

واقع جودة تدريب المعلمين في ضوء بعض المتغيرات في المحافظات الشمالية بفلسطين

عادل فايز السرطاوي^{*1} & عبد الناصر قدومي² & علي زهدي شقور²

^{*1} قسم العلوم الإنسانية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

² قسم أساليب التدريس، كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية.

(تاريخ الاستلام 2022/05/16، تاريخ القبول 2022/09/21)

The Reality of the Quality of Teacher Training Considering Some Variables in the Northern Governorates of Palestine

Adel Fayeze Sartawi¹ & AbdelNaser Qadumi² & Ali Zuhdi Shaqour²

¹Department of Humanities, College of Graduate Studies, An-Najah National University.

²Department of teaching methods, College of educational sciences, An-Najah National University.

(Received 16/05/2022, Accepted 21/09/2022)



^{*} المؤلف المراسل: عادل السرطاوي، قسم العلوم الإنسانية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية

*** Contact:**

Adel Sartawi Department of Humanities, College of Graduate Studies, An-Najah National University.

Email: sartawi1975@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على درجة تقدير عينة من المعلمين في المحافظات الشمالية لواقع جودة عملية التدريب، ومدى تأثير كل من المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية، والتفاعل بينهما في ذلك، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة قوامها (385) معلماً ومعلمة، مثلت حوالي 10% من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. تكونت الاستبانة من (56) فقرة موزعة على ستة مجالات: (معايير جودة التدريب، والمدرسون، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربين، وبيئة التدريب). وقد أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين كانت متوسطة بوزن نسبي (69.4%)، حيث جاء مجال (المدرسون) في المرتبة الأولى بوزن (71.8%)، ومجال بيئة التدريب في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (59%). وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في لواقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي والمرحلة الدراسية والتفاعل بينهما، وأوصت الدراسة بإعداد دليل تدريبي إلكتروني واضح المعالم يبدأ بالتخطيط وتحديد متطلبات البرامج والتقييم والمتابعة.

الكلمات الدالة: جودة التدريب، المعلمين، المحافظات الشمالية بفلسطين.

Abstract

The study aimed to identify the degree to which a sample of teachers in the northern governorates estimate the reality of the quality of the training process, and the extent to which the educational qualification and the educational stage are affected, and the interaction between them in that. The study followed the descriptive analytical approach by applying a questionnaire to a sample of (385) male and female teachers, representing about 10% of the study population, who were chosen in a simple random way. The questionnaire consisted of (56) paragraphs distributed over six areas: (training quality standards, trainers, e-training, administrative facilities for training, trainees, and training environment). The results showed that the total degree of the reality of the quality of teacher training in the northern governorates of Palestine was medium, with a relative weight of (69.4%). The field of (trainers) came in the first place with a weight (71.8%), and the field of training environment came in the last place with a relative weight (59%). And that there are no statistically significant differences between the average degrees of estimation of the sample members in the reality of the quality of teacher training in the northern governorates of Palestine due to the variables of academic qualification and academic stage and the interaction between them. The study recommended the preparation of a clearly defined electronic training manual that begins with planning, defining program requirements, evaluation and follow-up.

Key words: quality of training, teachers, the northern governorates of Palestine.

المقدمة:

تعد التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة أحد الاتجاهات الحديثة، لما لها من أهمية كبيرة في تحسين التعليم وتطويره، وتنفيذ السياسات التعليمية التي تنتهجها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ضمن خططها الاستراتيجية والتنفيذية لتحسين أداء المعلمين في التعليم والتعلم في الغرفة الصفية.

عرفت التنمية المهنية بأنها: "عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة تلزم المعلمين بالقيام الفعال بالمسؤوليات اليومية المترتبة عليهم بصورة فعالة أو تحسينها وإنمائها أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى، وهو تفعيل فعالية المعلمين وزيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين". ولهذا، لم تعد تنمية أداء المعلمين عملية ثانوية بل قضية مصيرية لها علاقة بتنشئة الأجيال الجديدة والتحولات في مجالات الحياة كافة، من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين (وزارة التربية والتعليم، 2016). وفي هذا السياق وضعت هيئة تطوير مهنة التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية عام 2012 معايير مهنية للمعلمين تلخصت في ثلاثة مجالات: مجال المعرفة والفهم الذي يركز على امتلاك المعلم للمعرفة وتطويرها ضمن السياقات الاجتماعية والثقافية والتاريخية وخبرته الذاتية، ومجال المهارات المهنية، الذي يركز على قدرة المعلم على ترجمة المعرفة إلى مهارات وممارسات عملية بناء على قاعدتي المعرفة والفهم، ومجال الاتجاهات المهنية والقيم، الذي يركز على معتقدات المعلم واتجاهاته نحو مهنة التعليم. (هيئة تطوير مهنة التعليم، 2012)

كما وضع لكل معيار خمسة مستويات: ممتاز، وتعطى للمعلم المبادر والمتميز والميسر لعملية التعليم والتعلم والمثير للتفكير ويرتقي بنفسه وطلبته لمرحلة الإبداع، جيد جداً، ويعطى للمعلم الميسر المثير للتفكير بعيداً عن التقليد ويعمل باستمرار للارتقاء بطلبته وذاته للوصول إلى التميز، جيد، ويعطى للمعلم الذي يوضح

ويفسر المفاهيم وينوع في دوره بين الميسر والتقليدي، ويحاول تنمية ذاته والارتقاء بطلبته إلى مستويات عالية من التفكير، مرضٍ: ويعطى للمعلم التقليدي الذي يقوم بالدور الذي أوكل له، ويكتفي بالمستويات الدنيا من التفكير لدى طلبته، غير مرضٍ: ويعطى للمعلم النمطي غير المجدد.

وقياساً على جودة الأداء والتدريب، يرى الباحثون أن هذه المعايير والمؤشرات مهمة في قياس جودة تدريب المعلمين، لتكون مرجعية واضحة عند الحكم على جودة التدريب ومخرجاته، بحيث تكون متضمنة في أي برنامج تدريبي ويقوم بها متخصصون في تقويم ومتابعة التدريب.

سعت وزارة التربية والتعليم ممثلة بالمعهد الوطني للتدريب التربوي إلى تحسين نوعية التعليم والتعلم في المدارس الحكومية الفلسطينية، ولتحقيق ذلك قامت ولا تزال بتطوير قدرات معلمها، والعمل على رفع كفاياتهم التعليمية في ستة تخصصات للصفوف من الخامس الأساسي حتى الثاني عشر في المباحث: (اللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والعلوم، والرياضيات، والتكنولوجيا، والدراسات الاجتماعية)، ويتم منح المعلمين الذين يهون متطلبات التخرج شهادة دبلوم تربوي مهني متخصص في التعليم مدته عام دراسي كامل ومعتمدة من هيئة الاعتماد والجودة التابعة لوزارة التعليم العالي. ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب نواة من المعلمين في سبعة مجالات (كفايات تعليمية) وهي: تسهيل عملية التعليم والتعلم المتمركز حول المتعلم، تصميم المصادر والمواد التعليمية التعليمية، المتابعة والتقويم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها، المشاركة في توفير بيئة تعليمية فعالة وأمنة، والإرشاد والتوجيه للمتعلمين، والسعي المستمر للتطور المهني، وتفعيل الشراكة داخل وخارج المدرسة. واقرن التدريب مع الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية منذ نشأتها، وهدف لإكساب المعلمين المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات من أجل تطوير أدائهم وتنميتهم

للمعلمين، والعولة من حولنا، وتناقل الخبرات بين المعلمين من خلال التدريب وورش العمل، وتمهين التعليم وترخيصه، وتغيير العمل أو التخصص.

وقد حدد كل من (Boyko et al., 2021; Junaidin et al., 2022؛ الثويني، 2021) مجموعة من مستويات التدريب للفئات التدريبية كافة تتمثل في: مستوى المعارف والمعلومات، كأطر فكرية نظرية تصف ظاهرة ما وتحللها وتدرك العلاقة بين مكوناتها بغرض فهمها والتعامل معها، ومستوى المهارات والقدرات، من خلال السلوك المرتبط بحل المشكلات والمواقف بكفاءة وفاعلية مثل مهارات العمل والاتصال والإدارة، ومستوى الاتجاهات، مثل استعداد الفرد وشعوره نحو موضوع ما لتنمية اتجاهاته الإيجابية نحو العمل كالأمانة وروح الفريق والانضباط واتخاذ القرارات، ومستوى السلوك أو العمل، من خلال مجموعة من المهام والإجراءات الفعلية التي تحقق الأهداف، ومستوى الأساليب، من خلال تطبيق المعرفة والعلم في مواقف حياتية حقيقية، ومستوى الخبرة، من خلال الممارسة والتطبيق العملي للمعارف والمهارات والأساليب في مواقف مختلفة خلال فترات زمنية مناسبة لكل منها، ومستوى التعلم عن بعد الذي يساعد المعلم على التعلم الذاتي والاستفادة من المحتوى التفاعلي للمادة التدريبية. وتظهر أهمية جودة تدريب المعلمين بشكل أساسي من أجل القيام بعملية تدريب المعلمين المطلوبة بنجاح بشكل عام.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لاحظ الباحثون بعد الاطلاع على نتائج بعض الدراسات، مثل دراسة العيسائي والكيومي (2020)، ودراسة (Ozturk & Kafadar, 2021)، ومتابعة عمل المعهد الوطني للتدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية والمناطق به تدريب الكادر الوظيفي التابع للوزارة -بحكم عمل الباحث الأول كمدرّب للمعلمين ومديري المدارس في المعهد الوطني- الحاجة لوجود آليات لتنسيق الجهود بين الجهات التي تقوم

مهنيًا بما ينعكس إيجاباً على تطوير أداء المؤسسة التربوية ممثلة في المدرسة بجميع جوانبها وأنشطتها المختلفة وبما ينعكس إيجاباً على الطالب في تحصيله العلمي ومهاراته وخبراته وقدراته الأكاديمية وتنمية شخصيته بجميع جوانبها ونظرتة للمجتمع بشكل إيجابي.

أشار كل من مرة والفار (2007، ص4) إلى أن التدريب عملية منظمة ومخططة تتم وفق منهجية واضحة ومحددة مبنية على أسس علمية، وتعد مرحلة تصميم البرامج التدريبية مرحلة أساسية في منهجية العملية التدريبية، وهذه لا تتم إلا في ضوء تقدير الحاجات التدريبية الفعلية لهذه البرامج، ورصد الحاجات التي تمثل الخطوة التي تقرر نوع التدريب، ومستوى الأداء المطلوب، والأهداف اللازمة لتطوير أساليب العمل، وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي، وهذا ما أكدّه أبو بكر (2019) بأن تدريب المعلمين القائم على الكفايات، يقوم فيه المعلم باكتساب كفايات محددة تتوافق مع معايير واضحة لتقييم مدى فهم المعلم المعرفي وفعالية تعليمه، والمعايير تعتبر معرفة وأداء ونتائج، وبين عسكر (2008) أن التحدي الأكبر للمعلمين يتمثل في مواكبة التغيرات والتي تحتاج لتجديد المهارات والأفكار والمعارف الجديدة التي يتم اكتسابها من خلال التدريب بشكل مخطط وممنهج ومواءمة أفكار التدريب من خلال الممارسة العملية لها في بيئة الصف وتنفيذ الأفكار مع طلبتهم بما ينعكس إيجاباً على تحصيل الطلبة وتنمية شخصياتهم من جميع جوانبها وهي الهدف الأسمى للتدريب والعملية التعليمية المرتبطة بها. وهناك العديد من المبررات لأهمية تدريب المعلمين لإعدادهم قبل الخدمة أو خلالها لتطوير أدائهم وتحسين الممارسات المهنية لهم، ومنها ما ذكره الأنصاري (2019) مثل: تزايد أعداد المعلمين، والتقدم العلمي الكبير، وتقديم وسائل المعرفة، واعتماد الطريقة العلمية في التعليم، وتطور العلوم النفسية والتربوية، وتغير أدوار المعلم، وقصور الإعداد الحالي

بتدريب المعلمين على الالتزام بجودة تدريب المعلمين حسب المجالات المعتمدة عالمياً في ذلك، وكذلك اختلاف الأهداف العامة للبرامج التدريبية باختلاف الجهة التي تقدم التدريب داخل جسم الوزارة (الإشراف، المعهد الوطني، ...)؛ مما يترتب عليه اختلاف المحتوى التدريبي لبرامج تدريب المعلمين.

ولعل المتأمل لبرامج تدريب المعلمين يلاحظ أحياناً صعوبة قياس أثر التدريب في الميدان التربوي -من خلال دراسات علمية متخصصة مستمرة- خاصة في الممارسات المهنية للمعلمين مع طلبتهم، حيث فرضت جائحة كورونا تحولاً في أدوار المعلمين، من حيث مواكبة التعليم بمكوناته عن بعد الأمر الذي يستلزم التدريب على كل ما يستجد، لأخذ زمام المبادرة والمساعدة على استمرار العملية التعليمية وعدم تعطّلها، بما يحتاج إليه من استراتيجيات تدريسية وتكنولوجيا متزامنة وغير متزامنة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة مثل دراسات الحربي (2020)، والعيسائي والكيومي (2020)، وهلال (2019)، وعيداروس وآخرون (2019)، و خليل (2017)، و Ozturk & Kafadar, (2021)، و Benstaali, (2021)، و Genceli, et al., (2021)، و Haris, et al., (2021)، و Khodyreva, et al., (2021)، و Montano, et al., (2021)، وغيرها، والتي كان من أهم توصياتها: ضرورة تقييم عملية التدريب، واعتمادها على مجموعة من المعايير، والاهتمام بدراسة شروط الاعتماد والجودة لتدريب المعلمين الحالية، وضرورة اعتماد نماذج تدريبية تتماشى مع الممارسات والاحتياجات التعليمية الشاملة للمعلمين. على ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات واقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم؟

3. ما مدى تأثير المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية في تقديرات أفراد العينة لواقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين؟
- أهداف الدراسة:
- سعت الدراسة إلى:

- 1- التعرف إلى درجة تقدير عينة من المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين لواقع جودة عملية تدريبهم.
 - 2- الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات واقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم.
 - 3- الكشف عما إذا كانت درجة تقدير أفراد العينة لواقع تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين تتأثر بالمتغيرين (المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية) والتفاعل بينهما.
- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع إعداد وتأهيل وتدريب المعلمين في فلسطين، والتي تهدف إلى زيادة قدراتهم وإمكانياتهم ومعارفهم ومهاراتهم في العملية التعليمية، ومساعدتهم في إعداد المتعلم للحياة بأفضل صورة ممكنة، وبناء عليه يمكن إيجاز أهمية الدراسة بالتالي:

1. تعد الدراسة الحالية -في حدود علم الباحثين- من أولى الدراسات التي تهتم بدراسة واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين.
2. تسلط الدراسة الضوء على واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين من وجهة نظر المعلمين، وبالتالي التعرف إلى جوانب القوة وتعزيزها، وجوانب الضعف وعلاجها.
3. قد تسهم في رفد المكتبة الفلسطينية بدراسة تقييمية لواقع جودة عملية تدريب المعلمين مما يساعد المعهد الوطني في وضع آليات عملية لذلك.

2- المحافظات الشمالية:

يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها: المحافظات التي تقع في الضفة الغربية في فلسطين وتشمل (القدس، الخليل، نابلس، جنين، رام الله والبيرة، طولكرم، سلفيت، قلقيلية، طوباس، أريحا، بيت لحم)، وهي المحافظات التي تم فيها تنفيذ برنامج تدريب التأهيل التربوي للمعلمين منذ العام 2013.

3- جودة تدريب المعلمين:

" هي عملية تدريب المعلمين باستخدام إدارة الجودة الشاملة من خلال الالتزام الكلي بمبدأ الجودة من طرف القائمين على التدريب والتركيز في مضمون التدريب على الطلبة لسد حاجاتهم 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 ذات مواصفات محددة وتؤدي إلى تغيير سلوكيات المعلمين المهنية نحو الأفضل.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات ذات العلاقة

بموضوع الدراسة، مرتبة تنازلياً حسب التاريخ:

أجرت بنستاالي (Benstaali, 2021) دراسة هدفت إلى تحديد الصعوبات التي تظهر خلال الدورات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية المقبلين على التدريس، وشملت العينة 48 طالباً في السنة الثانية من مرحلة الماجستير في قسم اللغة الإنجليزية في جامعة مستغانم في الجزائر، و5 مشرفين في اللغة الإنجليزية. وبعد التحليل الكمي والنوعي لاستبانة الطلاب، ومقابلات شبه المنظمة للمشرفين، أظهرت النتائج أن المعلمين المقبلين على التدريس يربطون بين النظرية والممارسة وأن تدريس المعلمين المحترفين أكثر فعالية وتحقيقاً للجودة. وأوصت الدراسة بضرورة تعرض المعلمين لتدريب نوعي يمكنهم

4. تقدم الدراسة أداة قياس لجودة تدريب المعلمين،

تعمل على تحديد الفروق في واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين.

5. قد تفيد المعلمين، والباحثين والعاملين في المجالات التربوية بشكل عام ومجال تدريب المعلمين بشكل خاص، من خلال نتائج ميدانية تحدد بوصلة العمل.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود الآتية:

- الحد الأكاديمي (الموضوعي): تعلق الموضوع بدراسة جودة تدريب المعلمين في فلسطين في المجالات: (معايير جودة التدريب، والمدربون، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربون، وبيئة التدريب).

- الحد البشري: عينة من المعلمين الذين خضعوا لبرنامج دبلوم التأهيل التربوي في المعهد الوطني للتدريب التربوي منذ العام 2013 في المحافظات الشمالية - فلسطين.

- الحد المؤسسي: المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

- الحد المكاني: المحافظات الشمالية بفلسطين.

- الحد الزمني: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2021/2022.

مصطلحات الدراسة:

1- الجودة: عرفها قاموس أكسفورد Oxford بأنها درجة التميز أو الأفضلية، وحسب معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي فهي أداء العمل الصحيح وبشكل صحيح من المرة الأولى. وحسب المعايير اليابانية، فهي تمثل تطوير تصميم السلع والخدمات الأكثر اقتصاداً والأكثر منفعة والأكثر إرضاءً للمستهلك (الحري، 2020، ص 270).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: تحقيق الأهداف بأقل وقت وجهد وتكلفة وبأفضل نتيجة، بناء على حسن تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم.

تتماشى مع الاحتياجات التعليمية الشاملة ومؤشرات الجودة لتوجيه تدريب المعلمين، واعتماد النموذج التدريبي القائم على برامج تتماشى مع الممارسات والاحتياجات التعليمية الشاملة لمبادئ الفهم والديمقراطية والمشاركة. وأجرى فيلارويل وبرونا وبراون وبوستوس (Villarrol, et al., 2021) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى جودة الاختبارات الكتابية للمعلمين من خلال تنفيذ برنامج تدريبي للتقييم الموثوق باستخدام المنهج النوعي، وشاركت مجموعة صغيرة من خمسة معلمين لعلم النفس في 10 جلسات من برنامج تدريب أعضاء هيئة التدريس باستخدام التقويم الحقيقي، وتقويم حل المشكلات للمواقف التي يواجهها عادةً ذوو الخبرة في مكان العمل. وأظهرت النتائج تضميننا للسياق الواقعي، ومهارات التفكير العليا، وتطوير الحكم التقويبي في برامج تدريب المعلمين، وأوصت الدراسة بإجراء دراسات أخرى متخصصة مع اختيار مجموعات متجانسة لإجراء البحوث النوعية ذات العلاقة بموضوع الدراسة لعمل مقارنات بين تدريب المعلمين في سياقات تربوية أخرى. وأجرى روساليس وروزا وروزجيتي (Rosales, et al., 2021) دراسة هدفت التعرف إلى دور التدريب الأولي لمعلمي المدارس الابتدائية في تطوير الكفاءات من أجل الإدماج والاهتمام بالتنوع في التعليم الابتدائي، وذلك استناداً إلى المشروع الذي طوره الوكالة الأوروبية للتنمية في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (EADSNE) بشأن ملف تعريف المعلم الشامل، ولتحقيق ذلك تم إعداد مسحا مخصصا بناءً على الكفاءات الأساسية الأربعة المقترحة: تقييم تنوع الطلاب، ودعم جميع الطلاب، والعمل جزء من فريق، وتطوير الصفات المهنية والشخصية للفرد في جامعة لاغونا في إسبانيا. تم إجراء هذا الاستطلاع على 440 طالباً حاصلين على درجة في التعليم الابتدائي. وأظهرت النتائج تطوراً إيجابياً للكفاءات الأربع مع تطور أعلى لكفاءات التطوير المهني المستمر. وتطور ملحوظ فيما يتعلق بالمعرفة والمهارات والمواقف تجاه التعليم

من تلبية حاجات تدريس مادة اللغة الإنجليزية، والتركيز على الكفايات التدريبية العليا النوعية، وطرق التعامل مع مشاكل الطلاب التعليمية واللغوية في المنهاج. وقام خوديريفا وكاليمولين وزيلتوخينا و Khodyreva, et al., 2021) بدراسة هدفت تقييم جودة الأنشطة التعليمية وتدريب معلمي العلوم في مؤسسات التعليم العالي الذي ينفذ برامج تعليمية في مجالات التدريب المتعلقة بالمجموعة الموسعة "التربية والعلوم التربوية" في سياق الوفاء ولتحقيق ذلك اتبعت الدراسة المنهج التجريبي، وتطبيق استبانة تقييم للمعلمين، واستخدام مجموعة من الأساليب، كان في مقدمتها طرق قياس الأداء، والتي تضمنت تحليل أفضل الممارسات وتقييمها وتكييفها؛ وتم تفعيل طريقة الخبراء التي سمحت بصياغة مقترحات لتحسين المحتوى والإجراءات لتقييم جودة الأنشطة التعليمية لمعلمي المستقبل عندما يتقنون برامج البكالوريوس والماجستير في سياق التحول. وأظهرت النتائج أن التحول يستلزم تدريباً شاملاً وتحسين جودة التعليم المهني بإضفاء الطابع الفردي في تقييم الأنشطة التعليمية لمعلمي العلوم، وتنوع إجراءات التقييم المستخدمة في تنفيذها بإشراف خبراء. وأوصى الباحثون بضرورة صياغة مقترحات لتغيير تقويم جودة الأنشطة التعليمية وتدريب معلمي العلوم في المستقبل. وأجرى مونتانو ومارتينيز وكاليجو (Montano, et al., 2021) دراسة هدفت البحث عن مؤشرات الجودة لتوجيه تدريب المعلمين لتعزيز نموذج تعليمي شامل. من خلال تحليل المعتقدات والاحتياجات التدريبية للمعلمين بشأن التعليم المدرسي الشامل والوحدات التدريبية في إسبانيا. ولتحقيق ذلك تم استخدام البحث النوعي من خلال مقابلات للمعلمين. وأظهرت النتائج ارتباط المؤشرات الأكثر صلة بالحاجة إلى تعزيز نموذج تعليمي شامل تقوم فيه المدارس بتطوير مشاريع مؤسسية شاملة، ومناسبة تدريب المعلمين مع الدمج التعليمي. وأوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على برامج تعليمية

الباحثان بالاستفادة من نموذج دونالد كيرك باترك في تقييم مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة بمركز التدريب والإتماء المهني، والاستعانة بمقيم خارجي للحصول على مصداقية أكثر في قياس عائد التدريب. وأجرى كل من أليلا وأوجانج (Allela & Ogang, 2020) دراسة حول فعالية تدريب المعلمين أثناء الخدمة (INSET) من خلال التعليم متعدد الوسائط. بغرض إجراء تحسينات مستمرة على جودة التدريس والتعلم لمعلمي المدارس الإعدادية والثانوية (ISS) في سيراليون. وقام الباحثان بتصميم مجموعة أدوات لتطوير تدريب المعلمين في المدرسة وتنفيذها، وتحليل نتائجها من خلال المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة استخداماً محدوداً لمنصة مودول الرئيسية للتعليم الإلكتروني والمنصة الإلكترونية في التدريب، وضعف دمج موارد التعليم المصغر في تدريب المعلمين. وأوصى الباحثان بضرورة تزويد المعلمين بدعم تقني لتصميم كائنات التعلم المصغرة القائمة على الوسائط المتعددة، خاصة في الأنشطة التي تتطلب استخدام التقنيات الحديثة مثل الواقع المعزز والواقع الافتراضي، وإجراء تقييم نقدي لفعالية تصميم نهج متعدد الوسائط لتقديم محتوى التعلم المصغر، وضرورة تزويد المعلمين بدعم تقني إضافي في تشكيل كائنات التعلم المصغر القائمة على الوسائط المتعددة. وقام كل من عيداروس وآخرون (2019) بدراسة هدفت إلى وضع مجموعة من المقترحات لتطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الماليزية. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لرصد أوجه الشبه والاختلاف بين وحدات التدريب بمدارس التعليم العام في مصر وماليزيا وتحليلها بشكل نوعي. وبينت النتائج أن الخبرة الماليزية تفعل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام والتي تتسم بالإدارة اللامركزية، وتنوع البرامج التدريبية التي تغطي كافة المجالات الضرورية لرفع كفاءة المعلم وتنميته مهنيًا، من خلال استخدام أحدث أساليب التدريب الفعالة وتوظيف التكنولوجيا

الشامل التي تم اكتسابها خلال تدريبهم الجامعي. وأوصى الباحثون بضرورة عمل تعديلات مستقبلية على خطط التدريب وتزويد المتخصصين في التعليم في المستقبل بالكفاءات اللازمة لمواصلة التقدم نحو الدمج التعليمي. وقامت الحربي (2020) بدراسة هدفت التعرف إلى فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، حيث شملت العينة (1700) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية، طبقت عليهم استبانة تتكون من مجالين: (فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة والتي تطرحها وزارة التربية، واقع إدارة الجودة الشاملة لدى المعلمين في العملية التعليمية). وأظهرت النتائج تقدماً في واقع إدارة الجودة الشاملة لدى المعلمين، ووجود فروق دالة لصالح الذكور في تقدير الفعالية، ووجود علاقة ارتباطية قوية إيجابية بين فعالية برامج تدريب المعلمين وتكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق الجودة الشاملة. وأوصت الباحثة بضرورة إنشاء مركز تدريبي تابع لوزارة التربية والتعليم، وضرورة العمل على تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم وإخضاع جميع المعلمين للتدريب المستمر.

وقام كل من العيسائي والكيومي (2020) بدراسة هدفت إلى استقصاء مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإتماء المهني بمحافظة شمال الباطنة. وتكونت عينة الدراسة من 160 معلماً ومعلمة موزعين على 26 مدرسة من مدارس الباطنة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. طبقت عليهم استبانة مكونة من 34 فقرة اعتماداً على نموذج دونالد كيرك باترك. وأظهرت النتائج أن مستوى جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإتماء المهني جاء مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة في تقدير المستوى. وأوصى

الحديثة. وأوصى الباحثون بضرورة أن تعتمد وزارة التربية والتعليم المصرية تلك الوحدات كمركز تدريب وتطوير مهني معتمد للمعلمين داخل المدرسة، وخلق مسمى وظيفي جديد مثل أخصائي وحدة التدريب والجودة بالمدرسة.

من خلال استعراض الباحثين للدراسات السابقة تبين أنها اتفقت مع الحالية في أهمية جودة التدريب أثناء الخدمة للمعلمين في نموهم المهني، وأنها جميعها متعلقة بتدريب المعلمين في المدارس بمختلف مراحلها، واختلفت معها في بيئة التطبيق (الحدود المكانية) وعلى عينة مختلفة تتعلق بالمعلمين الملتحقين ببرامج التأهيل التربوي، واستفادت الدراسة الحالية منها في إعداد أداة الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة، وتدعيم نتائج الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الذين خضعوا لبرنامج دبلوم التأهيل التربوي الذي نظمه المعهد الوطني للتدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بدءاً من العام 2013، في المحافظات الشمالية في فلسطين، والذين كانت تخصصاتهم أكاديمية صافية دون مؤهل تربوي، والبالغ عددهم وفق سجلات المعهد الوطني للتدريب لغاية العام 2022/2021 (4085) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة: تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية - طبقية قوامها (408) معلماً ومعلمة وتمثل ما نسبته (10%) من المجتمع (Bartlett, et al., 2001, p. 46; Taherdoost, 2017, p. 238)، وتم اختيار معلمين من جميع السنوات السابقة لمعرفة واقع جودة التدريب على ممارساتهم المهنية في المدارس. وتم استبعاد 23 استبانة منها لعدم مناسبتها شروط الاستجابة المطلوبة، وبهذا تم إجراء التحليل الإحصائي على (385) معلماً ومعلمة.

أداة الدراسة: تم مسح الدراسات السابقة والأدب التربوي في مجال جودة تدريب المعلمين في مختلف المجالات مثل دراسات كل من: (Montano, et al., 2021; Khodyreva, et al., 2021; Benstaali, 2021) و(الحري، 2020؛ والعيسائي والكيومي، 2020؛ وعيداروس وزملاؤه، 2019). وتم تحديد مجالات جودة تدريب المعلمين فيها، وبناء أداة تمثلت في استبانة حول واقع جودة تدريب المعلمين لتتلاءم مع موضوع الدراسة الحالي ليجيب عليها المعلمون إلكترونياً بسبب ظروف التباعد الاجتماعي بتأثير مرض كورونا.

تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (134) فقرة موزعة على 10 مجالات رئيسية، لتصبح 112 فقرة بعد التحكيم الظاهري، وبعد التقنين واستخدام الصدق العملي صارت (56) فقرة موزعة على (6) مجالات. وتم صياغة جميع الفقرات بصيغة إيجابية، وتكون سلم الاستجابة على الفقرات من خمس استجابات أعدت بطريقة سلم ليكرت الخماسي وكانت الاستجابات على الفقرات على النحو الآتي: (بدرجة كبيرة جداً 5 درجات)، (بدرجة كبيرة 4 درجات)، (بدرجة متوسطة 3 درجات)، (بدرجة قليلة 2 درجة)، (بدرجة قليلة جداً 1 درجة). ولتفسير نتائج الاستبانة تم استخدام المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس، وبالتطبيق على القانون أعلاه نجد أنّ طول الفئة = $(5 - 1) \div 0.80 = 5$ ، وبذا يكون تفسير المتوسط الحسابي الموزون كالاتي: (4.20-5.00): (84% فأعلى) درجة موافقة كبيرة جداً، (3.39-4.19): (68%-83.99%) درجة موافقة كبيرة، (2.58-3.38): (51.6%-67.99%) متوسطة، (1.77-2.57): (35.4%-51.59%) درجة موافقة قليلة، (أقل من 1.77): (أقل من 35.4%) درجة موافقة قليلة جداً.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

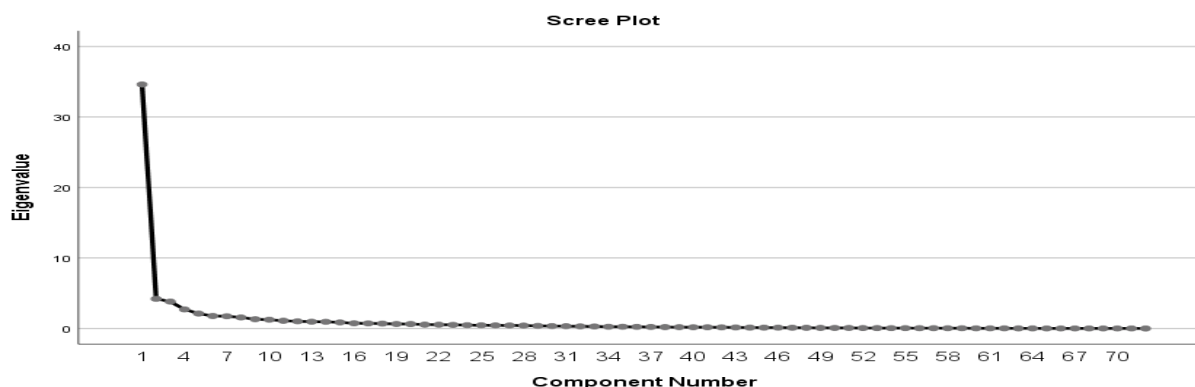
تم التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة بعدة طرق كما يلي:

العاملية بطريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis، وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً Orthogonal Rotation بطريقة تعظم التباين التي تنسب إلى كايزر، Varimax with Kaiser Normalization، وذلك لافتراض استقلالية المجالات، ومن أجل تحديد عدد العوامل تم اعتماد المحكات التالية: محك كايزر والذي يعتبر من أكثر المحكات شيوعاً، ويعتمد على أن قيمة الجذر الكامن تكون مساوية للواحد صحيح أو أكثر. وفي الدراسة الحالية تم اعتماد (1) كحد أدنى. كما تم مراعاة أن يكون تشبع العبارة على العامل لا يقل عن 0.30 كما اقترح ذلك جيلفورد، وللتأكيد تم اعتماد 0.60 فأعلى للوصول إلى أفضل تشبعات وزيادة قوة التحليل (تيغزة، 2012، ص 25). ولا يتم اعتماد المجال إلا إذا تشبع عليه ثلاث فقرات أو أكثر، ولذلك تم حذف أربعة مجالات من المجالات الظاهرة في التحليل العاملية في هذه الدراسة وهي المجالات: (الأول والرابع والسابع والتاسع) لتشبع أقل من 3 فقرات على كل منها. وتم اعتماد محك كاتل Cattell، والذي يعتمد على الطريقة البيانية (Scree Plot)، ويبين الشكل (1) الرسم البياني الخاص بتوقع عدد المجالات.

1. صدق المحكمين (الصدق الظاهري): كخطوة أولى، حيث عرضت الأداة على 12 محكماً من الجامعات الأردنية والفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، ممن يحملون مؤهلاً تربوياً عالياً في التربية بدرجة الدكتوراة برتب متنوعة (3 أستاذ دكتور، و5 أستاذ مشارك، و4 أستاذ مساعد) ولديهم خبرات تربوية معمقة في الموضوع، من خلال تعديل أو حذف أو إضافة الفقرات اللازمة، وأصبح عدد فقرات الاستبانة بعد التحكيم 112 فقرة من أصل (134) وموزعة على 10 مجالات.

2. الصدق العاملية الاستكشافي: بعد إعداد الأداة دون تحديد للمجالات وفق متطلبات التحليل العاملية، قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (80) معلماً ومعلمة، لم يتم تضمينهم بعينة الدراسة الأصلية، وتم إجراء التحليل العاملية الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis)، كخطوة ثانية بعد صدق المحكمين، وذلك مع مراعاة شروط إجرائه وفق ما أشار (تيغزة، 2012، ص 25) كما يلي: فحص مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملية عن طريق اختبار كايزر ماير أولكن وبارتلتي KMO & Bartlett's test، والذي وصلت قيمته إلى (0.88)، وبلغت قيمة اختبار مربع كاي (6558.732)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.000)، وبدرجة حرية (2556)، ودلالة قيمة مربع كاي تعني أن البيانات صالحة للتحليل العاملية. وتم إيجاد معامل التحليل

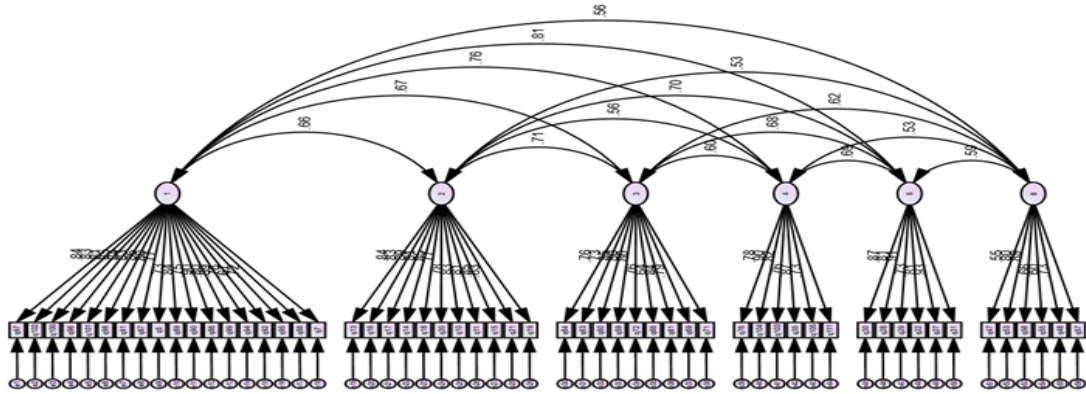
الشكل (1): عدد المجالات المتوقعة من التحليل العاملية لمقياس واقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين



(18) فقرة تراوح تشبعها بين (0.61-0.92)، وتشبعت في المجال الثاني (11) فقرة، تراوحت تشبعاتها بين (0.61-0.99)، أما المجال الثالث فقد تشبعت عليه (9) فقرات، تراوحت تشبعاتها بين (0.63-0.78)، أما المجال الرابع فقد تشبعت عليه (6) فقرات، تراوحت تشبعاتها بين (0.62-0.82)، أما المجال الخامس فقد تشبعت عليه (6) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.61-0.74)، والمجال السادس تشبعت عليه (6) فقرات، تراوحت تشبعاتها بين (0.66-0.82)، والشكل رقم (2) يبين

يظهر من الشكل (1) وجود ستة مجالات جذرها الكامن أكثر من واحد صحيح، وقد فسرت هذه المجالات (67.875%) من التباين الكلي. حيث تم حذف ست وخمسون فقرة من المقياس لعدم تشبعها، وأصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من 56 فقرة وستة مجالات هي: (معايير جودة تدريب المعلمين، والمدرسون، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربون، وبيئة التدريب)، وكان التباين المفسر لها على التوالي: (2.710%، 2.308%)، حيث تشبعت في المجال الأول نتيجة التحليل العاملي وتشبعت الفقرات مع مجالاتها.

الشكل (2): نتيجة التحليل العاملي لتشبع الفقرات مع مجالاتها لواقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين



فقرات، والمجال السادس: بيئة التدريب وتكون من 6 فقرات.

3. صدق الاتساق الداخلي للأداة: بعد إجراء التحليل العاملي تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول التالي يبين ذلك.

وأصبح عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (56) موزعة على ستة مجالات على النحو الآتي: المجال الأول: معايير جودة تدريب المعلمين وتكون بعد صدق المحكمين والصدق العاملي من 18 فقرة، والمجال الثاني: المدرسون وتكون من 11 فقرة، والمجال الثالث: التدريب الإلكتروني وتكون من 9 فقرات، والمجال الرابع: التسهيلات الإدارية للتدريب وتكون من 6 فقرات، والمجال الخامس: المتدربون وتكون من 6 فقرات.

الجدول (1): قيم معامل الارتباط بيرسون بين المجالات والدرجة لواقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين

المجال	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	**0.866	**0.784	**0.810	**0.818	**0.873	**0.698

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمتوسطات الحسابية، للإجابة عن السؤال الأول وتحديد درجة واقع جودة التدريب عند المعلمين. وتحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA) بإحدى صوره العاملة (2×2)، للإجابة عن السؤال الثاني وتحديد الفروق في درجة واقع جودة التدريب تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما. والتحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory) Factor Analysis للصدق العاملي لبناء الأداة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية للمتوسطات الحسابية المئوية، للفقرات والمجالات والدرجة الكلية ونتائج الجدول التالي تبين ذلك.

يتضح من الجدول (1) أن قيم معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية تراوحت بين 0.698 إلى 0.908، وكانت جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي للمجالات مع الدرجة الكلية للأداة قياس جودة تدريب المعلمين.

ثبات الاداة: للتأكد من ثبات أداة قياس جودة تدريب المعلمين، تم حساب الثبات باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (0.990)، بينما بلغت معاملات الثبات للمجالات الستة على التوالي: (جودة تدريب المعلمين، والمدرّبون، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربون، وبيئة التدريب) (0.969، 0.958، 0.931، 0.915، 0.932، 0.859)، وجميعها عالية، حيث تعد القيمة (0.80) فأعلى عالية وفق ما أشار كوهن (Cohen, 1988).

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، والإجابة عن تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

الجدول (2): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لواقع جودة التدريب (ن=385).

رقم الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الواقع
المجال الأول: معايير جودة التدريب				
1	3.48	0.76	69.6	كبيرة
2	3.50	0.78	70	كبيرة
3	3.57	0.78	71.4	كبيرة
4	3.63	0.78	72.6	كبيرة
5	3.38	0.89	67.6	متوسطة
6	3.50	0.77	70	كبيرة
7	3.49	0.87	69.8	كبيرة

واقع جودة تدريب المعلمين في ضوء بعض المتغيرات في المحافظات الشمالية بفلسطين

8	اكتساب مهارات واستراتيجيات تدريسية جديدة مثل دورة التعلم الخماسية، التعلم التعاوني، ...	3.41	0.87	68.2	كبيرة
9	اكتساب مهارات ترتيب الأولويات في التخطيط.	3.43	0.81	68.6	كبيرة
10	استخدام أدوات التقييم الرقمي وإنشاء اختبارات الكترونية.	3.30	0.96	66	متوسطة
11	تدريب المعلمين على إكساب الطلاب المهارات الحياتية.	3.53	0.78	70.6	كبيرة
12	تنمية مهارات محو الأمية الرقمية من تفعيل أدوات وتطبيقات الكترونية متزامنة وغير متزامنة.	3.19	0.96	63.8	متوسطة
13	تفعيل مهارات التأمل الذاتي في الأداء بالإضافة الى التأمل والنقد لمواقف تعليمية.	3.37	0.87	67.4	متوسطة
14	إجراء البحوث الإجرائية للمشكلات التعليمية والسلوكية التي تواجه المعلمين في الغرفة الصفية.	3.22	0.87	64.4	متوسطة
15	اكتساب المعلمين مهارات التعلم والتقييم الذاتي.	3.49	0.79	69.8	كبيرة
16	تفعيل التواصل لإنشاء مجتمعات تعليمية تهدف الى تطوير التعليم.	3.42	0.87	68.4	كبيرة
17	إنشاء ملفات الإنجاز الإلكترونية E- Portfolio.	3.26	1.04	65.2	متوسطة
18	اكتساب المعلمين التخطيط للتعليم والتعلم التكاملي بين المواد المختلفة.	3.43	0.83	68.6	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الأول	3.42	0.60	68.4	كبيرة
المجال الثاني: المدربون					
19	إلمام المدرب بمواضيع البرنامج التدريبي.	3.79	0.97	73.8	كبيرة
20	تقبل المدرب ملاحظات المعلمين ويجب على أسئلتهم.	3.96	0.92	79.2	كبيرة
21	التزام المدرب بالوقت المحدد لكل فعالية تدريبية.	3.89	0.88	77.8	كبيرة
22	مواظبة المدرب على الحضور للتدريب في الوقت المحدد وجاهياً وإلكترونياً.	4.18	0.85	83.6	كبيرة
23	متابعة المدرب الواجبات والمهام التدريبية للمعلمين بشكل فعال.	3.98	0.96	79.6	كبيرة
24	التزام المدرب بالتحديث بلغة فصحة مفهومة للمعلمين.	3.91	0.89	78.2	كبيرة
25	توزيع المدرب المهمات والأدوار على المعلمين أثناء التدريب.	4.02	0.87	80.4	كبيرة
26	تمتع المدرب بالحيوية والنشاط والمظهر اللائق.	4.10	0.89	82	كبيرة
27	امتلاك المدرب مهارات التعامل مع الفروق الفردية للمعلمين.	3.89	0.87	77.8	كبيرة
28	إعداد وتنظيم المدرب المناخ التدريبي لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.	3.80	0.89	76	كبيرة
29	قدرة المدرب العالية على إقناع المعلمين بأهمية ما يتدربون عليه.	3.78	0.97	75.6	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الثاني	3.94	0.74	78.8	كبيرة
المجال الثالث: التدريب الإلكتروني					
30	تسجيل الجلسات التدريبية عن بعد لإتاحة الفرصة لجميع المعلمين خاصة الغائبين.	3.23	1.23	64.6	متوسطة
31	تدريب المعلمين على التعامل مع الأدوات والتطبيقات الإلكترونية لتفعيلها مع طلبتهم.	3.39	1.04	67.8	متوسطة
32	توظيف تطبيقات حزمة Microsoft 365 في بيئة التدريب.	3.38	1.09	67.6	متوسطة
33	توفير مصادر تعلم ذاتي الكترونية للمعلمين (كتب، دروس مسجلة، سمعيات، روابط الكترونية).	3.42	1.07	64.4	متوسطة

34	تفعيل العروض التقديمية في عرض المادة التدريبية.	3.71	0.99	74.2	كبيرة
35	استخدام تطبيقات الكترونية تفاعلية مناسبة مع المعلمين خلال التدريب.	3.53	0.95	70.6	كبيرة
36	استخدام طريقة الصف المقلوب عن بعد في فعاليات التدريب.	3.33	1.05	66.6	متوسطة
37	تفعيل خدمات التخزين السحابي مثل One Drive و Google Drive في حفظ ملفات التدريب.	3.50	1.10	70	كبيرة
38	تدريب المعلمين على رفع واجباتهم ومهامهم التدريبية إلكترونياً.	3.61	1.05	72.2	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الثالث	3.46	0.87	69.2	كبيرة
المجال الرابع: التسهيلات الإدارية للتدريب					
39	توزيع استبانات تقيس الرضى عن سير العملية التدريبية بمجالاتها المختلفة.	3.37	1.00	67.4	متوسطة
40	تخصيص وقت مناسب للتدريب الوجيه وحلقات التعلم.	3.50	0.97	70	كبيرة
41	إبلاغ المعلمين بالبرنامج التدريبي بالتفصيل بكتاب رسمي.	3.66	1.01	73.2	كبيرة
42	مراعاة المادة التدريبية المعرفة التخصصية للمعلمين.	3.54	0.93	70.8	كبيرة
43	تنظيم مواعيد التدريب بما يناسب ظروف العمل في المدارس.	3.44	1.01	68.8	كبيرة
44	التقنيات والتجهيزات المتوفرة في قاعات التدريب حديثة وصالحة للاستخدام.	3.34	1.01	66.8	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال الرابع	3.48	0.77	69.6	كبيرة
المجال الخامس: المتدربون					
45	اكتساب المعلمين مهارات التكامل مع زملائهم الآخرين في المدرسة.	3.53	0.89	70.6	كبيرة
46	استفادة المعلمين من برامج التدريب للحصول على النمو المهني والتأهيل التربوي الذي يساعدهم على التقدم لوظائف أخرى.	3.52	0.92	70.4	كبيرة
47	اكتساب المعلمين مهارات التخطيط للدروس اليومية بطريقة صحيحة.	3.64	0.85	72.8	كبيرة
48	اكتساب المعلمين مهارات التكامل مع زملائهم الآخرين في المدرسة.	3.61	0.84	72.2	كبيرة
49	تغير اتجاهات المعلمين إيجابياً نحو التدريب.	3.58	0.90	71.6	كبيرة
50	اشتمال المادة التدريبية على جميع محاور وموضوعات البرنامج التدريبي.	3.67	0.82	73.4	كبيرة
	الدرجة الكلية للمجال الخامس	3.59	0.73	71.8	كبيرة
المجال السادس: بيئة التدريب					
51	اشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع تناسب مواضيع التدريب.	2.46	1.10	49.2	قليلة
52	وجود مساحة مناسبة في مركز التدريب للاستراحة والصلاة.	2.89	1.15	57.8	متوسطة
53	وجود عدد مناسب من الكراسي والطاولات المريحة في المركز.	3.46	1.07	69.2	كبيرة
54	وجود خدمة إنترنت بسرعة مناسبة في مركز التدريب.	2.75	1.20	55	متوسطة
55	وجود قاعة حاسوب مناسبة للتدريبات العملية في مركز التدريب.	2.88	1.14	57.6	متوسطة
56	وجود تهوية صحية وإضاءة مناسبة في مركز التدريب.	3.24	1.06	64.8	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال السادس	2.95	0.89	59	متوسطة
	الدرجة الكلية لواقع جودة التدريب	3.47	0.61	69.4	كبيرة

يتضح من الجدول (2) ما يلي:

المجال الأول (معايير جودة التدريب):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (معايير جودة تدريب المعلمين) كانت كبيرة عند وزن نسبي (68.4%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة بين (63.8%-72.6%). وكانت أعلى فقرة (4) (توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم المتمركزة حول المتعلم)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى وعي أفراد العينة بأهمية اكتسابهم للخبرات والمهارات اللازمة في استراتيجيات التدريس ولعلاقة بالممارسات المهنية اليومية لهم مع طلبتهم في غرفة الصف. وأدنى فقرة (12) (تنمية مهارات محو الأمية الرقمية من تفعيل أدوات وتطبيقات إلكترونية متزامنة وغير متزامنة). وقد يعزى السبب في ذلك إلى وجود اتجاهات سلبية لدى قطاع واسع من المعلمين في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم وخاصة المعلمين كبار السن لعدم تعودهم عليها، ونتيجة لما فرضته جائحة كورونا من واقع لم يكونوا مستعدين له.

المجال الثاني (المدرّبون):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (المدرّبون) كانت كبيرة عند وزن نسبي (78.8%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (73.8%-83.6%). وكانت أعلى فقرة (22) (مواظبة المدرّب على الحضور للتدريب في الوقت المحدد وجاهياً وإلكترونياً)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى دافعية المعلمين لاكتساب معارف ومهارات جديدة تفيدهم في ممارستهم المهنية مع طلبتهم. وأدنى فقرة (19) (إلمام المدرّب بمواضيع البرنامج التدريبي). ويعود ذلك حسب رأي الباحثين إلى عدم تحضير المدرّبين للمواضيع التدريبية أحياناً، مما يعطي انطباعاً سلبياً عنهم لدى المعلمين.

المجال الثالث (التدريب الإلكتروني):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (التدريب الإلكتروني) كانت كبيرة عند وزن نسبي (78.8%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (64.4%-

74.2%). وكانت أعلى فقرة (34) (تفعيل العروض التقديمية في عرض المادة التدريبية)، ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود لأهمية العروض التقديمية في التحضير للدروس التفاعلية وجذب انتباه الطلبة لها أثناء العرض وخاصة في التعلم عن بعد. وأدنى فقرة (33) (توفير مصادر تعلم ذاتي إلكترونية للمعلمين (كتب، دروس مسجلة، سماعات، روابط الكترونية). ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى اعتماد المعلمين على الكتاب المدرسي بدرجة كبيرة وعدم تفضيلهم أية مصادر أخرى في الشرح للطلبة.

المجال الرابع (التسهيلات الإدارية للتدريب):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (التسهيلات الإدارية للتدريب) كانت كبيرة عند وزن نسبي (69.6%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (66.8%-73.2%). وكانت أعلى فقرة (41) (إبلاغ المعلمين بالبرنامج التدريبي بالتفصيل بكتاب رسمي)، ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى عمل مراسلات إدارية من المعهد الوطني للتدريب التربوي مع مديريات التربية والتعليم من أجل إبلاغ معلمهم المرشحين للتدريب مسبقاً، للاستعداد للحضور في المواعيد المحددة. وأدنى فقرة (44) (التقنيات والتجهيزات المتوفرة في قاعات التدريب حديثة وصالحة للاستخدام). ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى قلة وجود تقنيات وتجهيزات مناسبة في قاعات التدريب في مراكز التدريب في المديريات أو قدمها وعدم فعاليتها للعروض الإلكترونية الحديثة.

المجال الخامس (المتدربون):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (المتدربون) كانت كبيرة عند وزن نسبي (71.8%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (70.4%-73.4%). وكانت أعلى فقرة (50) (اشتمال المادة التدريبية على جميع محاور وموضوعات البرنامج التدريبي)، ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى إلمام المعلمين بالمادة التدريبية بجميع محاورها وموضوعاتها من معارف

ذلك يعود إلى عدم وجود مكتبات خاصة بتدريب المعلمين في مراكز تدريب المديرية للرجوع إليها من قبل المعلمين من أجل الإثراء.

-الدرجة الكلية لواقع تدريب المعلمين: كانت الدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في وزارة التربية والتعليم في فلسطين كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.4%)، وقد يعزى السبب في ذلك إلى ما طرأ على عملية التدريب في المعهد الوطني من تقنيات حديثة، وللتحول في اتجاهات المعلمين بعد جائحة كورونا إلى ضرورة تطوير مهاراتهم بما يتناسب مع الواقع الجديد، وهذا ما أكدته دراسة (Montano, et al., 2021; Khodyreva, et al., 2021; Benstaali, 2021) و(الحري، 2020؛ والعيسائي والكيومي، 2020؛ وعيداروس وزملاؤه، 2019).

وفيما يلي عرض لخلاصة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول حسب الدرجة الكلية للمجالات كما في الجدول التالي.

ومهارات واتجاهات. وأدنى فقرة (46) (استفادة المعلمين من برامج التدريب للحصول على النمو لمهني والتأهيل التربوي الذي يساعدهم على التقدم لوظائف أخرى). ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى قلة قناعة المعلمين بأن التدريب يؤدي إلى التطور المهني لديهم.

المجال السادس (بيئة التدريب):

درجة تقدير أفراد العينة لواقع مجال (بيئة التدريب) كانت متوسطة عند وزن نسبي (59%). حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (49.2%- 69.2%). وكانت أعلى فقرة (53) (وجود عدد مناسب من الكراسي والطاولات المريحة في مركز التدريب)، ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى توفر كراسي ومقاعد تناسب أعداد المتدربين في كل قاعة من قاعات مراكز التدريب في مديريات التربية والتعليم، وكون كل مجموعة تدريبية لا تتجاوز 20 متدرباً. وأدنى فقرة (51) (اشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع تناسب مواضيع التدريب)، ويرى الباحثون أن سبب

الجدول (3) خلاصة النتائج للمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية للمجالات وللدرجة الكلية (ن=385)

الرقم	الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الواقع
1	5	مجال جودة التدريب	3.42	0.60	68.4	كبيرة
2	1	مجال المدربون	3.94	0.74	78.8	كبيرة
3	4	مجال التدريب الإلكتروني	3.46	0.87	69.2	كبيرة
4	3	مجال التسهيلات الإدارية للتدريب	3.48	0.77	69.6	كبيرة
5	2	مجال المتدربون	3.59	0.73	71.8	كبيرة
6	6	مجال بيئة التدريب	2.95	0.89	59	متوسطة
		الدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين	3.47	0.61	69.4	كبيرة

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

(78.8%)، يليه (المتدربون) بوزن نسبي للاستجابة (71.8%)، ثم (التسهيلات الإدارية للتدريب) بوزن نسبي للاستجابة (69.6%)، ثم (التدريب الإلكتروني) بوزن نسبي للاستجابة (69.2%)، وفي المرتبة الأخيرة (بيئة التدريب) بوزن نسبي للاستجابة (59%)، وتظهر

يتضح من الجدول (3) أن الدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في المحافظات الشمالية من فلسطين كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.4%)، وفيما يتعلق بترتيب المجالات كان الترتيب الأول مجال (المدربون) بوزن نسبي للاستجابة

والزناتي (2012). واختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من زهران (2016) وكنعان (2009) وعيسى وطموس (2009) وأبو عطوان (2008). أما فيما يتعلق بحصول بيئة التدريب على المرتبة الأخيرة، فقد يعزى السبب في ذلك إلى قلة التجهيزات وبيئة التدريب المتواضعة بسبب التكاليف المالية الكبيرة للتجهيزات الحديثة والمريحة 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 كنعان (2009) وعيسى وطموس (2009) وأبو عطوان (2008) واختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من الزامل (2021) والدهشان (2021) والشافعي (2017) ودراوشة (2016) والفرا (2012) والزناتي (2012).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مجالات واقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثون باستخدام اختبار تحليل التباين للقياسات التابعة المتكررة (Repeated Measures)، وذلك من خلال استخدام معادلة ويلكس لامبدا (Wilks' Lambda)، ونتائج الجداول التالية تبين ذلك.

هذه النتائج بوضوح في الشكل البياني رقم (3). من خلال عرض نتائج الجداول السابقة يظهر أن الدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في المحافظات الشمالية من فلسطين كبيرة. ويرى الباحثون أن السبب الرئيس في ذلك قد يعود إلى شعور المعلمين بالتأثير الإيجابي للتدريب في تحسين المهارات والكفايات التدريسية لديهم ونموهم المهني، حيث بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسات: المزيرعي (2022) ومرشود (2022) و Benstaali (2021); Montano, et al., (2021) والحري (2020) والعيسائي والكويومي (2020) وعيداروس وآخرون (2019)، أن التدريب أثناء الخدمة يساهم في النمو المهني للمعلمين. وفيما يتعلق بحصول مجال (المدرّبون) على المرتبة الأولى، يرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى اختيار مدرّبين أكفاء لتدريب المعلمين يتمتعون بخبرات أكاديمية وإدارية وتدريبية مناسبة، وهذا ما عبر عنه المعلمون، كما أنه يتم اختيارهم بناء على شروط تفي بالغرض مثل امتلاك شهادة علمية مناسبة أقلها ماجستير تخصص تربوي، وخبرة كافية في التدريس، وسجل موظف نشيط، وغيرها. وقد دعم هذه النتيجة دراسات كل من الزامل (2021) وكوكش (2020) والشافعي (2017) ودراوشة (2016) والفرا (2012).

الجدول (4): نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة للقياسات المتكررة بين مجالات الاستبانة

ويلكس لامبدا	قيمة ف	درجات الحرية للبسط	درجات حرية الخطأ	مستوى الدلالة*
0.439	97.077	5	380	*0.000

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

الحسابية لجميع المجالات، تم استخدام اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية، ونتائج الجدول (5) تبين ذلك.

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على مجالات واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين. ولتحديد لصالح من الفروق بين المتوسطات

الجدول (5): نتائج اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات البعدية الثنائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين.

المجالات	المتوسط	جودة التدريب	المدرّبون	التدريب الإلكتروني	التسهيلات الإدارية للتدريب	المتدربون	بيئة التدريب
جودة التدريب	3.42		*0.51-	0.33-	0.05-	*0.16-	*0.47
المدرّبون	3.94			*0.48	*0.46	*0.34	*0.99
التدريب الإلكتروني	3.46				0.02-	*0.13-	*0.50
التسهيلات الإدارية للتدريب	3.48					*0.11-	*0.52
المتدربون	3.59						*0.64
بيئة التدريب	2.95						

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

الفروق كانت لصالح مجالات: المدرّبون والمتدربون والتدريب الإلكتروني. ويعزى ذلك إلى أهمية هذه المجالات في جودة عملية تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين، وهذا ما أيدته بعض الدراسات مثل الدهشان (2021) والزامل (2021) وكوكش (2020) والشافعي (2017) وعفيفي وآخرون (2017) وزهران (2016) ودراوشة (2016) والفرا (2012) والزيناتي (2012) والنجدي (2012).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما حجم تأثير المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما في واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين؟

للإجابة عن التساؤل تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA) بإحدى صوره العاملية (2×2)، ونتائج الجدولين (6) و(7) تبين ذلك.

يتضح من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للمقارنات البعدية الثنائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية بفلسطين كما يأتي: (1) بين مجال (جودة التدريب) من جهة و(المدرّبون) و(المتدربون) من جهة أخرى ولصالح (المدرّبون) و(المتدربون)، (2) بين المجالين (جودة التدريب) و(بيئة التدريب) ولصالح (جودة التدريب)، (3) بين مجال (المدرّبون) وكل من (التدريب الإلكتروني، التسهيلات الإدارية للتدريب، المتدربون، بيئة التدريب) ولصالح (المدرّبون)، (4) بين المجالين (التدريب الإلكتروني) و(المتدربون) ولصالح (المتدربون)، (5) بين المجالين (التدريب الإلكتروني) و(بيئة التدريب) ولصالح (التدريب الإلكتروني)، (6) بين المجالين (التسهيلات الإدارية للتدريب) و(المتدربون) ولصالح (المتدربون)، (7) بين المجالين (التسهيلات الإدارية للتدريب) و(بيئة التدريب) ولصالح (التسهيلات الإدارية للتدريب)، (8) بين المجالين (المتدربون) و(بيئة التدريب) ولصالح (المتدربون)، (9) بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في المقارنات البعدية الثنائية الأخرى بين المتوسطات الحسابية. كما بينت نتائج السؤال الثاني أن أكثر

واقع جودة تدريب المعلمين في ضوء بعض المتغيرات في المحافظات الشمالية بفلسطين

الجدول (6): المتوسطات الحسابية لواقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين تبعاً إلى متغيري المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما لدى المعلمين (ن=385).

المتغيرات التابعة	المرحلة التعليمية المؤهل العلمي	أساسية	ثانوية	المتوسط الموزون
جودة التدريب	بكالوريوس فأقل	3.43	3.06	3.40
	ماجستير فأعلى	3.45	3.44	3.44
	المتوسط الموزون	3.44	3.29	3.42
المدرّبون	بكالوريوس فأقل	3.93	3.91	3.93
	ماجستير فأعلى	3.96	3.83	3.95
	المتوسط الموزون	3.95	3.86	3.94
التدريب الإلكتروني	بكالوريوس فأقل	3.34	3.28	3.33
	ماجستير فأعلى	3.61	3.64	3.61
	المتوسط الموزون	3.45	3.50	3.46
التسهيلات للتدريب	بكالوريوس فأقل	3.50	3.32	3.49
	ماجستير فأعلى	3.47	3.37	3.46
	المتوسط الموزون	3.49	3.35	3.48
المتدربون	بكالوريوس فأقل	3.63	3.27	3.61
	ماجستير فأعلى	3.57	3.50	3.57
	المتوسط الموزون	3.61	3.41	3.59
بيئة التدريب	بكالوريوس فأقل	3.03	2.58	3.00
	ماجستير فأعلى	2.89	2.84	2.89
	المتوسط الموزون	2.97	2.74	2.95
الدرجة الكلية للواقع	بكالوريوس فأقل	3.48	3.23	3.46
	ماجستير فأعلى	3.49	3.43	3.48
	المتوسط الموزون	3.48	3.36	3.47

الجدول (7): نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في واقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما لدى المعلمين (ن=385).

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
جودة التدريب	المؤهل العلمي	1.08	1.00	1.08	3.03	0.082
	المرحلة التعليمية	1.24	1.00	1.24	3.49	0.062
	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	1.04	1.00	1.04	2.93	0.088
	الخطأ	135.20	381.00	0.36		
	المجموع	4646.11	385.00			
المدرّبون	المؤهل العلمي	.20	1.00	0.20	0.37	0.545
	المرحلة التعليمية	.02	1.00	0.02	0.04	0.840

0.674	0.18	0.10	1.00	0.10	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	التدريب الإلكتروني
		0.55	381.00	208.84	الخطأ	
			384.00	209.22	المجموع	
0.928	0.01	0.01	1.00	0.01	المؤهل العلمي	
*0.042	4.18	3.08	1.00	3.08	المرحلة التعليمية	
0.776	0.08	0.06	1.00	0.06	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	
		0.74	381.00	281.00	الخطأ	التدريب الإداري
			384.00	288.42	المجموع	
0.310	1.04	0.61	1.00	0.61	المؤهل العلمي	
0.942	0.01	0.00	1.00	0.00	المرحلة التعليمية	
0.774	0.08	0.05	1.00	0.05	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	
		0.59	381.00	226.10	الخطأ	التدريب للتسهيلات
			384.00	226.81	المجموع	
0.098	2.75	1.46	1.00	1.46	المؤهل العلمي	
0.520	0.42	0.22	1.00	0.22	المرحلة التعليمية	
0.279	1.18	0.63	1.00	0.63	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	
		0.53	381.00	202.85	الخطأ	المتدربون
			384.00	204.83	المجموع	
0.122	2.40	1.90	1.00	1.90	المؤهل العلمي	
0.697	0.15	0.12	1.00	0.12	المرحلة التعليمية	
0.221	1.50	1.19	1.00	1.19	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	
		0.79	381.00	301.24	الخطأ	بيئة التدريب
			384.00	305.03	المجموع	
0.178	1.82	0.68	1.00	0.68	المؤهل العلمي	
0.327	0.97	0.36	1.00	0.36	المرحلة التعليمية	
0.404	0.70	0.26	1.00	0.26	المؤهل العلمي × المرحلة التعليمية	
		0.37	381.00	141.50	الخطأ	الدرجة الكلية للواقع
			384.00	142.36	المجموع	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) على جميع المجالات والدرجة الكلية لواقع جودة تدريب المعلمين في المحافظات الشمالية من فلسطين تعزى الى متغيري المؤهل العلمي والمرحلة

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:
من خلال استعراض نتائج السؤال الثالث، تبين عدم وجود فروق إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى

- الفيزيقية، توفير تسهيلات إدارية مناسبة ضمن معايير وضوابط تناسب عملية التدريب)
- اعتماد معايير ومؤشرات واضحة قابلة للملاحظة والقياس والمتابعة عند التدريب على تحسين الممارسات المهنية.
- الاهتمام باختيار مدربين مؤهلين تنطبق عليهم شروط معينة مثل مؤهل علمي تربوي لا يقل عن درجة الماجستير، ولديهم شهادات تدريب مدربين معتمدة.
- إعداد دليل تدريبي إلكتروني واضح المعالم من تخطيط وبرامج وتقييم ومتابعة قائم على مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يناسب احتياجات نموهم المهني وخبراتهم.
- مواكبة الحداثة في التدريب وزيادة فاعلية توظيف التكنولوجيا في التدريب عن بعد.
- قيام المعهد الوطني للتدريب بعقد دورات المدرب المعتمد (مدرب المدربين) (TOT) (Trainers) من مختلف مديريات التربية والتعليم، لكي يكونوا بمثابة نواة لمراكز تدريبية لتدريب زملائهم في كل مديرية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو بكر، هاشم. (2019). فاعلية برنامج التعليم من أجل المستقبل في تحسين كفايات المعلمين التعليمية للصفوف (5-9) في المدارس الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية للعام الدراسي 2018/2019. المعهد الوطني للتدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، فلسطين.

أبو عطوان، مصطفى. (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

آل كاسي، عبد الله، وحويجي، محمد. (2019). واقع الممارسات التطبيقية لمعايير ومؤشرات الاعتماد الأكاديمي في برامج الدراسات العليا بجامعة الملك خالد باستخدام نموذج القرارات المتعددة (CIPP). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 10(2)، 82-138.

التعليمية والتفاعل بينهما. ويرى الباحثون أن ذلك يعود لتعرض المعلمين والمعلمات لنفس ظروف التدريب في كافة مجالات الدراسة كافة، ولذلك كانت استجاباتهم متقاربة مع متغيري المؤهل العلمي والمرحلة التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: مرشود (2022) و (Rosales, et al., (2021) والزامل (2021) والمزيرعي (2021) و (Allela & Ogang, (2020) وآل كاسي وحويجي (2019) ومحمود (2018) ودراوشة (2016) والنجدي (2012) والنجار (2011) وعيسى وطموس (2009) وأبو عطوان (2008). وتختلف مع دراسة عودة والوحيد (2021)، والدهشان (2021) والتي كانت دالة إحصائياً على متغير المؤهل العلمي لصالح أصحاب مؤهلات الماجستير والدكتوراة وعند كوكش (2020) والتي كانت لصالح البكالوريوس. أما بالنسبة لمتغير المرحلة التعليمية فقد اختلفت مع دراسة الدهشان (2021)، حيث كانت دالة إحصائياً لصالح المرحلة الثانوية. بينما يوجد دلالة إحصائية على مجال التدريب الإلكتروني لدى متغير المرحلة التعليمية فقط ولصالح المدارس الثانوية، بمعنى أن المعلمين في المدارس الثانوية قد أشاروا لوجود جودة في تدريب المعلمين أكثر من المعلمين في المدارس الأساسية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى اختلاف المعلمين حسب المرحلة التعليمية في خبراتهم وقدراتهم الأكاديمية والتدريبية بما في ذلك قدراتهم في تفعيل التدريب الإلكتروني، حيث تزيد هذه القدرات لدى معلمي المرحلة الثانوية بحكم طبيعة المرحلة والمواد التي يدرسونها تكون أكثر عمقاً من زملائهم في المرحلة الأساسية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بما يلي:

- تحسين بيئة التدريب من خلال توفير الاحتياجات اللازمة لعملية تدريب المعلمين (الأدوات، المكافآت، تجويد بيئة التدريب

- الأنصاري، سامر. (2019). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 14 (1)، 233-255.
- تيغزة، أمحمد (2012). *التحليل العاملي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل Lizrel*. (ط1). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الثويني، سليمان. (2021). واقع تقويم البرامج التدريبية بعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة حائل من وجهة نظر المتدربين. *مجلة تكنولوجيا التعليم والتعلم الرقمي*، 2 (2)، 63-103.
- الحري، 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، جامعة عين شمس*، 44 (4)، 259-306.
- حيدر، علي. (2020). *التدريب والتطوير*. ط1، الجامعة الافتراضية السورية.
- خليل، محمد. (2017). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب*، عدد خاص، مارس، 123-144.
- دراوشة، بديعة. (2016). *مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن التدريب والدعم الفني المقدم من مركز التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية*. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الدeshان، 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.
- الزامل، مجدي. (2021). درجة إسهامات البرنامج التدريبي لمعلمي الصفوف من (4-1) أثناء الخدمة في تطوهم المهني. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 12 (33)، 180-195.
- الزناتي، محمد. (2012). *تقويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- زهران، إيمان. (2016). تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 171 (4)، 124-185.
- الشافعي، إبراهيم. (2017). *تقويم برنامج تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها بمركز التدريب اللغوي (كلية دار العلوم - جامعة القاهرة) في العام الجامعي 2015 - 2016* في ضوء آراء المعلمين المتدربين. *مجلة الأندلس*، 7 (2)، 45-104.
- عسكر، علاء. (2008). *الكفايات التعليمية ودورها في تطوير أداء معلمي المستقبل*. كلية التربية، جامعة كركوك.
- عفيفي، محمد، والعمرى، سعد، وزيدان، سفانة. (2016). تطوير معايير جودة التصميم التعليمي لمقررات التعلم الإلكتروني بجامعة الدمام. *مجلة دراسات-العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، 43 (1)، 157-173.
- عودة، موسى، والوحيدى، عيبر. (2021). واقع تطبيق معايير جودة التعلم الإلكتروني في الجامعة العربية الأمريكية بفلسطين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم*، 14 (49)، 1-25.
- عيداروس، وآخرون، أحمد. (2019). الخبرة الماليزية في تطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم العام وإمكان الاستفادة منها في مصر. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 17 (1)، 255-309.
- العيسائي، عبد الله، والكيومي، محمد. (2020). *جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب وإنماء المهني بمحافظة شمال الباطنة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، 4 (18)، 239-266.
- عيسى، حازم، وطموس، رجاء. (2009). *معايير الجودة ودورها في تطوير برامج تدريب المعلمين بوكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المعلمين*. المؤتمر التربوي "المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول"، الجامعة الإسلامية، غزة، 2-30.
- الفرا، دعاء. (2012). *تقويم برنامج تدريب معلمي التربية الإسلامية في المدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

- كنعان، أحمد. (2009). تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية. *مجلة جامعة دمشق*، 25(4+3)، 93-15.
- كوكش، أحمد. (2020). تقويم برنامج تدريب المعلمين على مبحث التربية الاجتماعية والوطنية المطور للمرحلة الأساسية في مديرية تربية لواء الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(1)، 52-33.
- محمود، حسام. (2018). دور الثقافة التنظيمية في تحسين جودة الخدمة في مؤسسات التعليم العالي السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). رسالة ماجستير، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا.
- مرة، ف، والفار، ش. (2007). معايير جودة التدريب. مؤتمر نوعية التعلم في فلسطين: واقع وتحديات وطموح، 1-42.
- مرشود، جمال. (2022). درجة توفر معايير ضمان الجودة في مدارس محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المشرفين التربويين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 30(1)، 256-231.
- المزيرعي، ندى. (2022). الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمات التربية الفنية بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة بالملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 11(1)، 79-59.
- النجار، عفاف. (2011). البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل: واقع وطموحات. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- النجدي، سمير. (2012). تقويم جودة التعلم الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة في ضوء المعايير العالمية للجودة. *المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح*، 13(6)، 48-11.
- هلال، فاطمة. (2019). تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة، *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، عدد يناير، الجزء الثاني، 94-112.
- الهيئة الوطنية لتطوير مهنة التعليم. (2012). *المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني*. وزارة التربية والتعليم، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم. (2016). دور برنامج القيادة وتطوير المعلمين في تطوير كفايات المعلمين التعليمية للصفوف (5-10) في المدارس الحكومية الفلسطينية للعام 2015-2016. المعهد الوطني للتدريب التربوي، فلسطين.

References:

- Abu Atwan, M. (2008). *Obstacles to In-Service Teacher Training and Ways to overcome them in Gaza Governorates*. (In Arabic), Master's Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Abu Bakr, H. (2019). *The Effectiveness of the Education for the Future Program in Improving the Educational Competencies of Teachers for Grades (5-9) in Palestinian Public Schools in West Bank for Academic Year 2018/2019*. (In Arabic), National Institute for Educational Training, Ministry of Education, Palestine.
- Afifi, M. Al-Omari, S. & Zaidan, S. (2016). Developing Educational Design Quality Standards for E-learning Courses at University of Dammam. (In Arabic), *Journal of Studies-Educational Sciences*, University of Jordan. 43(1), 157-173.
- Aidaros, A. Farraj, T. & Mansour, F. (2019). Malaysian Experience in Developing Training Units in General Education Schools and Possibility of Benefiting from them in Egypt. (In Arabic), *Journal of the Faculty of Education*, Banha University, 17 (1), 255-309.
- Al-Ansari, S. (2019). Teacher Preparation and Professional Development in Light of Some International Experiences. (In Arabic), *Arab Journal for Scientific Publishing*, 14(1), 233-255.
- Al-Esa'ayi, A. & Al-Kayyumi, M. (2020). The Quality of Training Programs Offered to Arabic Language Teachers in the Center

- for Training and Professional Development in North Al Batinah Governorate. (In Arabic), *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, Arab Foundation for Education, Science and Arts, 4(18), 239-266.
- Al-Farra, D. (2012). *Evaluation of the Training Program for Islamic Education Teachers in Public Schools Considering Comprehensive Quality Standards*. (In Arabic), Master's Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Al-Harbi, H. (2020). The Effectiveness of Teacher Training Programs Based on Educational Technology and Multimedia in Achieving Total Quality Management in Education from Teachers' Point of View in Kuwait. (In Arabic), *Journal of Education College*, Ain Shams University, 44(4), 259-306.
- Al-Kassi, A. & Hwaiji, M. (2019). The Reality of The Applied Practices of Academic Accreditation Standards and Indicators of (MSCHE) in The Educational Graduate Programs at King Khalid University Using The (CIPP) Model. (In Arabic), *Umm Al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 10(2), 82-138.
- Allela, A. & Ogange, B. (2020). Effectiveness of Multimodal Micro-Learning for In-Service Teacher Training. *Journal of Learning for Development*, 7 (3). 384-398.
- Al-Muzairi, N. (2022). Training Needs for E-Teaching Skills of Art Education Teachers at Primary and Intermediate Levels in the Kingdom of Saudi Arabia. (In Arabic), *International Journal of Educational and Psychological Studies*. 11(1), 59-79.
- Al-Najdi, S. (2012). Evaluating the Quality of E-Learning at Al-Quds Open University Considering International Quality Standards. (In Arabic), *Palestinian Journal of Open Education*, 13(6), 11-48.
- Al-Najjar, A. (2011). *Training Programs and their Impact on the Performance of the Employees of the Palestinian Ministry of Education in Hebron Governorate: Reality and Ambitions*. (In Arabic), Master Thesis, Hebron University, Palestine.
- Al-Shafei, I. (2017). Evaluating the Training Program for Teachers of Arabic for Non-Native Speakers at the Language Training Center (College of Dar Al Uloom - Cairo University) in the Academic Year (2015-2016) considering the Opinions of the Trained Teachers. (In Arabic), *Andalusia Journal*, 2(7), 45-104.
- Al-Thuwaini, S. (2021). The Reality of Evaluating Training Programs at the Deanship of Community Service and Continuing Education at the University of Hail from Trainees' Point of View. (In Arabic), *Journal of Educational Technology and Digital Learning*, 2(2), 63–103.
- Altunay, E. (2016). The Effect of Training with TQM on the Perceptions of Teachers about the Quality of Schools. (In Arabic), *Universal Journal of Educational Research*, 4(9): 2126-2133.
- Al-Zenati, M. (2012). *Evaluating the Science Teacher Training Program in Public Schools in Light of Comprehensive Quality Standards*. (In Arabic), Master's Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Askar, A. (2008). *Educational Competencies and their Role in Developing Performance of Future Teachers*. (In Arabic), College of Education, University of Karkook.
- Bartlett, J. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43-50.
- Benstaali, L. (2021). Enhancing Teacher Training Quality: Perceptions and Perspectives. *Algerian Scientific Journal Platform*, Vol. 7, No. 3, pp. 574-582.
- Boyko, M. Turko, O. Dluhopolskyi, O. & Henseruk, H. (2021). The Quality of Training Future Teachers During the

- COVID-19 Pandemic: A Case from TNPU. *Education Sciences*, 11(11), 1–13. <https://doi.org/10.3390/educsci11110660>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd Ed. New York: Routledge.
- Dahshan, J. & Mahmoud, H. (2021). A Proposed Vision for Developing Professional Development Programs for Teachers in Light of the Requirements of the Fourth Industrial Revolution. (In Arabic), *Scientific Journal of Education Faculty*, Assiut University, 37 (11). 1-136.
- Darawsheh, B. (2016). *The Extent of Faculty Members' Satisfaction with the Training and Technical Support Provided by E-Learning Center at An-Najah National University*. (In Arabic), Master Thesis, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
- Genceli, I., Erdogan, M., Kolb, A. & Kolb, D. (2021). Rubric for Experiential Training. *International Journal of Progressive Education*, 17 (4), 188-211.
- Haider, A. (2020). *Training and Development*. (In Arabic), 1st ed., Syrian Virtual University. ISSN: 2617-989X.
- Hilal, F. (2019). Developing Teacher Training Programs in Egypt in Light of Knowledge Management Requirements. (In Arabic), *Journal of the College of Education*, Bani Swaif University, January issue, Part 2, 94-112.
- Issa, H. & Tammous, R. (2009). *Quality Standards and their Role in Developing UNRWA Teacher Training Programs from Teachers' Point of View*. (In Arabic), The Educational Conference "The Palestinian Teacher - Reality and Hope", Islamic University, Gaza, 2-30.
- Junaidin, Sugiyono, Suryono, Y., & Komalasari. (2022). Teachers Achievement in Curriculum 2013 Training: A Hierarchical Linear Model. *International Journal of Instruction*, 15(1), 891–910.
- Kanaan, A. (2009). Evaluation of teacher education programs and their outputs according to quality standards from the viewpoint of fourth-year students in teacher department and members of teaching staff. (In Arabic), *Damascus University Journal*, 25(3+4), 15-93.
- Khalil M. (2017). A proposed vision for developing in-service teacher training programs considering the two concepts of quality and distance training. (In Arabic), *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, Association of Arab Educators, Special Issue, March, 123-144.
- Khodyreva, E., Kalimullin, A., Zheltukhina, M. & Chizh, N. (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.
- Kokash, A. (2020). Evaluation of teachers training program on the developed social and national education subject for basic level in Aljama'a District Education Directorate. (In Arabic), *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(1), 33-52.
- Mahmoud, H. (2018). *The role of organizational culture in improving service quality in Syrian higher education institutions (a field study at Tishreen University)*. (In Arabic), Master Thesis, Tishreen University, Lattakia, Syria.
- Marshoud, J. (2022). The degree of availability of quality assurance standards in the schools of the northern West Bank governorates from educational supervisors' viewpoints. (In Arabic), *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, Islamic University, Gaza, Palestine, 30 (1), 231-256.
- Ministry of Education. (2016). *The role of the*

- leadership and teacher development program in developing the educational competencies of teachers for grades (5-10) in Palestinian public schools at year 2015-2016.* (In Arabic), National Institute for Educational Training. Palestine.
- Montano, M., Martínez, A., & Gallego, M. (2021). Research on quality Indicators to Guide Teacher Training to Promote an Inclusive educational model. *Educare Electronic Journal*, 25(1), 1-18
- Murra, Q. & Far, S. (2007). *Training quality standards*. The Quality of Learning Conference in Palestine: Reality, Challenges and Ambition, (In Arabic), 1–42. National Commission for Development of Teaching Profession. (2012). *Professional Standards for Palestinian Teachers*. (In Arabic), Ministry of Education, Palestine.
- Odeh, M. & Al-Whaidi, A. (2021). The Reality of Applying E-Learning Quality Standards at Arab American University in Palestine from Faculty Members' Point of View. (In Arabic), *Arab Journal of Education Quality Assurance*, 14(49), 1-25.
- Ozturk, C. & Kafadar, T. (2021). The First Attempt to Establish an Accreditation System in Turkish Teacher Training History. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(1), 99-109.
- Rosales, C., Rosa, O., & Rosquete, R. (2021). Initial Training of Primary School teachers: Development of competencies for inclusion and attention to Diversity. *Education Sciences Journal*. 11(413): 1-15.
- Taherdoost, H. (2017). Determining Sample Size; How to Calculate Survey Sample Size. *International Journal of Economics and Management Systems*. V2, ISSN: 2367-8925: 237-239.
- Teaghza, M. (2012). *Factorial and Confirmatory Analysis: Concepts and Methodology Using SPSS and Lizrel*. 1st ed. (In Arabic), Jordan: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Villarroel, V., Bruna, D., Brown, G. & Bustos, C. (2021). Changing the Quality of Teachers' Written Tests by Implementing an Authentic Assessment Teachers' Training Program. *International Journal of Instruction*. 14(2): 987-1000.
- Zahran, I. (2016). Developing In-Service Training Programs for Private Basic Education Teachers in Light of their Training Needs. (In Arabic), *Journal of Education College*, Al-Azhar University, 171(4), 124-185.
- Zamel, M. (2021). The Degree of Contributions of Training Program for In-Service Teachers of Grades (1-4) to their Professional Development. (In Arabic), *Al-Qud Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies*, 12(33), 180-195.