استراتيجيات التعلم المستخدمة بعدد (3) ترميزات لكل منها، ثم تقويم التواصل مع المعلمين، وقياس الزمن المناسب للتدريب ومدته، وتقويم المشاريع النهائية للمعلمين بعدد (2) ترميزين لكل منها، ثم قياس تفعيل الأساليب التكنولوجية بعدد (1) ترميز. وفي هذا السياق أشارت المديرة (ك. ع.): «يتم قياس التدريب من خلال استخدام التقويم القبلي (التشخيصي) قبل طرح الموضوع وتوظيف التقويم البنائي أثناء شرح المادة التدريبية، وتوظيف التقويم الختامي؛ للوقوف على أهم المهارات التدريبية التي تم توضيحها من المدرب».

2. قياس أداء المعلمين: وتكونت من (8) فئات ترميزية، و(90) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: قياس أثر التدريب على النمو المهني للمعلمين بعدد (66) ترميزاً، ثم قياس أداء المدربين بعدد (6) ترميزات، ثم إعطاء تغذية راجعة، وتشخيص الواقع بعدد (5) ترميزات لكل منهما، ثم الزيارات الميدانية للمعلمين لقياس أدائهم بعدد (3) ترميزات، ثم تقويم مراحل التدريب جميعها، وتشخيص نقاط القوة والضعف عند المعلمين بعدد (2) ترميزين لكل منهما، ثم تقييم المعلمين التدريب بعدد (1) ترميز. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ع. ع.): «قياس أداء المعلمين باستمرار حتى يبقى على اطلاع بمجريات التدريب».

3. أنواع القياس والتقويم: وتكونت من (5) فئات ترميزية، و(31) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: استخدام أدوات تقويم التدريب بعدد (22) ترميزاً، ثم تفعيل المعلمين التقويم الواقعي (الحقيقي) بعدد (4) ترميزات، ثم تفعيل المعلمين طرق التقويم الحديثة بعدد (3) ترميزات، ثم توظيف أنواع التقويم، والتركيز على التقويم الذاتي بعدد (1) ترميز لكل منهما. وفي هذا السياق أشارت المشرفة التربوية (و. ع.): «يجب أن تكون طرق التقويم تخصصية، وليس بشكل عام أي أن المعلم يدرّب من المشرف عليها من أجل تمكينه من عملية التحضير، وثانياً من المعلومات العلمية، وثالثاً عملية الضبط ثم تأتي آلية تقويم المادة». ويرى الباحثون أهمية التدريب على تحسين جودة التقويم القائم على كفاءة التقييم بأنواعه وخاصة التكويني. على أن يركز التدريب على تقييم أداء الطلاب بناءً على معايير ومؤشرات، وليس بناءً على إنجازاتهم مقارنة بالطلاب الآخرين، إنما بالرجوع إلى محكات معيارية. وضرورة قيام المعلمين بالتفكير في طرق أخرى لتقييم فهم الطلاب، لأن طرق التقييم التقليدية لا توفر فرصاً لاكتساب المعرفة والمهارات التي تم تقييمها، وهذا ما أشارت له دراسات

ترميزاً، ثم قناعة المعلمين بأهمية التدريب بعدد (9) ترميزات، ثم مراعاة خصائص المعلمين بعدد (2) ترميزات. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (س. أ.): «استفادة المعلم من آليات التحضير المسبق والمشاركة الفاعلة». ويرى الباحثون أنه يقع على عاتق المعلمين تلقي التدريب، والاستعداد له، ووجود دافعية عالية للانخراط به لإنجاحه وللاستفادة من نتائجه في ممارستهم المهنية في المدارس على كافة مدخلات وعمليات العملية التعليمية للوصول إلى مخرجات عالية الجودة والتمثلة في التأثير على الطلبة في كافة المجالات من زيادة تحصيل وبناء جوانب شخصية قوية، وإكسابهم مهارات التفكير والبحث العلمي، وحل المشكلات والتعلم من أجل الحياة والمهارات الحياتية ومهارات القرن الحادي والعشرين والمهارات التكنولوجية لمواكبة أفضل استراتيجيات اكتساب المهارات والمعرفة وهذا ما أيدته دراسات كل من (Allela et al., 2016)، و(Khodyreva et al., 2021).

■ ثالثاً: مجال جودة التخطيط وأهداف التدريب: بلغ عدد الترميزات على المجال (180) ترميزاً، تم فرزها إلى (14) فئة ترميزية و(3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يلي:

1. التخطيط للتدريب: وتكونت من (4) فئات ترميزية، و(72) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: المساعدة في تحقيق المخرجات بعدد (24) ترميزاً، ثم تنظيم الوقت بعدد (22) ترميزاً، ثم تخطيط منهجي واضح بعدد (14) ترميزاً، ثم تنظيم التدريب بعدد (12) ترميزاً. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ش. ع.): «وضع الأهداف يعتبر خطوة أولى لتحقيق المخرجات المرجوة من التدريب».

2. أهداف التدريب: وتكونت من (4) فئات ترميزية، و(68) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: أهداف واضحة بعدد (51) ترميزاً، ثم أهداف تخصصية للتدريب بعدد (10) ترميزات، ثم معرفة الخطوط العريضة للتدريب بعدد (4) ترميزات، ثم إعطاء تصور بعدد (3) ترميزات. وفي هذا السياق أشارت المديرة (أ. ع.): «الأهداف أساس التدريب وتحقيقها يتم من خلال التدريب».

3. معايير التدريب: وتكونت من (6) فئات ترميزية، و(40) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: تطبيق معايير جودة التعليم بعدد (12) ترميزاً، ثم معايير جودة التدريب بعدد (10) ترميزاً، ثم رفع مستوى جودة التدريب بعدد (9) ترميزات، ثم تدريب ذو قيمة عالية بعدد (5) ترميزات، ثم معايير جودة الأداء، والتسويق الجيد للبرنامج التدريبي بعدد (2) ترميزين لكل منهما. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (م. ن.): «إذا كانت الأهداف مبنية على تشخيص الواقع والاحتياجات بالتأكد ستساهم بتحسين جودة التدريب». ويرى الباحثون أنه يعتبر من المدخلات الأساسية في نظام جودة التدريب كونها تساهم في نجاحه بشكل كبير من خلال توفير المستلزمات اللازمة للتدريب، والإشراف الإداري الجيد، والتخطيط، وعمليات الاتصال والتواصل الفعال بين أطرافه لضمان نجاحه، وتزويد أطرافه بالمواد التدريبية اللازمة، والمواد اللوجستية، والضيافة وغيرها من الإجراءات ذات العلاقة بضمان سيره حسب خطط موضوعة مسبقاً حصول نتائج

(Gencel, et al. , 2021)، و (الداهشان ومحمود، 2021).

■ خامساً: مجال جودة بيئة التدريب: بلغ عدد الترميزات على المجال (126) ترميزاً، تم فرزها إلى (8) فئات ترميزية و (2) فئة فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يلي:

والزمان، والتدريب الإلكتروني يحل مشكلة المواصلات بعدد (3) ترميزات لكل منها، ثم مساعدة التدريب الإلكتروني على اختصار الوقت، والتدريب الإلكتروني مصدر تعلم متعدد، وتفعيل التدريب الإلكتروني في عملية التقويم، ويعمل التدريب الإلكتروني على إدارة التدريب، ويسهل التدريب الإلكتروني من المتابعة وتقديم الدعم بعدد (2) ترميزين، ثم يدعم التدريب الإلكتروني التدريب الوجيهي، وتنوع التدريب الإلكتروني حسب المادة، واستخدام التدريب الإلكتروني في المحاكاة كوسيلة تعليمية بعدد (1) ترميز لكل منها. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ف.س): "التدريب الإلكتروني ساهم في اجتياز فترة عصيبة في التعليم".

3. فئات التدريب الإلكتروني: وتكونت من (6) فئات ترميزية و (38) ترميزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: وجود اتجاهات سلبية نحو التدريب الإلكتروني بعدد (18) ترميزاً، ثم التدريب الإلكتروني داعم للتدريب، والتدريب الإلكتروني ضروري في حالات الطوارئ بعدد (7) ترميزات لكل منهما، ثم التدريب الإلكتروني يعزز ثقة المتدرب في استخدام أدوات التعليم الإلكتروني بعدد (3) ترميزات، ثم يوفر التدريب الإلكتروني الوقت والجهد بعدد 2 ترميز، ثم الإعداد الجيد للمادة الإلكترونية بعدد 1 ترميز. وفي هذا السياق أشارت المشرفة التربوية (ر.د): "التدريب الوجيهي بالطبع أفضل، لكن إذا كان هناك ظرف طارئ ولدى المتدربين القدرة على التعامل مع التدريب الإلكتروني كخيار بديل لا مفر عنه". ويرى الباحثون أنه مجال مهم جداً، لا سيما في ظل التعليم وقت الأزمات وخير مثال عليها انتشار وباء (كورونا) وتوقف التعليم الوجيهي، حيث أصبحت الحاجة ملحة جداً لإيجاد بديل لاستمرار العملية التعليمية، وتمثل ذلك في التعليم الإلكتروني، وهذا يتطلب إعداد المعلمين وتدريبهم على الأدوات والتطبيقات الإلكترونية التي تضمن تفعيل المعلمين لها في تدريس طلابهم من البيوت، وهذا ما أيدته دراسات كل من (الحربي، 2020)، و (Allela et al. , 2016)، و (Khodyreva et al. , 2021).

■ سابعاً: مجال جودة المحتوى (المادة التدريبية): بلغ عدد الترميزات على المجال (87) ترميزاً، تم فرزها إلى (11) فئة ترميزية و (3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يأتي:

1. جودة إعداد المادة التدريبية: وتكونت من (6) فئات ترميزية، و (41) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: مناسبة المادة التدريبية لتخصص المعلم بعدد (13) ترميزاً، ثم صياغة المادة التدريبية سلس وواضح بعدد (10) ترميزات، ثم محتوى مادة التدريب مرتبط بأهداف التدريب الرئيسية، وتحديد المادة التدريبية بعدد (7) ترميزات لكل منهما، ثم إعداد المادة التدريبية من مختص تربوي، وتطوير المادة التدريبية بعدد (2) ترميزين لكل منهما. وفي هذا السياق أشارت المديرية (ف.أ): «إن وضوح المادة التدريبية ومرونتها والتصاقها بالأهداف وتنوعها وإثرائها وربطها بالواقع يساهم في تبسيط وفهم محاور التدريب لدى المتدرب وينعكس بدوره على الجودة».

2. جودة إعداد الأنشطة التربوية: وتكونت من (2) فئتين

1. جودة المكان الزمان: وتكونت من (6) فئات ترميزية، و (93) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: بيئة التدريب مناسبة بعدد (46) ترميزاً، ثم حسن اختيار الزمان والمكان بعدد (17) ترميزاً، ثم سهولة الوصول بعدد (15) ترميزاً، ثم بيئة التدريب مرنة محفزة للتفكير والتحليل بعدد (7) ترميزات، ثم الاهتمام ببيئة التدريب بعدد (5) ترميزات، ثم الوصول السهل لمكان التدريب بعدد (3) ترميزات. وفي هذا السياق أشارت المشرفة التربوية (ج.أ): «ضرورة توفير مكان مناسب للتدريب، وتوفير مدرّبين أكفاء، وحسن اختيار المادة التدريبية».

2. جودة الأدوات والوسائل والمواد: وتكونت من (2) فئة ترميزية، و (33) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: توفر الأدوات والوسائل والمواد بعدد (30) ترميزاً، ثم ضيافة مناسبة للمعلمين بعدد (3) ترميزات. وفي هذا السياق أشار المدير (م.ع): «ضرورة توفير الدعم والأدوات اللازمة والمتابعة». ويرى الباحثون أن قلة التجهيزات وبيئة التدريب المتواضعة ترجع بسبب التكاليف المالية الكبيرة للتجهيزات الحديثة والمرحبة في مراكز التدريب، وبسبب عدم تجديد مراكز التدريب خاصة التابعة لمديريات التربية والتعليم، حيث تكون في الغالب ملحقة ببعض المدارس، وأكدت هذه النتيجة دراسات كل من (الداهشان ومحمود، 2021)، و (الزامل، 2021).

■ سادساً: مجال جودة التدريب الإلكتروني: بلغ عدد الترميزات على المجال (95) ترميزاً، تم فرزها إلى (24) فئة ترميزية و (3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يأتي:

1. الأدوات والمواد والتطبيقات الإلكترونية: وتكونت من (5) فئات ترميزية، و (25) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: إكساب المعلمين مهارات التواصل الإلكتروني بعدد (15) ترميزاً، ثم التدريب الإلكتروني بحاجة لأجهزة مناسبة، واستخدام أدوات وتطبيقات إلكترونية في تدريب المعلمين بعدد (3) ترميزات لكل منهما، ثم التدريب الإلكتروني بحاجة لشبكة إنترنت ذات سرعة مناسبة، وتسخير التكنولوجيا في إثراء المنهاج بعدد (2) ترميزين لكل منهما. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ع.ف): «التدريب الإلكتروني يحتاج لمعرفة كافة أطراف جهة التدريب من مدرّبين ومتدربين باستخدام الأدوات والبرامج المستخدمة للتدريب لذا يجب توفير كافة الاحتياجات لإنجاح التدريب الإلكتروني».

2. تسهيلات التدريب الإلكتروني: وتكونت من (13) فئة ترميزية، و (32) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يأتي: سهولة الوصول للتدريب الإلكتروني بعدد (6) ترميزات، ثم يتيح التدريب الإلكتروني التواصل المستمر بين المدرّب والمعلمين بعدد (4) ترميزات، ثم يساهم التدريب الإلكتروني في تدريب عدد كبير من المعلمين، ويساهم التدريب الإلكتروني في مراعاة المكان

جيد للمعلم، المرونة، عدم حرمان المعلم من التدريب بسبب غيابه أحياناً، تقديم كل ما يلزم لإنجاح عملية التعلم والتعليم، التخفيف من العبء الوظيفي للمعلم الملتحق بالتدريب، ألا يكون التدريب أيام التفريغ، وتدريب المعلمين باستمرار بعدد (1) ترميز لكل منها. وفي هذا السياق أشار المدير (ر. ب): "التواصل المستمر مع المعلمين واختيار وقت التدريب بشكل مناسب".

3. جوانب إدارية لها علاقة بتسهيلات من المديرية والوزارة: وتكونت من (5) فئات ترميزية و (8) ترميزات، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: اختيار التدريب في الإجازة الصيفية بعدد (3) ترميزات، والمواصلات على حساب المدرسة أو الجهة المشرفة على التدريب بعدد (2) ترميزين، ثم الإجازة بين الفترات، واحتساب ساعات التدريب في الخدمة، وتقديم التسهيلات اللازمة بعدد (1) ترميز لكل منها. وفي هذا السياق أشارت المديرية (ن. ن): "أن يلبي التدريب حاجة المعلم ويدخل في تقييمه". ويرى الباحثون أهمية تدريب المعلمين على تطبيق إدارة التميز في ضوء معايير واضحة المعالم، والحرص على تحسين جودة الخدمات التدريبية المقدمة للمعلمين من خلال إعدادهم في ضوء الخبرات العالمية، ودراسة الاحتياجات الحقيقية لهم، وتطوير برامج التدريب الخاصة بهم قبل الخدمة، من أجل انتقاء المؤهلين منهم للعمل في مهنة التعليم، كما أشار لذلك كل من (الأنصاري، 2019)، و (الزامل، 2021).

ملخص نتائج الدراسة:

1. جاء مجال جودة المدربين في المرتبة الأولى في الأهمية بعدد (183) ترميزاً.
2. جاء مجال جودة المتدربين في المرتبة الثانية في الأهمية بعدد (182) ترميزاً.
3. جاء مجال جودة التخطيط وأهداف التدريب في المرتبة الثالثة في الأهمية بعدد (180) ترميزاً.
4. جاء مجال جودة تقويم وقياس التدريب في المرتبة الرابعة في الأهمية بعدد (142) ترميزاً.
5. جاء مجال جودة بيئة التدريب في المرتبة الخامسة في الأهمية بعدد (126) ترميزاً.
6. جاء مجال جودة التدريب الإلكتروني في المرتبة السادسة في الأهمية بعدد (95) ترميزاً.
7. جاء مجال جودة المحتوى (المادة التدريبية) في المرتبة السابعة في الأهمية بعدد (87) ترميزاً.
8. جاء مجال جودة إدارة التدريب في المرتبة الثامنة والأخيرة في الأهمية بعدد (36) ترميزاً.

ويبين الشكل (2) ملخص النتائج من خلال تسلسل نموذج مخطط النظرية المجذرة لمجالات جودة تدريب المعلمين في فلسطين الناتج عن التحليل النوعي لمقابلات المديرين والمشرفين التربويين.

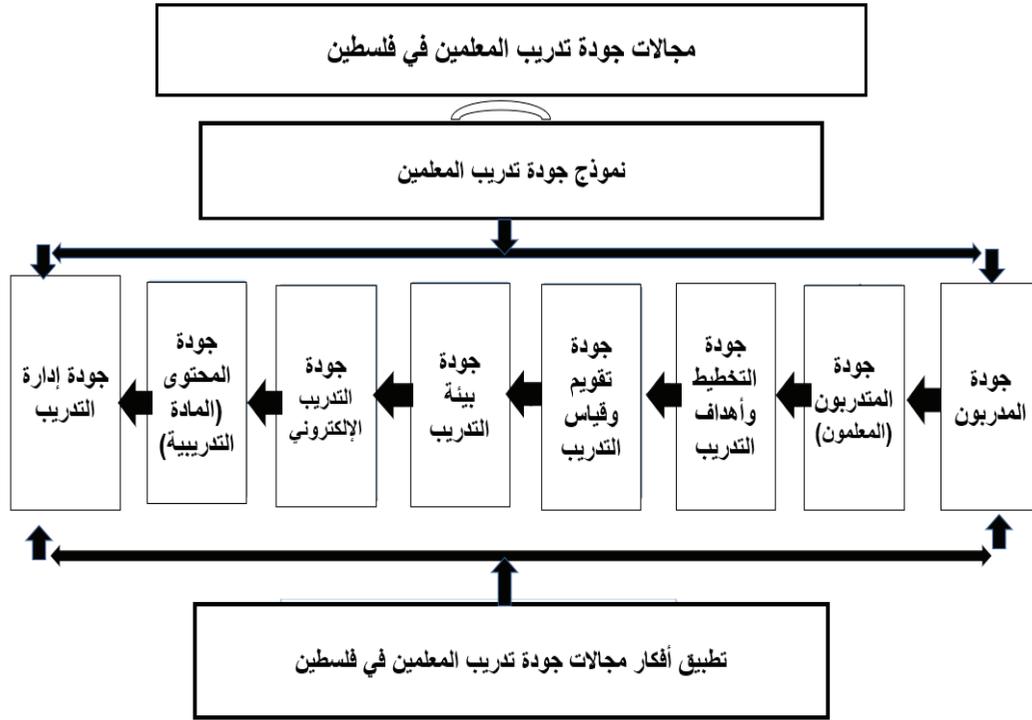
ترميزية، و (29) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: أنشطة المادة التدريبية قابلة للتطبيق بعدد (15) ترميزاً، ثم المادة التدريبية تشتمل على أنشطة فعالة بعدد (14) ترميزاً. وفي هذا السياق أشارت المشرفة التربوية (خ. أ): "المادة التدريبية المعدة وفقاً لاحتياجات محددة، ويعدّها مختص تربوي، تسهم في رفع جودة التدريب، وتحقق الأهداف التربوية المنشودة، وينخرط المتدربون فيها بشكل فعال في التدريب".

3. جودة المهارات التدريبية: وتكونت من (3) فئات ترميزية و (17) ترميزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: المادة التدريبية تكسب المعلم مهارات جديدة بعدد (10) ترميزات، ثم المادة التدريبية تدعم تبادل الخبرات بعدد (5) ترميزات، ثم مراعاة المادة التدريبية مستويات المعلمين بعدد (2) ترميزين. وفي هذا السياق أشار المشرف التربوي (ك. ج): "أن تكون مرتبطة بأهداف التدريب ومختصرة ومرتبطة بسياقات حياتية، وعملية، وتساعد المتدرب على حل المشكلات التي تظهر في مجاله، وأن تحتوي على أنشطة للمتدرب، وبعيداً عن التلقين ووجود دور للمتدرب". ويرى الباحثون أهمية جودة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في مراكز التدريب بدرجة عالية، من خلال الاستفادة من نموذج (دونالد كيرك باترك) في تقييم مستوى جودة البرامج التدريبية، وأهمية الاستعانة بمقيم خارجي للحصول على مصادقية أكثر لقياس عائد التدريب، وهذا ما أشارت له دراسات (الحربي، 2020) و (المزيرعي، 2022).

■ ثامناً: مجال جودة إدارة التدريب: بلغ عدد الترميزات على المجال (36) ترميزاً، تم فرزها إلى (26) فئة ترميزية و (3) فئات فرعية، وتكونت رموز الفئات الفرعية من المسميات كما يلي:

1. جوانب إدارية لها علاقة بالمدرّب: وتكونت من (11) فئة ترميزية، و (14) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: أن يكون التدريب خلال العطل، وليس الدوام بعدد (3) ترميزات، ثم وأن يكون التدريب من الصباح، وليس نهاية الدوام المدرسي بعدد (2) ترميزين، ثم أفضل تسهيل إداري هو إعطاء فرصة للمتدرب، والدوام مع المعلم أسبوع في مدرسته، وأن تكون الدورات في أوقات العطل، وألا تكون أيام الدوام طويلة بحيث تتجاوز (3) لقاءات في الشهر، وأن يتخلل التدريب أنشطة للتفريغ النفسي، وأن يتضمن التدريب أنشطة عملية إضافة إلى النظرية، وتوفير الظروف والأجواء والمواد المناسبة لتنفيذ التدريب، وتوفير المواد التدريبية للمتدربين، ونسبة الانتقال تعتمد على المدرّب والمادة التدريبية بعدد (1) ترميز لكل منها. وفي هذا السياق أشارت المديرية (أ. ط): «المدرّب وطريقة طرحه للمادة والأنشطة أثناء عرض المادة التدريبية له دور كبير في نجاح تدريب المعلمين».

2. جوانب إدارية لها علاقة بالمدرسة: وتكونت من (10) فئات ترميزية، و (14) رمزاً، وكان ترتيبها حسب الأهمية وعدد الترميزات كما يلي: تسهيل خروج المعلمين للتدريب بعدد (4) ترميزات، ثم إعفاء المعلم من المناوبة يوم التدريب بعدد (2) ترميزين، ثم الإعفاء من التدريس فترة التدريب، التقليل من التعليمات الإدارية في الخروج للتدريب، الثقة في الإدارة بتدريب



المصدر: (إعداد الباحث، ٢٠٢٢)

الشكل (2)

ملخص النتائج من خلال نموذج مخطط النظرية المجذرة لمجالات جودة تدريب المعلمين

وبدلاً من ذلك، فإن جودة تدريب المعلمين التدرّيبية لمراعاة الخبرات الموجودة والبناء عليها.

ويتضح مما سبق أن مجال المدربين حصل على الترتيب الأول بينما حصل مجال جودة إدارة التدريب على الترتيب الأخير.

المصادر والمراجع العربية:

- الأنصاري، سامر. (2019). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. المجلة العربية للنشر العلمي، 14 (1)، 233-255. www.ajsp.net
- الحربي، حنان. (2020). فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44 (4)، 259-306. <http://search.mandumah.com/Record/1117359>
- الدهشان، جمال، ومحمود، هناء. (2021). رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، 37 (11)، 1-136.
- زامل، مجدي. (2021). درجة إسهامات البرنامج التدريبي لمعلمي الصفوف من 1 - 4 أثناء الخدمة في تطوّرهم المهني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 12 (33)، 180-195. <https://doi.org/10.33977/1182-012-033-014>
- غديري، داود، وسردوك، فاتح، ومعزوزي، منيرة. (2021). إدارة المعرفة كمدخل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي مقارنة نظرية واستعراض لبعض التجارب العالمية. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 05 (01)، 10-34.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة، خرجت بالتوصيات الآتية:
- 1. استخدام المعهد الوطني للتدريب التربوي نموذج جودة تدريب المعلمين الوارد في الدراسة كدليل إرشادي في تدريب المعلمين.
- 2. ضرورة مراعاة المسؤولين في المعهد الوطني للتدريب تحسين إدارة التدريب من خلال توفير الاحتياجات اللازمة لعملية تدريب المعلمين.
- 3. الأخذ بعين الاعتبار من مسؤولي التدريب لاعتماد جودة تدريب المعلمين على معايير ومؤشرات واضحة قابلة للملاحظة والقياس والمتابعة.
- 4. الاهتمام باختيار مدربين مؤهلين تنطبق عليهم شروط معينة مثل مؤهل علمي تربوي لا يقل عن درجة الماجستير، ولديهم شهادات تدريب مدربين معتمدة.
- 5. مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يناسب احتياجات نموهم المهني وخبراتهم.
- 6. ضرورة مواكبة الحداثة في التدريب وزيادة فاعلية توظيف التكنولوجيا في التدريب عن بعد.
- 7. أن تدريب المعلمين بحاجة لتخطيط مسبق وإعداد محكم

- كوكش، أحمد. (2021). تقييم برنامج تدريب المعلمين على مبحث التربية الاجتماعية والوطنية المطور للمرحلة الأساسية في مديرية تربية لواء الجامعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4 (1)، 33-52. <https://doi.org/10.26389/ajsrp.a310319>
- المزيرعي، ندى. (2022). الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمات التربية الفنية بالمرحلتي الابتدائية والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 11 (1)، 60-79. <https://doi.org/10.31559/79-60>
- المعهد الوطني للتدريب التربوي. (2021) المجمع التدريبي الثامن: المعرفة التكنولوجية البيداغوجية في المحتوى، وزارة التربية والتعليم، فلسطين، (د. ط.).
- مركز التدريب والتطوير التربوي. (2016). سياسات وإجراءات ضمان جودة التدريب. وزارة التربية والتعليم العالي، الدوحة، دولة قطر، (د. ط.).
- هلال، فاطمة. (2019). تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، 2 (1)، 94-112.

المصادر والمراجع الأجنبية:

- Alemu, G. , Stevens, B. , Ross, P. , & Chandler, J. (2015). *The Use of a Constructivist Grounded Theory Method to Explore the Role of Socially- Constructed Metadata (Web 2. 0) Approaches. Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)* , 4 (1) , 517-540. <https://doi.org/10.2014/ Accepted 9>
- Allela, M. , Oganje, B. , Junaid, M. , & Charles, P. (2020). *The Effectiveness of Multimodal Microlearning for In- Service Teacher Training. Journal of Multimodal Microlearning for In- Service Teacher Training*, 7 (3) , 384-398.
- Altunay, E. (2016). *The Effect of Training with TQM on the Perceptions of Teachers about the Quality of Schools. Universal Journal of Educational Research*, 4 (9) , 2126-2133. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040925>
- Andell, S. (2022). *Outside the Prepared Environment: How Montessori Teacher Training Fluences Practitioner Attitudes to Technology. William Howard Taft University.*
- Creamer, E. G. (2022). *Advancing Grounded Theory with Mixed Methods- A Preview (Vol. 1).* <https://www.researchgate.net/publication/355887777>
- García, J. , García- Carmona, M. , Torres, J. , & Moya-Fernández, P. (2022). *Teacher Training for Educational Change: The View of International Experts. Contemporary Educational Technology*, 14 (1) , 1-20. <https://doi.org/10.30935/cedtech/11367>
- Gencel, I. , Erdogan, M. , Kolb, A. , & Kolb, D. (2021). *Rubric for Experiential Training. International Journal of Progressive Education*, 17 (4) , 188-211. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.366.12>
- Gupta, A. , & Lee, G. (2022). *Making a Difference Through Sustained In- Service Teacher Training. International Education Studies*, 15 (1) , 148. <https://doi.org/10.5539/ies.v15n1p148>
- Işık, K. , & Sezgin, F. (2020). *Opinions of Educational Administration Academicians on the Future of the Teacher Training System in Turkey. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26 (4) , 865-904. <https://doi.org/10.14527/kuey.2020.019>
- Jafar, M. , Yaakob, M. , Mustapha, R. , Aziz, M. , Yusof, M. , & Awang, H. (2021). *Quality of Mentoring of Mentor Teachers: Perspective of the Trainee Teachers. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10 (2) , 632-640. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21035>
- Junaidin, Sugiyono, Suryono, Y. , & Komalasari. (2022). *Teachers Achievement in Curriculum 2013 Training: A Hierarchical Linear Model. International Journal of Instruction*, 15 (1) , 891-910. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15151a>
- Khodyreva, E. A. , Kalimullin, A. M. , Zheltukhina, M. R. ,

المصادر والمراجع العربية مترجمة:

- Al- Ansari, Samer (2019). *Teacher Preparation and Professional Development in Light of Some International Experiences. Arab Journal for Scientific Publishing*, 14 (1) , 233-255. www.ajsp.net
- Al- Harbi, Hanan (2020). *The Effectiveness of Teacher Training Programs Based on Educational Technology and Multimedia in Achieving Total Quality Management in Education from Teachers' Viewpoints in Kuwait, Journal of Education College, Ain Shams University*, 44 (4) , 259- 306. <http://search.mandumah.com/Record/11>
- Al- Dahshan, Jamal. & Mahmoud, Hanaa (2021). *A Proposed Vision for Developing Professional Development Programs for Teachers in Light of the Requirements of the Fourth Industrial Revolution. Scientific Journal of Education Faculty, Assiut University*, 37 (11). 1- 136.
- Zamel, Majdi (2021). *The Degree of Contributions of Training Program for In- Service Teachers of Grades (1- 4) to their Professional Development. Al- Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies*, 12 (33) , 180- 195. <https://doi.org/10.33977/1182-012-033-014>
- Ghadiri, Dawoud, Sardouk, Fateh and Mazouzi, Muneera. (2021). *Knowledge Management as an Entry Point for Quality Assurance and Academic Accreditation in Higher Education Institutions: A Theoretical Approach and a Review of Some Global Experiences. Journal of Research and Commercial Studies*, 5 (01) , 10- 34.
- Kokash, Ahmad (2020). *Evaluation of Teachers Training Program on the Developed Social and National Education Subject for Basic Level in Aljama'a District Education Directorate. Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4 (1) , 33- 52. <https://doi.org/10.26389/ajsrp.a310319>
- Al- Muzairi, Nada (2022). *Training Needs for E- Teaching Skills of Art Education Teachers at Primary and Intermediate Levels in the Kingdom of Saudi Arabia. International Journal of Educational and Psychological Studies*. 11 (1) , 59- 79. <https://doi.org/10.31559/eps2022.11.1>

- & Chizh, N. V. (2021). Transformation of the Assessment of the Quality of Educational Activities and Training of Future Science Teachers in the Context of the Pandemic. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 17 (10), 1–12. <https://doi.org/10.29333/ejmste/11180>
- Modise, M. (2019). Pedagogical Leadership in Early Childhood Development: A Means for Quality Practices through Professional Training. *Glocal Education in Practice: Teaching, Researching, and Citizenship*, 17 (1), 117–123.
 - Navarro- Montañó, M. , López- Martínez, A. , & Rodríguez- Gallego, M. (2021). Research on Quality Indicators to Guide Teacher Training to Promote an Inclusive Educational Model. *Revista Electronica Educare*, 25 (1), 1–18. <https://doi.org/10.15359/ree.25-1.10>
 - Pinto- Santos, A. , Pérez Garcias, A. , & Darder Mesquida, A. (2022). Development of Teaching Digital Competence in Initial Teacher Training: A Systematic Review. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 14 (1), 1–15. <https://doi.org/10.18844/wjet.v14i1.6250>
 - Rais, S. , Rubini, B. , & Herfina. (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12 (1), 232–241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>
 - Rowe, S. , Riggio, M. , De Amicis, R. , & Rowe, S. (2020). Teacher Perceptions of Training and Pedagogical Value of Cross- Reality and Sensor Data from Smart Buildings. *Education Sciences*, 10 (9), 1–18. <https://doi.org/10.3390/educsci10090234>
 - Sato, H. (2019). Using Grounded Theory Approach in Management Research. *Annals of Business Administrative Science*, 18 (2), 65–74. <https://doi.org/10.7880/abas.0190326a>
 - Şenol, H. (2022). Preparing Highly Qualified Pre- School Teacher Candidates in the Light of Total Quality Management. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 14 (1), 728–750.
 - Shannak, R. , & Aldhmour, F. (2009). Grounded Theory as a Methodology for Theory Generation in Information Systems Research. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 15, 32–0. <http://www.eurojournals.com/EJEFAS>
 - Suksawas, W. , & Yiemkuntitavorn, S. (2021). Investigation of Teacher Support and Teacher Training During the COVID-19 Pandemic: Tools and Skills Moving the Classroom Forward. *English Language Teaching*, 15 (1), 118. <https://doi.org/10.5539/elt.v15n1p118>
 - Timonen, V. , Foley, G. , & Conlon, C. (2018). Challenges When Using Grounded Theory: A Pragmatic- Introduction to Doing GT Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 17 (1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/1609406918758086>
 - Ulubey, Ö. , & BAŞARAN, S. (2019). Evaluation of 2018 Initial Teacher Training Programs. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 9 (2), 263–300. <https://doi.org/10.31704/ijocis.2019.012>
 - Urquhart, C. (2012). *Grounded Theory for Quantitative Research: A Practical Guide*.
 - Villar, L. , Herrero, L. , & Álvarez- López, G. (2022). UNESCO Strategy and Digital Policies for Teacher Training: The Deconstruction of Innovation in Spain. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 11 (1), 15–30. <https://doi.org/10.7821/NAER.2022.1.812>