



آليات مقترحة لتفعيل توطين التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك

أ/ هند خلف علي البلوي

**ماجستير التربية، تخصص الإدارة والتخطيط التربوي
كلية التربية والآداب، جامعة تبوك**

د/ نوف خلف محمد الحضرمي

**أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، كلية التربية
والآداب، جامعة تبوك**

آليات مقترحة لتفعيل توطين التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك

هند خلف علي البلوي¹، نوف خلف محمد الحضرمي².

قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.

¹ البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: hendkhalaf1407@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقديم آليات مقترحة لتفعيل توطين التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك، من خلال الكشف عن واقع توطين التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك ومعوقاته، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القائدات والمعلمات في مدارس البنات الحكومية بمدينة تبوك وعددهن (4642)، وتكونت عينة الدراسة من (98) قائدة مدرسة و(354) معلمة بالطريقة العشوائية الطبقية، وأظهرت النتائج: أن واقع توطين التدريب جاء بمستوى متوسط بشكل عام وفي جميع الأبعاد، كما جاءت معوقات توطين التدريب بمستوى مرتفع.

الكلمات المفتاحية: توطين التدريب، آليات مقترحة، مدارس التعليم العام.



Suggested mechanisms to activate the localization of training in public education schools in Tabuk

Hind Khalaf Ali Al-Balawi¹, Nouf Khalaf Muhammad Al-Hadrami².

Department of Administration and Educational Planning, College of Education and Arts, University of Tabuk, Saudi Arabia.

¹Corresponding author E-mail: hendkhalaf1407@gmail.com

Abstract:

The study aimed: at providing proposed mechanisms to activate the localization of training in public schools in Tabuk, by revealing the reality of training localization in public schools for girls in Tabuk and its obstacles. To achieve that, the descriptive survey approach was used and the questionnaire was used to collect data, the study population consisted of all the female leaders and female teachers in the public schools for girls in Tabuk, consists of (4642), and the study sample consisted of (98) school female leaders and (354) female teachers who were selected through stratified random sampling. The results showed: The reality of training localization came at a medium level in general and in all dimensions, and the obstacles to training localization came at a high level.

Keywords: Localization of training, proposed mechanisms, public schools.

مقدمة الدراسة:

أصبح العالم في الألفية الثالثة زاخرًا بالعديد من التغيرات على المستويين العالمي والمحلي، والتي انعكست على مناحي الحياة بصفة عامة والتعليم بصفة خاصة، حيث لا يمكن النظر إلى النظام التعليمي بمعزل عن تلك التغيرات؛ وبالتالي لابد من تطويره ليس فقط ليكون مواكبًا للتغيرات الحديثة، ولكن ليصبح أداةً فاعلة للتطوير نحو الأفضل، ومن العوامل التي يجب أن تراعى عند تطوير العملية التربوية تطوير القائمين على توجيهها؛ لأن تطويرها لن يتم إلا بتطوير أداء المعلمين ورفع كفاءتهم، فجودة مخرجات التعليم نتيجة جودة أداء المعلم وكفاءته.

وتعمل المملكة العربية السعودية على تحقيق رؤية ٢٠٣٠م من خلال إطلاق مجموعة من البرامج التنفيذية التي تعتمد على رأس المال البشري، وقد ورد ذلك في نص الرؤية: "نظرًا لكون العنصر البشري عاملاً أساسيًا لنجاح المشروعات، سنعمل على تأسيس برنامج متخصص لدعم وتفعيل هذا العنصر المهم، وسُعي البرنامج بقياس كفاءة رأس المال البشري في القطاع العام وتقويمها وتحليلها، والمساندة في توفير الكوادر والدراسات والاستشارات والشراكات الاستراتيجية المتعلقة برأس المال البشري، والمساعدة في الاختيار والتطبيق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية" (وزارة التعليم، ٢٠١٦: ٧٨).

وقد حرصت وزارة التعليم بالمملكة على تطوير النظام التعليمي بما يتوافق مع التطورات العالمية، ورغبت على بناء وتطوير القدرات لديها من خلال تدريب وتأهيل جميع مواردها من المعلمين والموظفين والقيادات التربوية وجميع الفئات الأخرى العاملة بالوزارة؛ فالتدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة، فالتدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب (جميل، ٢٠١٥: ١٧٣).

كما نجد أن الرؤية المستقبلية لتطوير التعليم العام بالمملكة حتى عام (١٤٤٤هـ) قامت على خمسة أسس، كانت إحداها: جعل المدارس مؤسسات تربوية لديها القدرة الذاتية على التطوير، وتتمتع بدرجة كافية من الاستقلال في التصميم والتخطيط والتقييم وقيادة عمليات التطوير، وأن يكون لقيادات المدارس والمعلمين مسؤولية كبيرة في تطوير العملية التعليمية، وتوفير فرص تعلم للطلبة كافة بصورة تنمي شخصياتهم، وتمكنهم من الوصول إلى أقصى قدراتهم (وزارة التعليم، ٢٠١٣: ١٦).

وتحقيقًا لذلك سعت وزارة التعليم إلى تطبيق تجربة (تحويل المدرسة إلى وحدة تدريب للمعلمين)، حيث إن توظيف التدريب بالمدارس اتجاه حديث في التنمية المهنية المستمرة، وخطوة تهدف إلى رفع كفاءة العاملين بالمدرسة ومواجهة الكثير من المشكلات والصعوبات التي تحد من التطبيق الناجح للأفكار والمناهج الدراسية المطورة؛ إذ إنَّ تطبيقها يحتاج إلى تحديث كفايات ومهارات المعلمين باستمرار، ودراسة احتياجاتهم التدريبية والعمل على توفيرها في الوقت والمكان المناسبين، وهو ما يحققه توظيف التدريب بالمدرسة (النفيعي، ٢٠١٥: ٤).

ولما كان لكثير من الدول المتقدمة تجارب عملية وواقعية في مجال التنمية المهنية للمعلمين؛ فإن الاطلاع على هذه التجارب يساعد على انتقاء المناسب منها، وتطبيقه بما يتفق مع الواقع القائم حتى يمكن تطوير التنمية المهنية للمعلم وإصلاح منظومة التعليم (نعيم، 2014: ٤)، فقد صاحب النهوض بالنظام التربوي في الولايات المتحدة، وفرنسا، وبريطانيا، واليابان، وكندا، وغيرها، الدعوة إلى إعداد مميز للمعلم، لاسيما وأن المستوى التعليمي في أي بلد كان، قائم على نوعية معلميه ودرجة الإعداد والتدريب التي تلقوها؛ فبات الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه استراتيجية موحدة لدى مختلف الدول الساعية لإصلاح الأنظمة التعليمية، واتجهت الأنظار نحو كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين، وطرأت تجديدات كثيرة في السياسات، والمناهج والأساليب التعليمية، لتواكب متطلبات مهام معلم الغد (عبد العظيم وعبد الفتاح، ٢٠١٧: ٣٨).

من هنا، جاءت هذه الدراسة لتؤكد على ضرورة تحقيق التنمية المهنية الشاملة والمستدامة، وتشجيع المعلمين والعاملين بالمدرسة نحو النمو المهني، باعتباره إحدى ركائز تحويل المدرسة إلى منظمة مُتعلّمة؛ تهتم بتدريب المعلمين والعاملين لتحقيق مفهوم تنمية الموارد البشرية، وزيادة قدراتهم على تحقيق أهداف المدرسة، ويتحقق ذلك من خلال تقديم آليات مقترحة لتفعيل توطيّن التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تقوم المملكة العربية السعودية ممثلة في وزارة التعليم بتنظيم العديد من البرامج والدورات التدريبية للمعلمين، إلا أن هذه البرامج والدورات في مجملها لاتزال لا تلبي حاجات المتدربين ولا تستخدم أساليب تدريبية حديثة، ولا تراعي الوقت والمكان المناسب لعملية التدريب والتأهيل التربوي، كما أنه لا يوجد اهتمام ملحوظ بتأهيل المعلم المبتدئ لتلافي القصور في عملية الإعداد (مخلص، ٢٠١٥: ١٤٢).

ولتلافي سلبيات التدريب التربوي وعزوف بعض المعلمين عن حضور الدورات التدريبية المقامة في مراكز تدريب المعلمين والحاجة إلى إدارة الوقت واستثماره وتخفيض التكاليف، ومراعاة احتياجات المدارس التدريبية والتي تختلف من مدرسة لأخرى، وكذلك إيجاد نوع من التكامل والترابط بين التدريب داخل المدرسة وخارجها، تبنت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية مشروع (توطيّن التدريب)، فأصدرت التعميم رقم (٣٢١٥٥٥٢١/٨ق) بتاريخ (١٤٣٢/٢/٢٦هـ) من خلال الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس بشأن مشروع توطيّن التدريب، الذي يهدف إلى توظيف إمكانات المدرسة لتوظيف التدريب والتنمية المهنية بها (وزارة التعليم، 2011).

وعلى الرغم من أهمية توطيّن التدريب كاتجاه تدريبي معاصر، وحرص وزارة التعليم على تطبيقه؛ للاستفادة منه في تطوير الأداء بالمدارس، إلا أنه من خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي، واستقراء واقع توطيّن التدريب من خلال دراسة استطلاعية أجرتها الباحثة على (10) من مشرفات التدريب في إدارة التدريب بتبوك فقد أشارت المشرفات إلى تدني نسبة توطيّن التدريب في مدارس التعليم العام (شطري البنين والبنات) بمدينة تبوك؛ وفقاً لتعليمات مبادرة توطيّن التدريب، كما أنه لم يتم إخضاع قائدات المدارس لدورات تدريبية متخصصة في كل

مرحلة من مراحل العملية التدريبية، أو آليات تشكيل فريق التدريب بالمدرسة وتوزيع المهام عليهن، بل تم إلحاق معظم القائدات بدورة تدريبية قصيرة حول مفهوم توظيف التدريب، كما أبدت المشرفات العديد من التحديات التي قد تحدّ من نجاح توظيف التدريب في المدارس، كاختلاف الحوافز المادية أو المعنوية للمدربات، وتعارض جدول الحصص الدراسية مع بعض الدورات المقامة في المدرسة، وعدم تلبية البرامج للحاجات التدريبية إلى معلمات بعض التخصصات كاللغة الإنجليزية، وقلة الميزانية المخصصة للتدريب.

إن ما سبق ذكره؛ تؤيده بعض الدراسات السابقة التي أجريت في البيئة السعودية، حيث أشارت دراسة النفيعي (2015) إلى أن هناك العديد من المتطلبات الإدارية والفنية والمادية والبشرية اللازمة لتوظيف التدريب بمدارس التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة، كما كشفت دراسة الشثري (٢٠١٦) أن واقع ممارسات تطوير الأداء المهني للمعلم في مدارس مدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك عددًا من المتطلبات اللازمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين، كتوجيه مواضيع البرامج التدريبية نحو احتياجات المعلمات الفعلية.

كما بيّنت تلك الدراسات وجود معوقات تواجه توظيف التدريب، حيث أشارت دراسة العتيبي (٢٠١٣) إلى أن هناك صعوبات يُتوقع أن تواجه توظيف التدريب في المدارس الثانوية للبنات بمدينة الرياض، منها صعوبات إدارية، كضعف الهيكل التنظيمي المشرف على توظيف التدريب في المدارس وعدم وضوح مهامه، وصعوبات فنية كضعف الحوافز المادية أو المعنوية المقدمة من الإدارة المدرسية. كما كشفت دراسة الشثري (2016) أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من تطوير الأداء المهني للمعلم في مدارس مدينة الرياض، منها الاختيار غير المناسب لمواضيع التدريب، وضعف الدعم المادي والمعنوي للقائمات بتوظيف التدريب.

مما سبق يتّضح أنّ توظيف التدريب داخل المدرسة مازال في حاجة إلى المزيد من الجهود والتطورات التي تعكس أهميته وتجعله قادرًا على تلبية متطلبات العصر؛ وبالتالي لا بد من مواكبة التوجّهات العالمية والمحلية والمتمثلة في توجّهات وزارة التعليم بالتأكيد على توظيف التدريب بالمدارس؛ وذلك لما له من أهمية بالغة في دعم الممارسات المهنية بصفة مستدامة من خلال تلبية الاحتياجات المدرسية؛ ونظرًا لقلة الدراسات التي ركّزت على توظيف التدريب؛ لذا جاءت هذه الدراسة للبحث عن آليات مقترحة لتفعيل توظيف التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1) ما فلسفة التدريب التربوي كما تعكسه الأدبيات التربوية والدراسات السابقة؟
- 2) ما واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات؟
- 3) ما معوقات توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات؟
- 4) ما الآليات المقترحة لتفعيل توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك في ضوء الجانبيين النظري والميداني للدراسة؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين: أحدهما نظري والآخر تطبيقي، كما يلي:

1. تتناول تجربة مشروع توطین التدريب في مدارس التعليم العام بالمملكة، وهو من الموضوعات الحديثة في الميدان المدرسي، والتي لاتزال بحاجة إلى تقييم ومراجعة، وخاصة في مدارس مدينة تبوك.
2. تأتي متماشية مع التوجهات العالمية نحو توطین التدريب باعتباره من أحدث مداخل التدريب التربوي في العصر الحالي.
3. تأتي منسجمة مع تطلعات وزارة التعليم والتوجهات الوطنية نحو ضرورة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية متمثلة في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات مدارس التعليم العام، وزيادة كفاءتهم.
4. الدراسة الأولى - في حدود معرفة الباحثة واطلاعها- التي تُجرى في البيئة السعودية من حيث تناولها آليات مقترحة لتوطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات، من خلال تناولها التدريب بمراحله الأربع: (تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها، وتخطيط البرامج التدريبية، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية وتقييمها).
5. من المتوقع أن تسهم الآليات المقترحة في تفعيل توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك في مساعدة متخذي القرار في وضع قوانين ولوائح واضحة ومحددة لتفعيل توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك، والحدّ من الأخطاء والفاقد، وتحقيق الاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة المتاحة لأقصى حدّ ممكن.
6. من المؤمل أن تُسهم الدراسة في توفير أداة لقياس واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك ومعوقاته، ويمكن الاستفادة منها من قبل المديرين المعنيين بتقييم البرامج التدريبية، ومسؤولي إدارات التطوير والتدريب، بالإضافة إلى الباحثين في دراساتهم المستقبلية.
7. من المتوقع أن يُسهم تفعيل توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك في تحسين الممارسات التعليمية للمعلمات بما يخدم تحقيق الأهداف التربوية التي تتبناها وزارة التعليم السعودية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن:

- فلسفة التدريب التربوي كما تعكسه الأدبيات التربوية والدراسات السابقة.
- واقع توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات.

- معوقات توطين التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات.
- آليات مقترحة لتفعيل توطين التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك في ضوء الجانبين النظري والميداني للدراسة.

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على تحديد واقع توطين التدريب من حيث (تحديد الحاجات التدريبية وتحليلها والتخطيط والتنفيذ، والتقييم) ومعوقات التوطين في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، كما اقتصرت على تقديم آليات مقترحة لتفعيل توطين التدريب.
- الحدّ الزمني: طُبِّقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (1442/هـ، 2021/2020م).
- الحدّ المكاني: طُبِّقت الدراسة الميدانية على مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك.

مصطلحات الدراسة:

- آليات مقترحة: تُعرَّف الآليات بأنها: الوسيلة والطريقة التي يتوصل بها إلى الشيء، حتى يتحقق المقصود منها (بريكي، 2017: 9).
- وتُعرَّف الآليات المقترحة إجرائياً بأنها: مجموعة من الخطوات أو الإجراءات التي تؤدي إلى التغلب على معوقات توطين التدريب التربوي، وانتقاله من وضعه الحالي إلى الوضع المتوقع أو المأمول الذي يتضمن تفعيل توطين التدريب التربوي بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك، بما يحقق الأهداف المرجوة من تفعيله.
- توطين التدريب: يُعرَّف توطين التدريب بأنه: اختصار لجهود جبارة في جودة المجتمعات المهنية المتعلمة، من خلال نقل تدريب الممارسين الميدانيين إلى الميدان نفسه، وجعل البيئة المدرسية صالحة لأن تكون مكاناً للنمو المهني، وهذا يجعل مفهوم توطين التدريب مرتبطاً بالتنمية المهنية المستدامة، كما يهتم بمعالجة العديد من القضايا الخاصة بالتدريب، والتي من أبرزها عزوف المعلمين عن حضور الدورات التدريبية، ودعم جهود التطوير المهني بالمدارس، ويهدف توطين التدريب إلى تأسيس بيئة حاضنة للتدريب، والتنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة (وزارة التعليم، 2018: 66).

وتُعرّفه الباحثة إجرائيًا بأنه: أحد المشروعات التطويرية التي تعطي مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك استقلالية في اتخاذ قراراتها بشأن النمو المهني، من خلال المدرسة كوحدة تدريب بداخلها لتلبية احتياجات فريق العمل فيها وباستثمار طاقاتها البشرية.

الدراسات السابقة:

تعرض الباحثة فيما يلي بعضاً من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراساتها سواء ما يتصل بها بشكل مباشر أو شكل غير مباشر، مع عرضها مرتبة زمنياً من الأقدم للأحدث، ثم التعليق عليها وبيان أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وما تتميز بها الدراسة الحالية عنها وكذلك أوجه استفادتها منها، وذلك على النحو التالي:

1. دراسة النفيعي (2015): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المتطلبات الإدارية والفنية والمادية والبشرية اللازمة لتوطين التدريب بمدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة مكة المكرمة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (28) مديراً وكذلك جميع معلمي مدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (1089) معلماً، واشتملت عينة الدراسة على (28) مديراً و(312) معلماً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستعانَت بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن تقدير عينة الدراسة لمتطلبات توطين التدريب بمدارس التعليم الثانوي نظام المقررات جاء بدرجة عالية على الأداة ككل وجميع الأبعاد، وقد جاءت المتطلبات المادية في الترتيب الأول، تلتها المتطلبات الإدارية ثم المتطلبات الفنية. وفي الترتيب الأخير المتطلبات البشرية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير متطلبات توطين التدريب بمدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) تعزى إلى المتغيرات الآتية: العمل الحالي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.
2. دراسة أبو أحمد (2016): هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس الثانوية العامة في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة، والكشف عن واقع أداء وحدات التدريب والجودة، والكشف عن بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق أساليب تقويم المنظمة المتعلمة بمدارس التعليم الثانوي العام، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من المعلمين والمديرين في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الغربية بمصر، والبالغ عددهم (6736) معلماً ومديراً، موزعين على (128) مدرسة، وتم اختيار عينة الدراسة عشوائياً، وبلغ عددها (450) معلماً ومديراً في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الغربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، واستعانَت بالدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن أبعاد المنظمة المتعلمة متوفرة بدرجة منخفضة في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام، وأن هناك درجة مرتفعة للمعوقات التي تحد من تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى المتغيرات الآتية: النوع، والخبرة، والمؤهل

العلمي، فيما يتعلق بتوافر أبعاد المنظمة المتعلمة، وكذلك في معوقات تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير تبعية المدرسة.

3. دراسة الشثري (2016): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة تطوير الأداء المهني للمعلم ومعوقاته في ضوء مفهوم توظيف التدريب في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، والتعرف على المتطلبات اللازمة لتطوير الأداء المهني للمعلم في ضوء مفهوم توظيف التدريب، وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، ومشرفات التدريب التابعات للإدارة العامة للتدريب والابتعاث بوزارة التعليم، واشتملت عينة الدراسة على (589) قائدة مدرسة ومعلمة ومشرفة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن واقع ممارسات تطوير الأداء المهني للمعلم جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك العديد من المعوقات التي تحد من تطوير الأداء المهني للمعلم أبرزها: الاختيار غير المناسب لتوفير التدريب، وضعف الدعم المادي والمعنوي للقائمات بتوظيف التدريب. بالإضافة إلى وجود بعض المتطلبات اللازمة لتطوير الأداء المهني للمعلمين، منها: توجيه مواضيع البرامج التدريبية نحو احتياجات المعلمات الفعلية، وتوفير التجهيزات التدريبية اللازمة لتدريب المعلمات داخل المدرسة.

4. دراسة محمد (2016): هدفت هذه الدراسة إلى تطوير ثقافة التدريب بمدارس التعليم العام في ضوء خبرات بعض دول آسيا، وذلك من خلال رصد واقع ثقافة التدريب في بعض مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة المنيا، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (1634) معلماً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وأظهرت النتائج: أن واقع ثقافة التدريب لدى المعلمين بمراحل التعليم العام كان متوسطاً، وأن جميع أبعاد ثقافة التدريب كانت متوسطة، عدا بعد قيم التدريب كان منخفضاً، وهذا يدل على ضعف وعي عينة البحث بمعارف التدريب ومهاراته واتجاهاته وقيمه، واحتل المحور الخاص بالمعارف المرتبة الأولى، يليه محور المهارات، فالانجاهات وجاء محور القيم في المرتبة الرابعة والأخيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المراحل الدراسية الثلاث لصالح المرحلة الإعدادية، وكذلك في عدد الدورات التدريبية لصالح الحاصلين على دورات أكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير التخصص الأكاديمي.

5. دراسة الشثري (2017): هدفت هذه الدراسة إلى رصد متطلبات توظيف تدريب معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، والتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف تدريب معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، ووضع مقترحات لتوفير المتطلبات، وسبل التغلب على معوقات توفيرها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة. واستعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات المكلفات بالتدريب في مدارسهن وعددهن (340) معلمة، وقائدات المدارس الابتدائية بشمال مدينة الرياض وعددهن (50) مديرة، وفريق العمل بمشروع توظيف التدريب بإدارة التدريب والابتعاث وعددهن (8) مديرات، تم إدخالهن

جميعاً ضمن عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج الدراسية، أهمها: أن مستوى متطلبات توطيّن تدريب المعلمات في المدارس جاء متوسطاً بشكل عام وفي جميع الأبعاد، كما حصلت معوقات توطيّن تدريب المعلمات في المدارس على درجة متوسطة بشكل عام وفي جميع الأبعاد (المعوقات المادية والمالية، والمعوقات الفنية، والمعوقات البشرية، والمعوقات الإدارية)، كما تمثلت أبرز مقترحات توفير متطلبات توطيّن تدريب المعلمات وسبل التغلب على معوقاتها: ضرورة توفير ميزانية مخصصة للتدريب تخدم كل المتطلبات اللازمة لتوطيّن التدريب، ووجود لائحة معتمدة للتدريب بالمدرسة. ووضوح أهداف ومهام وألية توطيّن التدريب لكافة المعنيين مع التركيز على عنصر المشاركة الفاعلة، والعمل وفق خطة مدروسة ومعايير واضحة ومقننة خاصة فيما يتعلق بترشيح المعلمات وتحديد الاحتياج التدريبي وتقييم أثر التدريب.

6. دراسة (Ahn (2017): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات توطيّن التدريب في المدارس بكوريا الجنوبية؛ وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والقيادات المدرسية بإحدى المدارس الثانوية بكوريا الجنوبية؛ واشتملت عينة الدراسة على (19) فرداً، موزعين كالآتي: (16) معلماً ومدير المدرسة ومساعد المدير ومُبيّر؛ واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي القائم على الاستبانة والمقابلات الشخصية؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها: أن أهم متطلبات توطيّن التدريب في المدارس بكوريا الجنوبية تتمثل في إعداد المعلمين القادة وبناء الثقة والاحترام المتبادل بين المعلمين، وتوفير الوقت للملاحظات الصفية، وعقد الاجتماعات المخصصة للتطوير المهني في المدرسة، كما أظهرت الدراسة الحاجة إلى أهمية الدعم الإداري لعمليات التدريب في المدرسة من خلال تمكين المعلمين، وزيادة التقارب بينهم، وتعيين مساعدين لبرامج التدريب في المدرسة، كما أظهرت النتائج أن من أهم المعوقات لتوطيّن التدريب في المدارس يتمثل في اتباع أسلوب القيادة التسلسلي في الإدارة المدرسية وقيام إدارة التعليم بفرض التوجهات على موضوعات وبرامج التدريب.

7. دراسة أبو شملة وأبو شمالة (2018): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى تطبيق معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لفعاليات الدورات التدريبية لبرنامج التطوير المهني المستمر القائم على المدرسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة والبالغ عددهم (5218) معلماً ومعلمة، واشتملت عينة الدراسة على (88) معلماً و(107) معلمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمت الاستبانة بالاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن تطبيق معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لفعاليات الدورات التدريبية لبرنامج التطوير المهني للمعلم المستمر القائم على المدرسة بدرجة كبيرة جداً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس في الاستبانة ككل، وجميع المحاور باستثناء وجود فروق على محور (تعزير تعلم مهارات القراءة والكتابة والحساب) لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة في الاستبانة ككل، وجميع المحاور باستثناء وجود فروق على محور (ممارسة التعلم المتمركز

على الغرفة الصفية) لصالح ذوي الخدمة من (5-10 سنوات) مقابل ذوي الخدمة أكثر من (10) سنوات.

8. دراسة (Bandara 2018): هدفت هذه الدراسة إلى التأكد من فاعلية برامج تطوير المعلمين المدرسية (القائمة على المدرسة) وغير المدرسية للتأكد من فاعلية كل منها، ومدى تحقيق التكامل بين النوعين من برامج التدريب، والتعرف على أهم الممارسات والتحديات في تطبيق برامج تطوير المعلمين؛ واعتمد الباحث على منهج البحث النوعي ودراسة الحالة، وتم جمع البيانات عن طريق إجراء المقابلات والملاحظة، حيث تم جمع البيانات النوعية من عينة الدراسة المكونة من (10) مدارس ثانوية مختلطة من البنين والبنات في سريلانكا؛ وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج، أهمها: أن المشكلات التنظيمية التي تعيق التدريب متأصلة في نظام التعليم السريلانكي، حيث لا توجد أطر وسياسات للتطوير المهني في المدارس الثانوية السريلانكية. وأن برامج تطوير المعلمين القائمة على المدرسة تتركز غالباً في يد مديري المدارس الثانوية، حيث تبين أن (7/30) فقط من مديري المدارس في عينة الدراسة أسهموا بتطوير برامج عالية الجودة لتنمية المهارات المهنية والاجتماعية والثقافية لدى المعلمين. وتوصّلت الدراسة إلى ضرورة تحقيق نوع من التكامل بين برامج تطوير المعلمين القائمة على المدرسة والبرامج التدريبية غير المدرسية من أجل توفير التطوير المهني المتوازن للمعلمين في المدارس الثانوية السريلانكية.

9. دراسة عيادروس وآخرين (2019): هدفت الدراسة هذه إلى وضع مجموعة من المقترحات لتطوير وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام في مصر، في ضوء إمكان الاستفادة من الخبرة الماليزية، واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن والمنهج النوعي القائم على استعراض العديد من الأدبيات التي توضح وحدات التدريب بمدارس التعليم العام من حيث نشأتها وتطورها، وفلسفتها، وأهدافها، وبرامجها، وأساليب تنفيذ برامجها، وإدارتها، وتمويلها، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن الخبرة الماليزية في مجال تفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام فريدة من نوعها، وتتسم إدارتها باللامركزية، بالإضافة إلى توفير ميزانية مخصصة لتلك الوحدات، وتنوع البرامج التدريبية التي تغطي كافة المجالات الضرورية لرفع كفاءة المعلم وتنميته مهنيًا. كما تستخدم الخبرة الماليزية أحدث أساليب التدريب الفعالة وتوظيف التكنولوجيا الحديثة، بالإضافة إلى المشاركة المجتمعية والتواصل والتعاون المستمر الذي يتم بين تلك الوحدات وبين الهيئات المعنية بتدريب وتنمية المعلمين مثل: كليات التربية، ومؤسسات التدريب، ومراكز البحوث. وأن هناك مجموعة من السلبيات والمعوقات التي تقف عائقاً أمام تفعيل وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم العام في مصر، ومن أهمها: سلبيات تتعلق بالمشرفين على هذه الوحدات، وبالمدرسين، وبتحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للبرامج التدريبية، وبالإمكانات والتجهيزات المادية.

10. دراسة (Gutierrez 2019): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدروس المستفادة من خضوع المعلمين للتدريب القائم على المدرسة، والذي يهدف إلى تحسين قدرتهم على القيام بالبحوث الإجرائية وتنميتهم مهنيًا، وذلك من خلال تحليل دروس المعلمين في الغرف الصفية بعد خضوعهم للتدريب القائم على المدرسة. واستخدمت هذه الدراسة تصميم البحث النوعي القائم على الملاحظة الميدانية وجمع البيانات باستخدام التسجيلات

الصوتية والمرئية، وأجريت الدراسة على مدرسي العلوم للمرحلة الابتدائية في مانيلا بالفلبين؛ واشتملت العينة على (15) معلمًا؛ وقد أجريت الدراسة على مرحلتين؛ الأولى: ورشة عمل حول البحث الإجرائي والتطوير المهني للمعلمين المتدربين في المدرسة، والمرحلة الثانية: المتابعة الميدانية لتنفيذ المعلمين للدروس المستفادة من ورشة العمل في الفصول الدراسية؛ وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان أهمها: أن تدريب المعلم على القيام بالبحوث الإجرائية يساهم في تحسين معرفته العملية. ويزيد من نموه المهني ويدفعه إلى التركيز على تحسين الممارسات التربوية، وأن تنفيذ التدريب القائم على المدرسة بصورة تعاونية يمنح المعلمين الفرصة للتعبير عن أفكارهم وتمكينهم من قيادة تنميتهم المهنية وزيادة الشعور بالفعالية المهنية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تميزت الدراسة الحالية بأنها دراسة شاملة، تناولت موضوع توطین التدريب بمختلف جوانبه، من حيث التعرف على الواقع الفعلي لتوطین التدريب ومعوقاته، ومن ثم التوصل إلى آليات مقترحة لتفعيل توطین التدريب في المدارس، وهو ما لم تقم به أية دراسة سابقة.
 - تناولت الدراسة في مجتمعها وعينتها قائدات المدارس والمعلمات في المراحل الدراسية الثلاثة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية)، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة.
 - تُعد من أوائل الدراسات التي تُجرى في مدينة تبوك حول موضوع توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات.
 - تناولت الدراسة آليات لتفعيل توطین التدريب، تشمل جميع مراحل التدريب، وتصنيفها إلى آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، وآليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بما يلي:
- بناء مشكلة الدراسة من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة والأبحاث ذات الصلة بشكل ملائم.
 - تكوين تصور شامل حول موضوع الدراسة.
 - تحديد منهج الدراسة وبناء الأداة المناسبة للدراسة.
 - تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.
 - تفسير نتائج الدراسة وتحليلها، بربط نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية.

■ كتابة التوصيات والمقترحات للدراسة.

■ عرض الإطار النظري وفي المراجع المستخدمة.

الإطار النظري:

مفهوم التدريب التربوي:

من وجهة نظر الشمراني (2019: 116) فإنه يمكن تعريفه بأنه: الوسيلة التي تربي الفرد لأداء

مهمة من المهام؛ إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية، يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد.

ويرى الديب والحيالي (2015: 39) أن التدريب التربوي هو: نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية نماذج التفكير وأنماط الأفعال وتغيير سلوك الفرد وعاداته ومهاراته وقدراته اللازمة في أداء العمل من أجل الوصول إلى الهدف المنشود على يد مدرب فعّال.

كما يُعرّف التدريب التربوي بأنه: برنامج مخطط، منظم، مستمر، يهدف إلى تزويد مُنتسبي المؤسسات التعليمية بمعلومات ومهارات تساعد على تنمية وتطوير مهاراتهم وخبراتهم، مما يزيد من كفاءاتهم في أداء أعمالهم، ومستوى مؤسساتهم التعليمية بصفة عامة (العتيبي، 2013: 11).

من خلال التعريفات السابقة نجد أنها اتفقت على مضمون التدريب التربوي، بأنه تغيير منهجي مقصود يشمل نقل المعارف والخبرات أو تطويرها لتحسين ممارسات مُنتسبي المؤسسات التعليمية وسلوكياتهم ومهاراتهم بما يضمن إعادة تأهيل الأفراد لمواكبة التطورات والمستجدات؛ وبالتالي فإنّ الباحثة ترى أنّ التدريب التربوي بات خيارًا استراتيجيًا لاستثمار الموارد البشرية في المؤسسات التربوية.

مفهوم توطین التدريب:

لم يتم الاتفاق على تعريف محدّد لمفهوم توطین التدريب؛ فكل باحث عرّفه من وجهة نظره إلا أن جميع هذه التعريفات تتفق على أنّه نشاط تربوي لتنمية المعلمين داخل المدرسة، حيث يعرّف عبد العاطي (2019: 61) تدريب المعلمين أثناء الخدمة من خلال وحدة التدريب والجودة، بأنه عبارة عن البرامج والأنشطة التعليمية والفعاليات التي تتم داخل المدرسة بهدف تعزيز وتقوية المعرفة المهنية والاهتمامات والمهارات لدى المعلمين، وهو عملية مخططة ومستمرة تتم في ضوء معايير معتمدة لجودة أداء المعلم.

يُقصد بتوطین التدريب من وجهة نظر الشرفي (2017: 8) بأنه: "التدريب المخطط الذي يتم في المدارس لتحقيق أهداف محددة، وإحداث تنمية مهنية مستدامة، من خلال إحداث تغييرات في عمق العملية التعليمية التعلمية وحل مشكلاتها عن طريق برامج تدريبية معدّة مسبقًا".

في حين يشير محمد (2016: 228) إلى أنه: مجموعة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بالتدريب، وتعمل على تحقيق أهداف التدريب فيما يتعلق بتنمية المعلم مهنيًا داخل

المدرسة عن طريق قيامها بمجموعة من الأنشطة يتم تضمينها داخل التدريب، والعمل على إكساب المعلمين تلك القيم والممارسات.

كما يشير مصطلح توطين التدريب إلى: الأنشطة التي تركز بشكل مباشر على المسؤوليات الحالية للمعلم وتهدف عادةً إلى تحقيق أهداف قصيرة الأجل وفورية، وغالبًا ما يُنظر إليه على أنه التحضير لعملية التعليم في وظيفة التدريس أو كتدريب لتولي مهمة أو مسؤولية تدريس جديدة، فقد ينطوي توطين التدريب على فهم المفاهيم الأساسية والمبادئ كشرط أساسي لتطبيقها في التدريس والقدرة على إظهار المبادئ والممارسات في الفصل (Boudersa, 2016: 4).

وترى الشثري (2016: 9) أن توطين التدريب يعني: مجموعة من الأنشطة المنتظمة والهادفة، الموجهة للمعلمين داخل المدرسة من خلال الزملاء أو الرؤساء المؤهلين؛ بهدف إحداث تغيير ثابت نسبيًا في المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوك لتحقيق مزيد من الكفاءة والفاعلية المهنية المستدامة.

كما ذكر عتريس (2011: 244) بأنه: نوع من تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس، والذي يتضمن مجموعة من البرامج والدورات التدريبية وورش العمل لرفع كفاءته وتطوير أدائه، وهذا النوع من التدريب يأتي مصاحبًا للعملية التدريسية، ويتم من خلال الكوادر المعنية ذات الخبرة في كل تخصص بالمدرسة".

وتؤكّد الباحثة أنّ توطين التدريب يعتمد على تقديم البرامج والأنشطة التدريبية داخل مكان العمل؛ حيث يركّز على القضايا التدريبية المرتبطة ببيئة العمل ارتباطًا مباشرًا، بهدف إحداث تغيير مقصود في المعارف والمهارات والخبرات والسلوك والاتجاهات، التي تسهم في رفع كفاءة المتدربين، وتحقيق جودة العملية التعليمية.

أهداف توطين التدريب:

لقد تعددت أهداف توطين التدريب وتنوعت؛ حيث أورد عبد اللاه (2016: 455) مجموعةً من أهداف توطين التدريب، وصنّفها كما يأتي:

1- الأهداف الاستراتيجية: وتمثّلت في:

- (أ) تنمية مهارات البحث العلمي باختيار المعلم أفضل المصادر التربوية والمعرفية، والمهارات التي تحقق تطويره المهني.
- (ب) إلمام المعلمين بالمهارات التقنية، ومهارات القياس والتقويم، وتحديد أهداف التعليم والتعلم.
- (ج) تحسين أداء المعلمين وخبراتهم العملية ورفع روحهم المعنوية.
- (د) تحويل المدرسة إلى مركز للتعليم والتعلم في الوقت ذاته؛ فلم يعد دورها يقتصر على تزويد الطلبة بالمعارف والمعلومات، بل أيضًا تزويد المعلمين بالمعلومات والمهارات اللازمة.
- (هـ) تنمية الاتجاهات الإيجابية للمعلمين نحو المدرسة وخاصة المعلمين الجدد، وشعورهم بالرضى الوظيفي.

و) التطوير المهني للمعلمين باستغلال كافة الإمكانيات المادية والبشرية في تطوير عملية التنمية المهنية.

ز) تنمية مهارات الإبداع وحل المشكلات داخل المدرسة، وتجويد البرامج التدريبية لضمان جودة المخرجات التعليمية.

2- أهداف تتصل بالخصوصية الثقافية للمدرسة:

فلكل بيئة خصائصها التي تميزها عن غيرها داخل الإطار الاجتماعي، ولكي تنجح العملية التدريبية في تحقيق متطلبات العملية التربوية؛ لا بد أن تكون شديدة الصلة بالبيئة المحيطة بها، ولذا لا بد من مراعاة الأهداف المتعلقة بالخصوصية الثقافية للمدرسة.

3-ارتباط أهداف نظام التدريب المهني المدرسي بأهداف النظام التعليمي:

تعد الثقافة التنظيمية والمجتمعية السائدة هي الدافع الأساسي لاهتمام المعلمين بتنمية أنفسهم، لذلك فإنه من المهم الاهتمام بعناصر هذه الثقافة وإدخالها على المعلمين كمحَقَز للتطوير والنمو المهني وذلك بتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التدريب من خلال ترسيخ أهمية العلم داخل وخارج النظام التعليمي.

وقد أورد (Boudersa 2016:3) عدة أهداف لتوطين التدريب يمكن تلخيصها في تمكين المعلمين من الابتكار والإبداع في مجال عملهم، وتطوير الأداء الوظيفي، وثقيف المعلمين بالأساليب التدريبية الحديثة، ومساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع العمل داخل المؤسسات التربوية، وإطلاع المعلمين على المستجدات الحديثة في مجال طرق التدريس والتقنيات التربوية.

وتؤكد الباحثة أن التنمية المهنية للمعلمين هدف رئيس من أهداف توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك، وهذا يؤكد ما أشارت إليه أحمد (2017: 117) حيث أوضحت أن التنمية المهنية داخل المدرسة تستهدف رفع كفاءة المعلمين الإنتاجية، وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتجويد العمل داخل المدرسة، وتنمية مهارات التعلم الذاتي التي تمكن المتدربين من اكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم، وتنمية الاتجاهات الإيجابية وتوجيهها لخدمة العملية التربوية ومواكبة التغيرات المعرفية والتقنية الحديثة.

كما أكدت ذلك الشهري (2018: 229) حيث أشارت إلى أن برامج توطین التدريب داخل المدارس تستهدف تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة، والوقوف على احتياجاتهم التدريبية، ومراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، وتقويم البرامج التدريبية، وتقديم التغذية الراجعة حولها.

ولقد حدّد عبد العاطي (2019: 61) ثلاثة اتجاهات لتدريب المعلمين، وهي كالآتي:

أ) الاتجاه النظري، ويهدف إلى تزويد المعلم بمعلومات جديدة وتصحيح المعلومات الخاطئة التي لديه.

ب) الاتجاه النفسي والسلوكي، ويهدف إلى تدعيم الاتجاهات الإيجابية لدى المعلم وإضعاف أو إلغاء الاتجاهات السلبية لديه.

ج) اتجاه العمل، ويهدف إلى إكساب المعلم مهارات جديدة تساعده على القيام بعمله بكفاءة وفعالية أكثر.

وترى الباحثة أن أهداف توطین التدريب التربوي بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك تختلف وتتنوع على حسب تقييم الواقع الفعلي لكل مدرسة، ولا بد أن تنطلق من الاحتياجات التدريبية سواء المعلمين أو المدرسة، بما يسهم في رفع المستوى التحصيلي للطلبة وتلبية احتياجاتهم، وتجويد مخرجات العملية التعليمية.

متطلبات برامج توطین التدريب:

لكي تُطبّق برامج توطین التدريب بالمدارس بشكلٍ فعّال؛ لا بد من متطلبات تسهم في تجويدها وتمكينها من تحقيق أهدافها التي ترمي إليها، وتتنوع هذه المتطلبات وفقاً لطبيعة البرامج التدريبية، وكيفية تقييمها وقياس أثرها؛ وبالتالي فقد أوردت The American Psychological Association (2014: 6) مجموعةً من الأمور التي يجب مراعاتها لإنجاح توطین التدريب؛ وهي: اختيار المكان والزمان المناسبين لتنفيذ تلك البرامج، مع انتقاء أفضل الكوادر البشرية لتنفيذها، وتركيز المعلمين على تطوير معارفهم وخبراتهم، والملاءمة بين مستوى المعلمين وعدددهم ومؤهلاتهم الوظيفية، ووضوح أهداف البرامج التدريبية وتنوع أساليب عرضها.

كما صنّف النفيعي (2015: 44)؛ والشرفي (2017: 45) هذه المتطلبات إلى أربعة متطلبات جوهرية، وهي:

- 1- المتطلبات الإدارية: وتشتمل صياغة خطط التدريب واعتماد آلية معينة لتقييم التدريب، واعتماد وحدة التدريب ضمن الهيكل التنظيمي، وإيضاح أدوار القائمين عليها، ومنح المزيد من الصلاحيات لإدارة المدرسة لتحسين خططها، وإيجاد المناخ الملائم الذي يعزز عملية التحسين، إلى جانب تخصيص ميزانية كافية لعمليات التدريب.
- 2- المتطلبات الفنية: وتشتمل ابتكار أدوات للوقوف على الاحتياجات التدريبية الحقيقية، وإعداد نماذج الأوراق والشهادات المطلوبة لمراحل عميلة التدريب، وتحديد آلية لانتقاء البرامج التدريبية بما ينسجم والتطورات الحديثة، وأيضاً آلية لانتقاء المتدربين، وتصميم قاعدة لبيانات التدريب، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه التدريب، وإعداد العاملين بالمدرسة لعملية التوطین والتكيف معها.
- 3- المتطلبات المادية: وتتضمن توفير التجهيزات والمواد المطلوبة لعملية التدريب، والمتمثلة في توفير قاعة مخصصة للتدريب، وتجهيزها بالأثاث والتقنيات والأجهزة اللازمة للعرض والتدريب ووسائل الاتصال.
- 4- المتطلبات البشرية: وتتضمن إعداد الموارد البشرية المدربة لعملية التدريب، كتوفير مدرب معتمد في كل مدرسة أو عدد من المدارس، ومخطط برامج التدريب، ومسؤول التجهيزات الفنية والصيانة، ومنسق البرامج التدريبية، وأيضاً مسؤول لعملية التقييم، ومسؤول إعلامي.

- 5- كما أشار (Alkhwaldah 2017: 61) إلى متطلبات التدريب على النحو الآتي:
- 1- امتلاك المدربين المعارف والمهارات الأساسية التي تمكنهم من إتقان العملية التدريبية وتنفيذها.
 - 2- تقييم الأداء الفعلي للمعلمين للوقوف على نقاط القوة لتطويرها، ونقاط الضعف لتنميتها.
 - 3- توفير البيئة التدريبية الملائمة لطبيعة البرامج التدريبية، مع الاستفادة من التقنيات الحديثة في إنجازها.
 - 4- الاستفادة من الاتجاهات التدريبية الحديثة ومواكبتها؛ لتحفيز المعلمين وتشجيعهم على حضور البرامج التدريبية.

ولكي يحقق توطین التدريب بمدارس التعليم العام بمدينة تبوك أهدافه؛ فإن هناك ضرورة لحصر كافة متطلباته التي تحتاج إليها الوحدات التدريبية بالمدارس، بما يتناسب مع أهداف البرامج التدريبية وأساليب عرضها، حيث ترى الباحثة أن من أهم متطلبات توطین التدريب التربوي بمدينة تبوك ضرورة نشر ثقافة التدريب بين كافة مُنتسبي المدارس، وتحديد اتجاهاتهم نحو العملية التدريبية بالمدرسة، وإشراك الفئات المستهدفة بالتدريب في تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القائدات والمعلمات في مدارس البنات الحكومية بتبوك للعام الدراسي (1441-1442هـ)، البالغ عددهن (4642)، منهن (195) قائدة مدرسة، و(4447) معلمة، وفقاً لإحصائيات إدارة التخطيط والمعلومات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك. عينة الدراسة: تم اعتماد ما نسبته (50%) من مجتمع الدراسة من قائدات مدارس البنات الحكومية في تبوك، وبلغ عددهن (98) قائدة مدرسة. والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة من قائدات ومعلمات المدارس الثانوية طبقاً، حسب الوظيفة الحالية والمرحلة الدراسية.

الجدول (1)

توزيع عينة الدراسة طبقاً حسب الوظيفة الحالية والمرحلة الدراسية

المجموع	الوظيفة الحالية		المرحلة الدراسية
	معلمة	قائدة مدرسة	
222	174	48	الابتدائية
126	96	30	المتوسطة
104	84	20	الثانوية
452	354	98	المجموع

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددها (452) إلكترونياً، على الرابط التالي:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeLGmZiKfwc8gmpgV4N2d7Gbw,5yHvYcLhVPCuc-gg4OXAS7FA/viewform>

حيث استجاب جميع أفراد العينة على أداة الدراسة.

أداة الدراسة:

استُخدمت الاستبانة أداةً للدراسة الميدانية؛ وذلك لملاءمتها لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها؛ بغرض جمع المعلومات والبيانات والإجابة عن الأسئلة. حيث قامت الباحثة بمراجعة أدبيات الدراسة، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة؛ وقامت بتصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تضمّنت الاستبانة جزأين، هما:

- الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة من حيث: الوظيفة الحالية، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخدمة في العمل الحالي.
 - الجزء الثاني: ويحتوي على (80) عبارة مُوزَّعة على محورين، وذلك كما يلي:
 - أ- المحور الأول يقيس واقع توطين التدريب بمدارس التعليم العام (الحكومية) بمدينة تبوك، ويشتمل على (64) عبارة، موزعة في (5) أبعاد كما يلي:
 - البُعد الأول: يقيس واقع ثقافة التدريب، ويُقاس بـ (13) عبارة.
 - البُعد الثاني: يقيس واقع تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها، ويُقاس بـ (10) عبارات.
 - البُعد الثالث: يقيس واقع تخطيط البرامج التدريبية، ويُقاس بـ (8) عبارات.
 - البُعد الرابع: يقيس تنفيذ البرامج التدريبية، ويُقاس بـ (9) عبارات.
 - البُعد الخامس: يقيس واقع تقييم البرامج التدريبية وتقويمها، ويُقاس بـ (24) عبارة.
 - ب- المحور الثاني يقيس معوقات توطين التدريب داخل المدرسة، ويشتمل على (16) عبارة.
- وقد تصدرت الاستبانة لغايات التحكيم خطاب مُوجَّه للمحكم، طلبت فيه الباحثة قراءة عبارات الاستبانة، وبيان رأي المحكم الكريم في الاستبانة، من حيث انتماء العبارات إلى مضمون الاستبانة والمحور الواردة فيه، وكذلك الحكم على مدى وضوحها وصياغتها اللغوية، واقتراح أية تعديلات يرونها ضرورية.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

1- صدق أداة الدراسة، وقد تضمّن نوعين من الصدق، كما يلي:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): للتأكد من صدق الأداة في صورتها الأولية؛ عُرضت على (21) محكمًا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعربية، ووزارة التعليم وإدارات التعليم، وطُلب منهم تحكيم الأداة -كما ورد في خطاب التحكيم المُوجّه إليهم- ثم قامت الباحثة بدراسة تعديلاتهم ومقترحاتهم، وفي ضوء التعديلات أصبحت أداة الدراسة مكونة من (54) عبارة مُوزَّعة على المحورين والأبعاد، وفي الجزء الأول من الأداة الذي يحتوي على البيانات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة؛ تم إضافة متغيّر (الدورات التدريبية).
- صدق الاتساق الداخلي: تم استخراج معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل عبارة من العبارات والبُعد أو المحور الواردة فيه، للتأكد من صدق اتساق العبارات في قياس المحور الواردة فيه. وبين الجدول (2) قيم معاملات الارتباط لعبارات كل بُعد من أبعاد المحور الأول (واقع توظيف التدریب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك)، وعبارات المحور الثاني (معوقات توظيف التدریب داخل المدرسة).

الجدول (2)

قيم معاملات الارتباط لقياس مدى الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للبُعد أو المحور الواردة فيه (ن=50)

أولاً: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: واقع توظيف التدریب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك

تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها		تخطيط البرامج التدريبية		تنفيذ البرامج التدريبية		تقييم البرامج التدريبية وتقويمها	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
1	**0.817	10	**0.746	22	**0.728	32	**0.719
2	**0.868	11	**0.702	23	**0.837	33	**0.835
3	**0.763	12	**0.802	24	**0.816	34	**0.632
4	**0.772	13	**0.768	25	**0.822	35	**0.800
5	**0.807	14	**0.783	26	**0.769	36	**0.798
6	**0.836	15	**0.772	27	**0.703	37	**0.724
7	**0.828	16	**0.734	28	**0.820	38	**0.800



أولاً: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: واقع توطين التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك

تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها	تخطيط البرامج التدريبية	تنفيذ البرامج التدريبية	تقييم البرامج التدريبية وتقويمها
**0.887	17	**0.746	8
**0.830	18	**0.821	9
-----	19	**0.744	-----
-----	20	-----	-----
-----	21	**0.719	-----

ثانياً: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: معوقات توطين التدريب داخل المدرسة

رقم العبارة	معامل الارتباط						
40	**0.723	44	**0.760	48	**0.772	52	**0.810
41	**0.810	45	**0.765	49	**0.751	53	**0.664
42	**0.807	46	**0.822	50	**0.824	54	**0.867
43	**0.701	47	**0.789	51	**0.841	-----	-----

تشير نتائج اتساق عبارات محوري أداة الدراسة، في الجدول (2)، إلى ما يلي:

- اتساق عبارات المحور الأول: واقع توطين التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك:

أظهرت النتائج أن جميع عبارات محور واقع توطين التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك حصلت على معاملات ارتباط مرتفعة مع البعد الذي تنتهي إليه، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات بُعد (تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها) مع الدرجة الكلية للبُعد ما بين (0.763) و(0.887)، وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على مناسبة عبارات البُعد الأول لقياس واقع تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها من توطين التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات بُعد (تخطيط البرامج التدريبية) مع الدرجة الكلية للبُعد ما بين (0.702) و(0.821)، وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على مناسبة عبارات البُعد الثاني لقياس واقع تخطيط البرامج التدريبية من توطين التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات بُعد (تنفيذ البرامج التدريبية) مع الدرجة الكلية للبُعد ما بين

(0.703) و(0.891)، وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على مناسبة عبارات البُعد الثالث لقياس واقع تنفيذ البرامج التدريبية من توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك. أما بُعد (تقييم البرامج التدريبية وتقويمها)، فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات هذا البُعد مع الدرجة الكلية للبُعد ما بين (0.632) و(0.835)، وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على مناسبة عبارات البُعد الرابع لقياس واقع تقييم البرامج التدريبية وتقويمها من توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك.

- اتساق عبارات المحور الثاني: معوقات توطین التدريب داخل المدرسة:

أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور كانت موجبة ودالة إحصائيًا، وتراوحت ما بين (0.664) و(0.867) وهذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وهذا يدل على مناسبة عبارات المحور الثاني لقياس معوقات توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك.

• الصدق البنائي لأبعاد محور واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك:

تم التحقق من صدق البناء لأبعاد المحور الأول من أداة الدراسة الذي يقيس واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك، من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين الأبعاد الأربعة للمحور، وكذلك بين كل بُعد من الأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور الأول، وقد بلغت قيم معاملات الارتباط، كما في الجدول (3).

الجدول (3)

قيم معاملات الارتباط بين أبعاد محور واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك، وبين كل بُعد مع الدرجة الكلية للمحور

المحور (الكلية)	تقييم البرامج التدريبية وتقويمها	تنفيذ البرامج التدريبية	تخطيط البرامج التدريبية	تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها	أبعاد المحور الأول
**0.892	**0.666	**0.625	**0.846	-----	تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها
**0.939	**0.784	**0.701	-----	-----	تخطيط البرامج التدريبية
**0.864	**0.818	-----	-----	-----	تنفيذ البرامج التدريبية
**0.889	-----	-----	-----	-----	تقييم البرامج التدريبية وتقويمها

تشير النتائج في الجدول (3) إلى أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد محور واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك، قد تراوحت ما بين (0.625) و(0.846)، وبدلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود اتساق واتفاق بين أبعاد المحور الأول في قياس واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك. وفيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل بُعد من الأبعاد الأربعة مع الدرجة الكلية للمحور، فقد كانت هذه القيم وعلى التوالي (0.892) و(0.939) و(0.864) و(0.889)، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى أن الأبعاد الأربعة مناسبة لقياس واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك.

2- ثبات أداة الدراسة، تم استخراج معاملات الثبات لمحوري أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4)

معاملات الثبات لمحوري أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام (الحكومية) بمدينة تبوك	تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها	9	0.939
	تخطيط البرامج التدريبية	12	0.934
	تنفيذ البرامج التدريبية	10	0.937
	تقييم البرامج التدريبية وتقويمها	8	0.896
	واقع توطین التدريب (الكلية)	39	0.963
المحور الثاني: معوقات توطین التدريب داخل المدرسة (الكلية)		15	0.954

توضّح النتائج في الجدول (4) ارتفاع قيم معاملات الثبات لمحوري الأداة؛ لأنها تزيد على (60%)، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية لمحور واقع توطین التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك (0.963)، وبالنسبة لأبعاد المحور الأربعة فقد تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (0.934) و(0.896)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية لمحور معوقات توطین التدريب داخل المدرسة (0.954)، وجميع هذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان مستوى الواقع والترتيب، وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد المحور الأول من أداة الدراسة الذي يقيس واقع توظيف التدريب بمدارس التعليم العام الحكومية بمدينة تبوك بشكل عام، ثم لعبارات كل بُعد من الأبعاد. وفيما يلي توضيح لنتائج الإجابة عن السؤال الأول:

- النتائج المتعلقة بواقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام، مرتبة تنازلياً

الترتيب رقم البعد في الأداة	أبعاد توظيف التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الواقع
1	تنفيذ البرامج التدريبية	3.28	0.67	متوسط
2	تقييم البرامج التدريبية وتقويمها	3.14	0.69	متوسط
3	تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها	3.13	0.87	متوسط
4	تخطيط البرامج التدريبية	3.05	0.66	متوسط
	محور واقع توظيف التدريب (الكلي)	3.15	0.65	متوسط

يشير الجدول (5) إلى أن واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك جاء بشكل عام (الكلي) ضمن المستوى المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات قائدات المدارس والمعلمات على المحور الأول ككل (3.15) وانحراف معياري (0.65).

وبالنسبة لاستجابات قائدات المدارس والمعلمات حول واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام، في الأبعاد الأربعة، فكانت على النحو الآتي:

- جاء بُعد تنفيذ البرامج التدريبية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.67) وبمستوى متوسط.
- جاء بُعد تقييم البرامج التدريبية وتقويمها في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (0.69) وبمستوى متوسط.
- جاء بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (0.87) وبمستوى متوسط.

- جاء بُعد تخطيط البرامج التدريبية في الترتيب الرابع والأخير بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.66) وبمستوى متوسط.

إن هذه النتيجة المتوسطة لواقع توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك تشير إلى وجود بعض الاهتمام بتطبيق مشروع توطین التدريب في المدارس، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المأمول الذي تتبناه إدارة التدريب بمنطقة تبوك التعليمية، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن مشروع توطین التدريب في المدرسة من المشاريع الحديثة التي تم تطبيقها ميدانيًا في السنوات الأخيرة، حيث أسندت صلاحية تفعيل توطین التدريب في المدرسة إلى قائدة المدرسة؛ حسب ما كشف عنه اللقاء الشخصي الذي أجرته الباحثة مع مشرفة التدريب المسؤولة عن توطین التدريب في إدارة التدريب التربوي (اتصال شخصي، فبراير ٢٢، 2021)، وبالتالي فإن قائدات المدارس قد يلجأن إلى تفعيل التدريب أو عدم تفعيله في المدارس وفقًا لإمكانات المدرسة من حيث توفر المدرسة، وتوفر وحدة تدريب مهيئة، وكذلك توفر الكادر الإداري المؤهل لمتابعة تنفيذ مشروع توطین التدريب.

كما قد يعود السبب في هذه النتيجة إلى قلة وعي فئة من قائدات المدارس بأهمية توطین التدريب في المدرسة، وكذلك عدم تدريب بعض القائدات على كيفية توطین التدريب بمراحله الأربع: (تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها، وتخطيط البرامج التدريبية، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية وتقويمها)، مما دفع بهذه الفئة من القائدات إلى عدم تفعيل توطین التدريب، وخاصة أن بعض القائدات قد ينظرن إلى توطین التدريب على أنه يُشكّل عبئًا إضافيًا مع المهام والمسؤوليات المتعددة الملقاة على عاتقهن في العمل القيادي المدرسي.

وتتفق هذه النتيجة المتوسطة لواقع توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام، مع دراسة الشثري (2016) التي أظهرت أن واقع ممارسات تطوير الأداء المهني للمعلم في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؛ جاء بدرجة متوسطة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما معوقات توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر قائدات المدارس والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وبيان المستوى والترتيب، وفقًا لاستجابات أفراد عينة الدراسة للمحور الثاني من أداة الدراسة الذي يقيس معوقات توطین التدريب داخل المدرسة، والجدول (6) يوضح النتائج.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول معوقات توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم العبارة	معوقات توظيف التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعوق
1	43	تعارض البرامج التدريبية داخل المدرسة مع الخطة الدراسية.	3.78	1.02	مرتفع
2	50	ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم للمدربات داخل المدرسة.	3.74	1.06	مرتفع
3	53	الاقتصار على البرامج التدريبية المقدمة من إدارة التدريب.	3.68	1.02	مرتفع
4	51	نقص الكادر الإداري المسؤول عن متابعة العملية التدريبية.	3.67	1.04	مرتفع
5	40	افتقار المدرسة إلى وحدة تدريب مهيأة لنجاح العملية التدريبية بالمدرسة.	3.67	1.06	مرتفع
6	48	اقتصار التدريب في المدرسة على الأساليب التقليدية كالإلقاء، وورش العمل، والمحاضرة.	3.64	1.06	مرتفع
7	45	افتقاد التنسيق بين المتدربة والمشرفة التربوية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربات.	3.58	0.97	مرتفع
8	46	ضعف العلاقة بين الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربات وعملية التدريب.	3.51	0.92	مرتفع
9	52	الإخفاق في تلبية الحد الأدنى من احتياجات المتدربات.	3.47	0.93	مرتفع
10	42	افتقار التدريب داخل المدرسة إلى التنظيم، والتخطيط المناسب.	3.46	0.97	مرتفع
11	49	انخفاض دافعية المتدربات لحضور الدورات التدريبية.	3.46	1.00	مرتفع
12	54	تقديم تغذية راجعة غير مستندة إلى قياس أثر التدريب بالمدرسة.	3.44	0.95	مرتفع

الترتيب	رقم العبارة	معوقات توطین التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعوق
13	44	افتقاد الموضوعية في ترشيح المدرسات من قبل بعض القائدات.	3.41	1.02	مرتفع
14	41	افتقاد قائدات المدارس الرؤية الاستراتيجية بشأن توطین التدريب.	3.39	0.95	متوسط
15	47	ضعف الاستفادة من الوسائل التقنية الحديثة في العملية التدريبية.	3.27	0.95	متوسط
		المتوسط العام لمحور معوقات توطین التدريب	3.54	0.71	مرتفع

تبيّن النتائج في الجدول (6) أن معوقات توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك (الكلية)؛ جاءت بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات قائدات المدارس والمعلمات لمحور معوقات توطین التدريب ككل (3.54) وانحراف معياري (0.71).

يُلاحظ أن هذه النتيجة المرتفعة لمستوى معوقات توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام؛ جاءت منسجمة مع نتيجة السؤال الثاني التي أظهرت مستوى متوسطاً لواقع توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بشكل عام وفي جميع الأبعاد الأربعة. وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى عدم وجود ثقافة تنظيمية تدعم توطین التدريب في المدارس، كون توطین التدريب يقوم على معايشة المدرسات والمتدربات في بيئة العمل المدرسية؛ مما يدل على حاجة قائدات المدارس إلى تفويض أكثر، وإعطاءهن صلاحيات أوسع في تقديم الدعم المادي والمعنوي المقدم للمدرسات داخل المدرسة، بالإضافة إلى الحاجة إلى وجود مساعدة للقائدة تكون مهمتها متابعة العملية التدريبية في المدرسة، وتقديم التدريب المناسب لفريق مجلس التنمية المهنية في المدرسة وفق النظريات الحديثة في التدريب واتباع أفضل الأساليب المعاصرة في التدريب والحاجة إلى تخفيض نصاب المدرسات والمتدربات.

وبالنسبة للعبارات، فقد أظهرت استجابات قائدات المدارس والمعلمات أن مستوى معوقات توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك؛ يتراوح ما بين المستوى "متوسط" و "مرتفع"، حيث جاءت عبارتان بمستوى متوسط، في حين جاءت بقية العبارات وعددها (13) عبارة بمستوى مرتفع. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3.27) و(3.78)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (0.92) و(1.06).

وكانت أعلى المؤشرات الدالة على معوقات توطین التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، على النحو الآتي: حلّ المعيق الوارد في العبارة (43): "تعارض البرامج التدريبية داخل المدرسة مع الخطة الدراسية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.02) وبمستوى مرتفع. وتُعد هذه النتيجة منطقية بسبب عدم وجود خطة واضحة لآلية تنفيذ هذه الدورات، حيث أُسندت الصلاحية لقائدات المدارس في تحديد زمن عقد هذه الدورات، ومن خلال خبرة الباحثة فإن هذه الدورات عادة ما تكون في نهاية اليوم الدراسي، وقد تعارض هذه الدورات مع الحصص الدراسية، وبالتالي لا يحضر هذه الدورة سوى عدد

بسيط من المعلمات صاحبات الحاجة التدريبية. وجاء المعيق الوارد في العبارة (50): "ضعف الدعم المادي والمعنوي المقدم للمدرسات داخل المدرسة" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.06) وبمستوى مرتفع، وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف المخصصات المالية للبرامج التدريبية في المدارس، حيث إنه وعلى الرغم من صدور تعميم بترشيح مدرسات متعاونات داخل المدرسة لتوظيف التدريب حسب شروط معينة، مثل: أن تمتلك المدرسة مهارات تدريبية عالية، وأن تكون حصلت على ما لا يقل عن (40) ساعة تدريبية، وأن تكون قدمت ما لا يقل عن (20) ساعة (إدارة التدريب التربوي للبنات بمنطقة تبوك (2018)؛ إلا أن التعميم المذكور لم يتطرق إلى أي دعم مادي أو معنوي لهؤلاء المدرسات المتعاونات، الأمر الذي يؤدي إلى عزوف كثير من المعلمات المدرسات ذوات الخبرة من التطوع للتدريب.

أما أقل المؤشرات الدالة على معوقات توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك من حيث الترتيب، فقد جاء في الترتيب الأخير المعيق الوارد في العبارة (47): "ضعف الاستفادة من الوسائل التقنية الحديثة في العملية التدريبية" بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.95) وبمستوى متوسط، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الدورات التدريبية داخل المدرسة تكون بسيطة في محتواها والوسائل التقنية التي تتطلبها، وخاصة أن غالبية المدارس في مدينة تبوك تمتلك أجهزة الحاسوب ووسائل العرض المتقدمة، ويمكن توظيفها خلال الدورات التدريبية في المدرسة. وجاء في الترتيب قبل الأخير المعيق الوارد في العبارة (41): "افتقاد قائدات المدارس الرؤية الاستراتيجية بشأن توظيف التدريب" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (0.95) وبمستوى متوسط، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن قائدات المدارس يتبعن نفس الرؤية التي تتبناها إدارة التدريب التربوي في منطقة تبوك، وتقوم بنشرها بين المعلمات ومُنسبات المدرسة.

وتراوحت بقية المعوقات بين المتوسطين الحسابيين (3.41) و (3.68)، وبمستوى مرتفع لجميع هذه المعوقات.

تتفق هذه النتيجة المرتفعة لمعوقات توظيف التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، مع دراسة أبو أحمد (2016) التي أظهرت وجود درجة مرتفعة للمعوقات التي تحد من تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي، كذلك تتفق مع دراسة (Bandara 2018) التي بينت وجود مشكلات تنظيمية متصلة تعيق التدريب القائم على المدرسة في سريلانكا.

في حين تختلف مع دراسة الشرفي (2017) التي أظهرت أن معوقات توظيف تدريب المعلمات في المدارس؛ جاءت بدرجة متوسطة بمختلف الأبعاد (المعوقات المادية والمالية، والمعوقات الفنية، والمعوقات البشرية، والمعوقات الإدارية).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما الآليات المقترحة لتفعيل توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك؟

بعد دراسة العملية التدريبية وجوانبها المختلفة، وباستقراء الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، وانطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية التي تم القيام بها، وكشفت عن المستوى المتوسط لواقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، ووجود العديد من

المعوقات التي تحدّ من فاعلية توطين التدريب في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، فإنّ الدراسة الحالية قد توصلت إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل توطين التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، في مختلف مراحل التدريب من حيث: (تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها، وتخطيط البرامج التدريبية، وتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم البرامج التدريبية وتقويمها)؛ مقسمة إلى آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، وآليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، وقد جاءت هذه الآليات وفقاً لمراحل التدريب، وذلك على النحو التالي:

أولاً: آليات تفعيل توطين التدريب في بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها وفق الآتي:

أ- آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، من خلال:

- إجراء دراسات مسحية لاستطلاع آراء المتدربات حول احتياجاتهنّ التدريبية لكل تخصص على حده.
- إجراء دراسات نوعية حول واقع البرامج التدريبية لمنسوبات القطاع التعليمي، وفاعلية تلك البرامج.
- تدريب قائدات المدارس بمدينة تبوك على آليات تشخيص الواقع التعليمي بغرض تحديد الأولويات التدريبية في بداية كل فصل دراسي.
- وضع تعليمات واضحة ومحددة يمكن من خلالها مشاركة كلاً من قائدات المدارس والمشرفات التربويات في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربات، باستخدام العديد من الأساليب كأسلوب الملاحظة المباشرة للمواقف التعليمية في الفصول الدراسية، والمواقف اليومية.
- توجيه قائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك بوضع أهداف تشغيلية تفصيلية تنبثق من الأهداف الإستراتيجية لإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك تساهم في تحقيق النمو المهني المستمر للمعلمات.

ب- آليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، وتتضمن:

- وضع جداول زمنية مخصصة لعقد اللقاءات والاجتماعات الدورية في المدرسة بين المدربات والمتدربات، لتحديد قضايا التطور المهني للمتدربات.
- تحديث خطة التدريب التي تتبناها قائدات المدارس، بما ينسجم مع المستجدات والمتطلبات في بيئة المدرسة.
- رصد قائدات المدارس لاحتياجات المتدربات التدريبية وفق تخصصاتهن ومستوياتهن العلمية قبل البرامج التدريبية وبعدها، وذلك باستخدام قوائم رصد محدثة.
- الإهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات من واقع مهنة التدريس وبالعودة إلى مصادر متعددة عند بناء البرامج التدريبية.

- إشراك المتدربات في وضع خطة التدريب بما يتفق مع احتياجاتهن التدريبية.
 - إمتلاك قائدات المدارس مهارة التوفيق بين الاحتياجات التدريبية للمتدربات من ناحية، وحاجة المدرسة ككل من ناحية أخرى.
- ثانياً: آليات تفعيل توطين التدريب في بُعد تخطيط البرامج التدريبية، وهي كالآتي:
- أ-آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، وتتضمن:
- التنسيق مع الجامعات والمعاهد الخاصة ذات العلاقة في إعداد البرامج التدريبية، والإشراف عليها.
 - صياغة الأهداف التدريبية في الخطط التدريبية العامة على أساس من الوعي والاستبصار لتوظيف نتائج البحوث التطبيقية في تطوير العملية التدريبية.
 - مراعاة الخطط التدريبية في المدرسة لمبدأ استمرارية التدريب، وشموليته عند تصميم البرامج التدريبية في المدرسة لكي تواكب التطورات العلمية، والتربوية، والاجتماعية، والتكنولوجية.
 - تحليل الوظائف التعليمية والإدارية أثناء تخطيط البرامج التدريبية ومن ثم تحديد متطلبات تنفيذها داخل المدرسة.
 - تخصيص ميزانية مناسبة؛ لتفعيل توطين التدريب بمدارس التعليم العام.
 - زيادة الدعم المادي الموجه لعملية التدريب، وآليات تنوع مصادره بمشاركة القطاع الخاص في دعم الأنشطة التدريبية بمدارس التعليم العام.
 - توفير الدعم المادي والمعنوي للمتدربات لتشجيعهن على الإبداع والتميز خلال سير العملية التدريبية.
 - إعداد برامج تدريبية تجديدية: وذلك لتجديد معلومات ومهارات وسلوك المعلمات في المدرسة، وذلك لكون المتدربات بحاجة إلى المعرفة باستمرار وإلى الاطلاع على كل ما هو جديد ومفيد في مجال عملهن.
 - إعداد برامج تهيئة تهتم بكيفية تمكين المعلمات الجدد، وتكثيفهن مع بيئة العمل بمدارس التعليم العام.
 - إعداد برامج تدريبية توجيهية للأعمال الحديثة والمستجدة: وهي برامج تدريبية تهيئ المتدربات للوظائف والمهام المستقبلية التي توكل إليهن.
 - تحديد المحتوى التدريبي في الخطة التدريبية، وما يتضمنه من موضوعات وبرامج بناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - تحقيق مبدأ المرونة في الجداول الدراسية بالمدارس عند وضع خطط البرامج التدريبية، وإمكانية تخفيض نصاب المعلمات (10%)، وهو ما يسمح بتوفير الوقت لتبادل الأفكار والتجارب بين مُتدربات المدرسة.

- تخفيض نصاب المدربات في المدرسة عند وضع خطط البرامج التدريبية، لتوفير الوقت اللازم لهن في الاستعداد للبرامج التدريبية.
 - الإستفادة من خبرات المبتعثات في إعداد الحقائق التدريبية، وفق التخصصات المختلفة، للإستفاده من خبرات الدول المتقدمة في النظريات وأساليب التدريس الحديثة.
 - إعطاء المجال للمعلمات المتدربات المشاركة في عملية التخطيط للبرامج التدريبية، من خلال طرح مبادراتهن وأفكارهن التدريبية، ودراستهن من قِبل مدربة المدرسة ومشرفات إدارة التدريب لتبني ما هو مناسب منها.
 - إنشاء قاعدة بيانات موحدة للتدريب داخل المدارس عن طريق إدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك.
- ب- آليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، وهي:
- نشر ثقافة التدريب بين المعلمات، والوصول برسالة التدريب إلى كل المعنيين بالعملية التعليمية والتربوية في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك.
 - تضمين الخطة التدريبية في المدرسة لأهداف مرنة تُنظّم عملية التدريب داخل المدرسة، بحيث تراعي التطوّرات والمستجدات الطارئة في ميدان التعليم، بما يكفل تحقيق النمو المهني للمتدربات.
 - رفع مستوى الأداء المهني للمدربات من خلال الخطط التدريبية وتطويرها عن طريق تحسين نظم أساليب العمل في المدرسة.
 - شمول خطة البرامج التدريبية على معايير واضحة ومحددة لاختيار المعلمات المتميزات كمرشحات من قبل المدرسة للقيام بمهمة التدريب داخل المدرسة.
 - تضمين الخطة التدريبية للمدرسة لآليات الإستفادة من البيئة الخارجية للمدرسة بما تقدمه من فرص وتهديدات للعملية التدريبية في المدرسة (نموذج سوات).
 - مراعاة الخطة المدرسية لسُبل تحقيق التناسق والتكامل بين المعلمات المتدربات، من حيث مرونة جداول العمل الذي تقوم به المعلمات بحيث يسمح للجميع حضور البرنامج التدريبي.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المتدربات أثناء تخطيط البرامج التدريبية داخل المدرسة.
- ثالثاً: آليات تفعيل توطين التدريب في بُعد تنفيذ البرامج التدريبية، وهي وفق الآتي:
- أ- آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، وتتضمن:
 - توفير أدلة للمتدربات بهدف تعريفهن بالأهداف والغايات المطلوبة من العملية التدريبية.

- توفير الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة للمتدربات. ولذلك أهمية كبرى في نجاح أسلوب التدريب مما يؤدي إلى نجاح برامج التدريب.
 - إهتمام المدربات بإكساب المعلمات لمهارات توظيف البحوث الإجرائية الصفية، بهدف تحسين ممارستهن التعليمية.
 - التوفيق ما بين الاحتياجات التدريبية والإمكانيات المتاحة.
 - التوازن بين الناحية النظرية والناحية العملية التطبيقية من قبل المدربات في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
 - تطبيق النظريات النفسية والتربوية المفسرة لعمليات التعلم من قبل المدربات لدعم النمو المهني للمعلمات في المدرسة.
 - التركيز على توظيف المدربات لاستراتيجيات التعلم النشط في تنفيذ العملية التدريبية.
 - توظيف التدريب الإلكتروني لتدريب المعلمات في المدارس التي تواجه معوقات تتعلق بالوقت والمكان المناسب للتدريب داخل المدرسة.
 - توظيف أسلوب (بحث الدرس) في العملية التدريبية، بحيث يتم التركيز على مسألة أو مشكلة صفية تحتاج إلى حل أو تحسين، وإيجاد الحلول المناسبة لها بصورة تشاركية بين المتدربات.
 - توظيف مفهوم "مجتمعات التعلم المهنية" في برامج إعداد المعلمة المدربة في كل تخصص من التخصصات، والتي تكون مسئولة عن تدريب زميلاتهما في نفس التخصص.
 - الاهتمام بتدريب المعلمات على استخدام التقنيات الحديثة وتحليل بيانات الأداء الخاصة بالطلبة.
 - اعتماد الأساليب الحديثة في عملية التدريب والابتعاد عن الأساليب التقليدية القائمة على الإلقاء والمحاضرة، والاهتمام بتركيز المدربات على استدعاء المعلومات والخبرات السابقة للمتدربات وربطها بالمحتوى التدريبي.
 - استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم وتطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى تكتسب المتدربات مهارات تصميم المواقف التعليمية.
 - الاعتماد في الأنشطة التدريبية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي على المشاركة والتنوع.
 - إهتمام المدربات بإثارة دافعية المتدربات، وتنظيم جهودهن، لاستثمارها بأقصى طاقة ممكنة في أثناء العملية التدريبية.
- ب- آليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك:
- توفير التجهيزات التدريبية (وحدة تدريب، أجهزة عرض، وغيرها) اللازمة لعملية التدريب في المدرسة.
 - الإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية والتنسيق مع إدارة التدريب في ذلك.

- إكساب الكادر التدريبي في المدرسة الخبرات والمهارات اللازمة للتعامل مع المواقف التدريبية المختلفة.

- تبني إدارة المدرسة جدولاً زمنياً مرناً، يتصف بملاءمته لتنفيذ البرنامج التدريبي.

رابعاً: آليات تفعيل توطئ التدريب في بُعد تقييم البرامج التدريبية وتقويمها، وكانت وفق الآتي:

أ- آليات ترتبط بإدارة التدريب في إدارة التعليم بمنطقة تبوك، وتتضمن:

- تحديد أهداف التقييم بشكل دقيق ومحدد قابل للقياس.
- تطبيق استمارات التقييم المعدة لتقييم البرامج التدريبية من قبل المتدربين بعد الانتهاء من عملية التدريب مباشرة.
- دراسة الجدوى من التدريب في المدرسة، ومدى مساهمة استراتيجية التدريب في المدرسة، بتحقيق رسالة المدرسة ورؤيتها.
- متابعة المستجدات والتطورات في مجال تقييم فعالية التدريب والعائد منه.
- التنوع في أساليب قياس كفاءة المتدربين للوقوف على مدى التغيير الذي أحدثته تلك البرامج لديهم، من خلال حضور الحصص الدراسية، وإجراء المقابلات التقييمية وغيرها من الأساليب.
- التركيز في عملية تقويم البرامج التدريبية على إبراز نقاط القوة بالبرامج التدريبية لتدعيمها، ونقاط الضعف لوضع الخطط المناسبة للتغلب عليها.
- الاستمرارية في عملية تقييم البرامج التدريبية، بما يكفل تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة.

ب- آليات ترتبط بقائدات مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك:

- تبني وحدة التدريب في المدرسة رسالةً ورؤيةً تدريبية واضحة لجميع مُتدربات المدرسة.
- إعداد سجل إلكتروني لكل متدربة؛ يتضمن البرامج التدريبية التي حصلت عليها خلال مسارها الوظيفي؛ للاستفادة منه في متابعة الحاجات التدريبية للمعلمة عند انتقالها إلى مدرسة أخرى.
- قياس فاعلية البرنامج التدريبي وأساليب التدريب ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية من خلال متابعة المعلمات ميدانياً، وذلك وفقاً لمستوى أدائهم الحالي (التقييم التكويني) ويتم ذلك بالتنسيق مع إدارة التدريب.

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم التوصيات الآتية:

- (1) الاستفادة من الآليات المقترحة التي خرجت بها الدراسة في تفعيل توظيف التدريب بمدارس التعليم العام في مدينة تبوك، مع الاهتمام بتهيئة الظروف المناسبة، وتوفير الدعم المادي والمعنوي لتفعيلها.
- (2) تذليل كافة الصعوبات والمعوقات التي تعترض سير هذه الآليات، بما يسهم في تطبيقها بالصورة المثلى، من خلال تخصيص لجنة في إدارة التعليم بمدينة تبوك للتعرف على المعوقات التي تعترض توظيف التدريب في كل مدرسة من مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، وتقديم الحلول الميدانية لها، من أجل تحقيق أفضل الممارسات في تطبيق مشروع توظيف التدريب في تلك المدارس.
- (3) أن تقوم الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك بإعداد دليل متكامل يحتوي على الآليات المقترحة لتفعيل توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، وتعميمه على المدارس للاستفادة منه في توظيف التدريب داخل المدارس.
- (4) تضمين خطط البرامج التدريبية في المدرسة لبند يشتمل على عقد ورش العمل والندوات واللقاءات التربوية مع المعلمات للتعرف على احتياجاتهن، وضمان مشاركتهن في عملية التخطيط للبرامج التدريبية، وأن يتم استطلاع آرائهن حول أفضل الطرق لتنفيذ البرامج التدريبية بما يلبي حاجتهن التربوية.

مقترحات الدراسة:

- (1) إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على إدارات التعليم في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
- (2) إجراء دراسة مقارنة تبحث في واقع توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، ومقارنته بواقع توظيف التدريب في المدارس الأهلية بمدينة تبوك، كإجراء دراسة بعنوان: "دراسة مقارنة لواقع توظيف التدريب في المدارس الحكومية والأهلية بمدينة تبوك".
- (3) إجراء دراسة تتناول العلاقة بين توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك، بمتغيرات ذات صلة بالعمل المدرسي، مثل: الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي للمعلمات؛ كإجراء دراسة بعنوان: "مستوى توظيف التدريب في مدارس التعليم العام بمدينة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمات".

المراجع

- أحمد، أميرة خيرى (2017). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة وإمكانية الاستفادة منها بمؤسسات رياض الأطفال في مصر. مجلة دراسات في التعليم الجامعي. ع35. ص ص 98-161.
- أبو أحمد، محمد عبد المطلب (2016). أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء المنظمة المتعلمة: دراسة تقويمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مدينة السادات. مصر.
- إدارة التدريب التربوي للبنات بمنطقة تبوك (2018). تعميم بشأن ترشيح مدربة متعاونة داخل المدرسة لتوطين التدريب. الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك. تعليم البنات. تبوك.
- بريكي، سمرة (2017). الآليات القانونية لتسوية النزاعات الأسرية (الصلح والتحكيم أنموذجًا). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي. الجزائر.
- جميل، عبد الكريم أحمد (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- الديب، إبراهيم رمضان؛ والحيالي، وليد ناجي (2015). التدريب في المؤسسات التعليمية. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الشثري، جواهر صالح (2016). تطوير الأداء المهني للمعلم في ضوء مفهوم توطين التدريب في مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض (تصور مقترح). رسالة ماجستير غير منشورة. كليات الشرق العربي للدراسات العليا. المملكة العربية السعودية.
- الشرقي، أماني عبد العزيز (2017). متطلبات توطين تدريب معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. كليات الشرق العربي للدراسات العليا. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الشمراي، شرعاء علي (2019). درجة إسهام مركز التدريب التربوي في تطوير العملية الإشرافية. المجلة العربية للتربية النوعية. ع8. ص ص 111 – 142.
- أبو شملة، كامل عبد الفتاح؛ وأبو شمالة، فرج إبراهيم (2018). مدى تطبيق معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لفعاليات الدورات التدريبية لبرنامج التطوير المهني المستمر القائم على المدرسة (SBTD). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. م7. ع21. ص ص 116-130.
- الشهري، نورة فارس (2018). معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمنطقة الرياض. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر. م1. ع179. ص ص 206-261.
- عبد العاطي، حمادة رشدي (2019). تدريب المعلمين داخل المدرسة الإطار الفكري والمنهجي. عمان: دار المبادرة للنشر والتوزيع.
- عبد العظيم، عبد العظيم صبري؛ وعبد الفتاح، رضا توفيق (2017). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- عبد اللاه، محمد منصور أحمد (2016). التخطيط الاستراتيجي لمتطلبات التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة (S-BPD) في ضوء التوجهات العالمية الحديثة. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. م45. ع45. ص ص 437-505.
- عتريس، محمد عيد (2011). بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين داخل المدرسة وإمكانية الإفادة منها في مصر. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. ع29. ص ص 239-265.
- العتيبي، عفاف بنت عبد الله (2013). الصعوبات الإدارية والفنية المتوقعة من توظيف التدريب التربوي في المدارس الثانوية للبنات بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- عبداروس، أحمد نجم الدين؛ ومنصور، فيولا منير؛ وفراج، تامر إسماعيل (2019). الخبرة المأهولة في تطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم العام وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية. م30. ع117. ص ص 255-309.
- محمد، زكي حمدي (2016). تطوير ثقافة التدريب بمدارس التعليم العام في ضوء خبرات بعض دول آسيا. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. م3. ع6. ص ص 222-305.
- مخلص، محمد حمدي (2015). استراتيجية مقترحة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية باستخدام صيغ التعلم النقال. مجلة التربية المعاصرة. ع100. ص ص 137-172.
- نعيم، سميرة يوسف (2014). التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية. م7. ع2. ص ص 585-666.
- النفيعي، محمد بن سعود (2015). متطلبات توظيف التدريب بمدارس التعليم الثانوي (نظام المقررات) من وجهة نظر المديرين والمعلمين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم (2011). الصلاحيات الممنوحة لمديري ومديرات المدارس. قرار وزاري رقم ١٤٣٢/٢/٢٦ هـ.
- وزارة التعليم (2013). الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم العام. دليل مشروع الملك عبد الله. الرياض.
- وزارة التعليم (2016). وثيقة رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية. الرياض.
- وزارة التعليم (2018). خطة البرامج التدريبية للفصل الثاني. إدارة التدريب التربوي والابتعاث. الإدارة العامة للتعليم بالأحساء.



المراجع العربية مترجمة

- Ahmed, Amira Khairy (2017). Contemporary trends of school-based professional development and manipulating it in kindergarten foundations in Egypt. *Journal of Studies in University Education*. 35. pp. 98-161.
- Abu Ahmed, Mohamed Abdel Muttalib (2016). *The performance of training and quality units in state secondary schools in Egypt in the light of the learning organization: an evaluative study*. Unpublished master's thesis. Sadat City University.
- Administration of Educational Training for Girls in Tabuk (2018). *A statement regarding the nomination of a female cooperating trainer at school to localize the training*. General Administration of Education in Tabuk. Girls' education.
- Briki, Samra (2017). *Legal trails for solving family conflicts (conciliation and arbitration as a model)*. Unpublished master's thesis. Al-Shaheed Hama Lakhdar University.
- Jamil, Abdul Karim Ahmed (2015). *Human resources management*. Amman: Al Janadriyah for Publishing and Distribution.
- El-Deeb, Ibrahim Ramadan; & Al-Hayali, Walid Naji (2015). *Training in educational institutions*. Amman: Academic Book Center.
- Al-Shathri, Jawaher Saleh (2016). *Developing the teachers' professional performance in the light of the concept of training localization in primary schools in Riyadh (a proposed vision)*. Unpublished master's thesis. Arab Eastern Faculties for Graduate Studies, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Sharafi, Amani Abdel Aziz (2017). *Localization requirements for training primary school teachers in Riyadh*. Unpublished master's thesis. Arab Eastern Faculties for Graduate Studies, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Shamrani, Sheraa Ali (2019). The degree of the educational training center contribution to the development of the supervisory process. *The Arab Journal of Specific Education*, 8. pp. 111-142.
- Abu Shamla, Kamel Abdel Fattah; & Abu Shamala, Faraj Ibrahim (2018). The extent to which primary school teachers in UNRWA schools in Gaza apply the activities of the training courses for the School-Based Continuing Professional Development (SBTD) program. Al-Quds Open University, *Journal of Educational and Psychological Research and Studies*, 7, (21), pp. 116-130.
- Al-Shehri, Noura Fares (2018). Obstacles to the professional development of secondary school teachers in state schools in Riyadh. *Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University*, 1 (179), pp. 206-261.

- Abdel-Aty, Hamada Rushdy (2019). *The theoretical and methodological framework of school-based training teachers*. Amman: Dar Al Mobadara for publishing and distribution.
- Abdel Azim, Abdel Azim Sabri; & Abdel Fattah, Reda Tawfik (2017). *Preparing teachers in the light of the experiences of some countries*. Cairo: The Arab Group for Training and Publishing.
- Abdellah, Mohamed Mansour Ahmed (2016). Strategic planning for school-based professional development (S-BPD) requirements in light of modern trends. *Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag*, 45 (45), pp. 437-505.
- Atris, Mohamed Eid (2011). Some contemporary global trends in teacher school-based training and the possibility of benefiting from them in Egypt. *International Journal of Educational Research*. (29), pp. 239-265.
- Al-Otaibi, Afaf bint Abdullah (2013). *The administrative and technical difficulties from the localization of educational training in secondary schools for girls in Riyadh*. Unpublished master's thesis. Imam Muhammad Bin Saud Islamic University. Riyadh. Saudi Arabia.
- Aidarooos, Ahmad Najmuddin; Mansour, Viola Mounir; & Farraj, Tamer Ismail (2019). Malaysian experience in developing training units in public education schools and the possibility of benefiting from them in Egypt. *Journal of the Faculty of Education*, 30 (117), pp. 255-309.
- Mohamed, Zaki Hamdi (2016). Developing the culture of training in public education schools in the light of the experiences of some Asian countries. Fayoum University, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 3 (6), pp. 222-305.
- Mukhlis, Muhammad Mohammadi (2015). A proposed strategy for in-service teacher training programs in Saudi Arabia using mobile learning styles. *Journal of Contemporary Education*. (100), pp. 137-172.
- Naim, Somaya Youssef (2014). Professional development for the state secondary education teacher in Egypt in light of the experiences of some developed countries. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7, (2), pp. 585-666.
- Al-Naff'i, Muhammad bin Saud (2015). *Requirements for localizing training in secondary schools (courses system) from the point of view of principals and teachers in Makkah*. Unpublished master's thesis. Umm Al Qura University.
- Ministry of Education (2011). *Powers granted to school principals*. Ministerial decision No. 32155521/8 BC dated 26/2/1432 AH.
- Ministry of Education (2013). *The national strategy for the development of public education*. The Guide of King Abdullah Project.



-
- Ministry of Education (2016). *The document of 2030 Saudi Arabia vision. Riyadh.*
- Ministry of Education (2018). *The training program for the second semester.* Department of educational training and scholarships. General Administration of Education in Al-Ahsa.

المراجع الأجنبية:

- Ahn, J. (2017). Taking a Step to Identify How to Create Professional Learning Communities—Report of a Case Study of a Korean Public High School on How to Create and Sustain a School-based Teacher Professional Learning Community. *International Education Studies*. Vol.10. No.1. pp 82-92.
- Alkhaldeh, A. (2017). School-Based Teacher Training in Jordan: towards on-school sustainable professional development. *Journal of Teacher Education for Sustainability*. Vol.19. No.2. pp 51-68.
- Bandara, S. (2018). School-Based Teacher Development Programs in Secondary Schools in Sri Lanka. *International Journal of Research – Granthaalayah*. Vol.6. No.5. pp 190-200.
- Boudersa, N. (2016). The Importance of Teachers' Training Programs and Professional Development in the Algerian Educational Context: Toward Informed and Effective Teaching Practices. Retrieved on March 17, 2020, from: <file:///C:/Users/user/Downloads/nacera-BOUDERSAENSOran.pdf>.
- Gutierrez, S. B. (2019). Learning from Teaching: Teacher Sense-Making on their Research and School-Based Professional Development. *Issues in Educational Research*. Vol.29. No.4. pp. 1181-1200.
- The American Psychological Association (2014). *Assessing and Evaluating Teacher Preparation Programs*. ApA Task Force Report. Retrieved on March 15, 2020, from: <https://www.apa.org/ed/schools/teaching-learning/teacher-preparation-programs.pdf>.