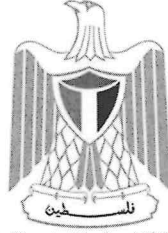


وزارة التربية والتعليم العالي

دور برنامج القيادة وتطوير المعلمين في تطوير كفايات المعلمين التعليمية للصفوف
(5-10) في المدارس الحكومية الفلسطينية للعام 2015-2016

المعهد الوطني للتدريب التربوي / وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية

تشرين ثاني 2016



وزارة التربية والتعليم العالي

دور برنامج القيادة وتطوير المعلمين في تطوير كفايات المعلمين التعليمية للصفوف
(5-10) في المدارس الحكومية الفلسطينية للعام 2015-2016

المعهد الوطني للتدريب التربوي / وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية

National Institute for Educational Training

المعهد الوطني للتدريب التربوي
تشرين ثاني 2016

إعداد

الباحثة: أ. منى شلهوب

محلل إحصائي: أ.هاشم أبو بكر

قسم الدراسات والتقويم/ المعهد الوطني للتدريب التربوي

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية

National Institute for Educational Training

المعهد الوطني للتدريب التربوي

جدول المحتويات

5.....	المنخص
5.....	مقدمة
6.....	مشكلة الدراسة
6.....	أهداف الدراسة
7.....	أسئلة وفرضيات الدراسة
7.....	حدود الدراسة
8.....	الفصل الثاني
9.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
9.....	مفهوم التدريب والبرامج التدريبية
10.....	التعقيب على الدراسات السابقة
13.....	الفصل الثالث
14.....	منهجية الدراسة
14.....	مجتمع الدراسة
14.....	المعالجة الإحصائية
15.....	الفصل الرابع
16.....	النتائج
16.....	الفصل الخامس
31.....	مناقشة النتائج والتوصيات
31.....	المراجع
36.....	الملاحق
38.....	

قائمة الجداول

- جدول رقم (1): أعداد المعتمدين المشاركين في برنامج SSP , LTD 2016/2015.....14
- جدول رقم (2) : كفاية تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب.....17
- جدول رقم (3): كفاية تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية.....18
- جدول رقم (4): كفاية المتابعة والتقييم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها.....19
- جدول رقم (5): كفاية المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وأمنة.....20
- جدول رقم (6): كفاية الإرشاد والتوجيه للمتعلمين.....21
- جدول رقم (7): كفاية السعي للتطور المهني.....22
- جدول رقم (8): كفاية تفعيل الشراكة داخل المجتمع.....23
- جدول رقم (9): نتائج اختبار (T) للعينات المرتبطة/ الفرضية الأولى.....24
- جدول رقم (10): اختبار T للعينات المستقلة/ الفرضية الثانية.....25
- جدول رقم (11): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA / الفرضية الثالثة.....26
- جدول رقم (13): اختبار LSD للمقارنات البعدية.....27
- جدول رقم (14): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA / الفرضية الرابعة.....29
- جدول رقم (15): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA / الفرضية الخامسة.....30
- جدول رقم (16) : الفرق في المتوسطات لمجالات الكفايات مرتبة ترتيباً تنازلياً.....31
- جدول رقم (17): ترتيب المديرين وفق الفرق في المتوسطات على مستوى كل مجال.....34

دور برنامج القيادة وتطوير المعلمين في تطوير كفايات المعلمين التعليمية للصفوف

(10-5) في المدارس الحكومية الفلسطينية للعام 2015-2016

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور التدريب الذي استمر لمدة عام كامل في تطوير كفايات معلمي المدارس الحكومية التعليمية للصفوف 5-10 في تخصصات اللغة العربية واللغة الإنجليزية والعلوم والتكنولوجيا والرياضيات في المديرية الخمس التي استهدفها البرنامج التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016. وتمثلت مشكلة الدراسة بالإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس: ما دور التدريب ضمن برنامج القيادة وتدريب المعلمين في تطوير كفايات معلمي الصفوف (5-10) التعليمية في المدارس الحكومية في التي استهدفها البرنامج التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016؟ واشتملت عينة الدراسة على المعلمين الذين استهدفهم البرنامج التدريبي لهذا العام. وتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبيانات كفايات المعلمين التي تم إعدادها في المعهد الوطني بالاعتماد على الكفايات بمجالاتها السبع التي تم تدريب المعلمين عليها وذلك في نهاية العام التدريبي. لتحليل نتائج الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية حيث استخدمت اختبارات اختبار T للعينات المستقلة و اختبار T للعينات المرتبطة واختبار تحليل التباين الأحادي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفايات التعليمية لدى المعلمين قد زادت في جميع المجالات وفي المديرية الخمس التي استهدفها التدريب بعد الحصول على التدريب، كما أوضحت النتائج أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والمديرية بينما لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

مقدمة

تسعى وزارة التربية والتعليم العالي متمثلة بالمعهد الوطني للتدريب التربوي إلى تحسين نوعية التعليم والتعلم في المدارس الحكومية الفلسطينية، ولتحقيق أهدافها تقوم بتطوير مقدرات معلمها والعمل على رفع كفاياتهم التعليمية للصفوف (5-10) في اللغة العربية واللغة الإنجليزية والعلوم والتكنولوجيا والرياضيات للعام الثالث على التوالي، ويتم منحهم شهادة تعليم بنهاية البرنامج لمن أتم متطلبات الحصول على هذه الشهادة. ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب نواة من المعلمين في سبع مجالات تضمنت: تسهيل عملية التعليم والتعلم المتمركز حول المتعلم؛ تفعيل الشراكة داخل وخارج المدرسة؛ المتابعة والتقييم لعملية التعليم؛ والتعلم ومخرجاتها؛ السعي المستمر للتطور المهني؛ المشاركة في توفير بيئة تعليمية فعالة وأمنة؛ تصميم المصادر والمواد التعليمية التعليمية؛ الإرشاد والتوجيه للمتعلمين. ولمعرفة درجة التغيير الذي يحدثه برنامج تطوير القيادة والمعلمين في تطوير كفايات المعلمين التعليمية، تم إجراء هذه الدراسة على المعلمين الذين استهدفهم البرنامج التدريبي لهذا العام.

مشكلة الدراسة
في ضوء الأهمية الكبيرة لهذا البرنامج في عملية التحسين والتطوير المدرسي من خلال تدريب المعلمين بشكل تدريجي على كيفية تحسين أدائهم ، ظهرت مشكلة الدراسة في التعرف على درجة تحسن أداء المعلمين في ضوء تطوير كفاياتهم التعليمية، وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما دور التدريب ضمن برنامج القيادة وتدريب المعلمين في تطوير كفايات معلمي الصفوف (5-10) التعليمية في المدارس الحكومية في التي استهدفها البرنامج التدريبي للعام الأكاديمي

2016-2015؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة دور التدريب الذي استمر لمدة عام كامل في تطوير كفايات معلمي المدارس الحكومية التعليمية للصفوف 5-10 في تخصصات اللغة العربية واللغة الإنجليزية والعلوم والتكنولوجيا والرياضيات في المديرية الخمس التي استهدفها البرنامج التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016.

أسئلة وفرضيات الدراسة

هدفت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما دور التدريب ضمن برنامج القيادة وتدريب المعلمين في تطوير كفايات معلمي الصفوف (5-10) التعليمية في المدارس الحكومية في التي استهدفها التدريب للعام الأكاديمي 2015-2016؟ والذي انبثقت عنه الأسئلة الآتية:

1) ما درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديرية الخمس المستهدفة قبل الالتحاق ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي وبعده للعام الأكاديمي 2015-2016؟

وانبثقت عن السؤال الأول الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده.

2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والتخصص والمديرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟

انبتقت عن السؤال الثاني الفرضيات الآتية:

(1) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية

قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير الجنس.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية

قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير التخصص.

(3) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية

قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير المديرية.

(4) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية

قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

(5) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية

قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

حدود الدراسة

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على معلمي الصفوف (5-10) الذين شاركوا بالبرنامج التدريبي

لهذا العام وأتموا متطلبات الحصول على شهادة التعليم والبالغ عددهم 447 معلم ومعلمة.

حدود زمانية: تم إجراء الدراسة على المعلمين المشاركين بالبرنامج للعام الأكاديمي 2015-2016 فقط.

حدود مكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على المديريات الخمس المستهدفة من البرنامج التدريبي وهي

طوباس وطولكرم وجنوب نابلس ونابلس وشمال الخليل.

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

تعتمد عملية تطوير العملية التعليمية التعلمية علي درجة تحسين وتطوير مدخلاتها الأساسية، ويبقى المعلم أحد العناصر الأساسية والهامة في هذه المدخلات بالإضافة للمدخلات الأخرى كالتالي والمنهج وغيرها. وينعكس تطوير وتحسين أداء المعلم التعليمي بصورة مباشرة على تحسين هذه العملية وتطويرها وزيادة فعاليتها، ولقد ظهرت العديد من النظريات العلمية والسلوكية والنفسية على المستوى العالمي والعربي والتي ركزت على تحسين أداء المعلم وسلوكه باعتباره أهم مدخلات العملية التعليمية (العاجز ونشوان، 2005). وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة أحد الاتجاهات المعاصرة الهامة لما لها من أهمية بالغة في تحسين التعليم و تطوير الأداء التدريسي والدور المهم والحيوي الذي يلعبه في تنفيذ السياسات التعليمية في جميع الفلسفات وعلى وجه الخصوص في الفكر التربوي الإسلامي (شرقي، 2013؛ الناقة وأبو ورد، 2009)؛ فقد عرف الناقة وأبو ورد (2009) التنمية المهنية بأنها عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين بالقيام الفعال بالمسؤوليات اليومية المترتبة عليهم بصورة فعّالة، أو تحسينها وإنمائها ، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين.

كما أشار الناقة وأبو ورد (2009) إلى أن قضية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا لم تعد قضية ثانوية، ولكنها قضية مصيرية تملئها تطورات الحياة في ظل التحديات والتحويلات المتجددة من أجل الارتقاء بمهنة التعليم ونوعية المعلمين، ونتيجة لهذه التغيرات أخذت العديد من المؤسسات في إعادة النظر في نظمها التعليمية بشكل عام ونظام إعداد وتدريب المعلمين بشكل خاص، وذلك من خلال برامج تزودهم بالمعارف التربوية التعليمية، وإكسابهم المهارات المهنية، وذلك استجابة للعديد من العوامل التي من أبرزها الوعي بالتغيرات الحادثة والتكيف معها إيماناً منها بأن هذا التغيير يعتبر دعماً لمكانة هذه المهنة

وتمكيناً للمعلم من القيام برسالاته الحقيقية في المجتمع وفقاً للمتغيرات السريعة والمستمرة التي تحدث في المجتمع. وتؤكد شرقي (2013) أن الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات. كما يبين عسكر (2016) على ضرورة تملك المعلم مجموعة من الكفايات عالية المستوى تظهر في سلوكياته وتمكنه من القيام بأداء مهامه على أكمل وجه وفق معايير محددة وتسهم في إبراز اتقانه لهذه الكفايات في المواقف التعليمية.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة امتلاك المعلمين للكفايات التعليمية لما لها من أثر إيجابي وفاعلية في التطور المهني للمعلمين وأدائهم داخل غرفة الصف وعلى طلبتهم، ومن هنا تأتي ضرورة رفع كفايات المعلمين (EU، 2013؛ مومني وخزعلي، 2010). وعرفت (الفار، 2013) الكفاية بأنها مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد، والتي تساعده على القيام بمهامه بفعالية وكفاءة. وخُصص عسكر (2016) إلى أن الكفاية التعليمية تشتمل على عدة جوانب منها الصفات والخصائص والمهارات والمعارف والاتجاهات المنعكسة على أداء المعلم في الموقف التعليمي وتتصف بنوع من الثبات في ممارستها. وأشار كذلك إلى ضرورة تفعيل كفايات المعلم لتحقيق تعلم أفضل ولتعميق شعور المعلم بالمسؤولية التربوية ممارسة وسلوكاً.

مفهوم التدريب والبرامج التدريبية

يعتبر موضوع التدريب من المواضيع التي تتال أهمية بالغة، حيث أن التدريب يهدف لإكساب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات من أجل تطوير أدائهم وتنميتهم مهنياً بما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء المؤسسة بجوانبها وأنشطتها المختلفة (الطعاني، 2002). ويتناول موضوع التدريب في المؤسسات الأساليب الأساسية في التعليم والتي تعمل على صقل المهارات، والمعرفة والاتجاهات للمتدربين، فالتدريب يمثل إستراتيجية البناء للمؤسسات (Wilson 2005). وقد عرّف توفيق (2007) التدريب على أنه تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف

والمهارات الحالية التي يمتلكها او الجديدة التي يكتسبها، في تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية . كما عرّفه السيد (2006) بأنه كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات ومعارف ومهارات العاملين بالمنظمة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يعظم من فاعلية أدائهم وتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة. أما البديري فقد عرفه كذلك (2002) بأنه عملية منظمة تهدف إلى تحقيق مستوى أرقى من الكفاية وحسن الأداء وهو ظاهرة تربوية مستديمة وملزمة للإنسان تمكنه من استغلال إمكاناته وتساعد على بلوغ غايته؛ ووضح الفارس (1996) أن لمفهوم التدريب ثلاثة أبعاد وهي: البعد النظري والذي يهدف إلى إكساب المتدربين المعرفة والمعلومات والخبرات والبعد السلوكي والذي يهدف إلى تطوير اتجاهات المتدربين وإكسابهم أنماطاً سلوكية وإدارية فعالة. والبعد العملي والذي يهدف إلى تزويد المتدربين بطرق جديدة أكثر فاعلية؛ ويشير الفارس (1996) إلى ما يترتب على هذه الأبعاد من سياسات إدارية مدروسة من وضع الأهداف للتدريب، وتحديد الإدارة التشغيلية وتصميم البرامج وتحديد المقاييس التي تتلاءم مع عملية التقييم للتدريب.

وعلى الرغم من اختلاف الكتاب والباحثين حول تعريف مفهوم التدريب، إلا أن هناك اتفاقاً على أن التدريب يشير إلى التغيير أو التحسين أو التطوير. فالتدريب مفهوم مركب من عدة عناصر، فهو يعني التغيير إلى شيء أحسن أو تطوير الفرد في معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره (حسنين، 2005). كما أنه لا بد هنا من الإشارة إلى التدريب أثناء الخدمة في موقع العمل والذي من أهم ميزاته التدريب هو أن البيئة التي يمارس فيها الفرد تدريبه هي نفس بيئة العمل اليومي، حيث يستخدم نفس الأجهزة والأدوات والوثائق والمواد التي يتوجب عليه استخدامها بعد التدريب، وينظر للمتدرب أنه كعامل منتج جزئياً اعتباراً من تدريبية. والمسؤول عن التدريب هو نفس الشخص المسؤول عنه في العمل، والمواقف تكون فعلية بالإضافة إلى السرعة في التدريب وتحقيق نتائج جيدة (عابد، 2008). وفي هذه الدراسة فالمعلم يتلقى

التدريب ويقوم بتطبيق ما تم التدريب عليه داخل غرفة الصف ومدير المدرسة هو من يتابع عمله مما يساعد في تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب.

بينما عرّف باولز (Bowles, 2002) تدريب المعلمين القائم على الكفايات بأنه وصف لبرنامج تدريبي للمعلم ويقوم فيه المعلم باكتساب كفايات محددة تتوافق مع معايير واضحة لتقييم مدى فهم المعلم المعرفي وفعالية تعليمه، والمعايير هي المعرفة والأداء والنتائج. وعرف رمو (2013) البرنامج التدريبي القائم على الكفايات بأنه محتوى تربوي يتضمن منظومة من المعارف والأنشطة والفعاليات المتنوعة والتدريبات العملية المتكاملة المتعلقة بإكساب المعلم مجموعة من الكفايات التي تقدم للمعلم ويتم التدريب عليها نظريا من خلال ورشات العمل وعمليا من خلال تنفيذ الخبرات التربوية والقيام بعدد من المهام والفعاليات والأنشطة التربوية. وبين آل كاسي وآخرون (2013) أن التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى تنمية الكفايات المهنية للمدرسين والارتقاء بأدائهم الوظيفي من خلال إكسابهم مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات ضمن خطة شاملة الأهداف ومنظمة المحتوى وخطوات إجرائية تشتمل على مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات والأنشطة الهادفة المخططة والمقصودة. ووضح رشيد (2001) أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسات ودوره في مساعدتها للنجاح في تحقيق غاياتها، إلى حد كبير، على كفاءة أداء القوة العاملة المشاركة في عملياتها وزيادة قدرتها على الإنتاج، والتكيف مع مستويات التقنية المستخدمة في العمل. لذا فإن الإعداد والتأهيل الجيد للقوى العاملة هو الأساس الذي يمكنها من الوصول إلى غاياتها. ولقد أدى الاتجاه المتزايد نحو التخصص في أداء الأعمال، وضرورة التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال، إلى زيادة الحاجة إلى تدريب الموظفين، وإلى بروز التدريب ليكون واحد من أهم الوظائف التي تسهم في توفير مستويات متطورة من القدرات الفعالة للأداء، بما يلبي احتياجات الأجهزة الحكومية لتحقيق غاياته، والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة والتدفق الهائل في المعارف والمعلومات وربط الأفراد بكل جديد في مجال أعمالهم.

ويؤكد عسكر (2016) أن التحدي الأكبر للمعلمين هو مواكبة هذه التغيرات التي تغني جميع عناصر عمليتي التعليم والتعلم والتي تحتاج لمجموعة متجددة من المهارات والكفايات التي لا يتم اكتسابها بالصدفة وإنما تحتاج إلى برامج تدريبية تربوية مخططة متكاملة وشاملة ومرتبطة بالمشاكل اليومية التي يواجهها المعلم في عمله لإحداث التغيرات المطلوبة.

التعقيب على الدراسات السابقة

نستخلص مما سبق أهمية إعداد المعلمين من خلال التدريب القائم على الكفايات وما له من دور هام في النمو المهني للمعلمين في ظل متطلبات المجتمع المتجددة والتغيرات التكنولوجية المستمرة، وضرورة ارتباط هذا التدريب بحاجات المعلمين والمشاكل اليومية التي تواجههم في ظل التغيرات المتجددة باستمرار. ونظراً لأن المعلم هو أحد أهم المدخلات في العملية التعليمية- التعلمية، وفي ظل التغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، فإن التنمية المهنية للمعلمين أصبحت أحد القضايا الأساسية للإرتقاء بمهنة التعليم بما يخدم مصلحة الطالب الفلسطيني وذلك من خلال العمل على إكساب المعلمين مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات لتحقيق الأهداف المرجوة، إذ لا يمكن الاكتفاء بمجموعة محددة من المعارف والمهارات مدى الحياة إذا أردنا مساعدة الطلبة للتكمن من التكيف مع التقنيات الحديثة والظروف المتغيرة والمتلاحقة في مجال الأعمال وتلبية احتياجات سوق العمل من الوظائف مستقبلاً.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

لتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام المنهج الكمي حيث وزعت استبانة الكفايات التعليمية على معلمي التخصصات الخمسة التي شملها البرنامج وهي اللغة العربية واللغة الإنجليزية والعلوم والرياضيات والتكنولوجيا في مديريات نابلس وجنوب نابلس وطوباس وطولكرم وشمال الخليل للتحقق من أثر البرنامج التدريبي في رفع مستوى كفايات المعلمين.

مجتمع الدراسة

نظراً لأن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مدى التغيير الذي سيحدثه البرنامج التدريب على الفئة المستهدفة، ولأن مجتمع الدراسة أقل من 500 معلم ومعلمة، فقد تم استهداف كل مجتمع الدراسة وفق التوزيع الموضح في جدول رقم (1)، وتم توزيع استبيانات الدراسة عليهم حيث تم استرجاع 233 استبيان من أصل 447 معلم ومعلمة.

جدول رقم (1): أعداد المعلمين المشاركين في برنامج SSP , LTD في المديريات لإجراء الدراسة التقييمية لكفايات المعلمين بعد انتهاء البرنامج للعام 2016/2015

المجموع	علوم	رياضيات	تكنولوجيا	اللغة العربية	اللغة الإنجليزية	المديرية التخصص
42	8	11	8	9	6	طوباس
106	32	21	12	29	12	جنوب نابلس
122	28	28	21	23	22	شمال الخليل
112	28	17	17	26	24	نابلس
96	27	12	22	24	11	طولكرم
447	العدد الكلي					

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، فقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS. فلإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديرية الخمس المستهدفة قبل الالتحاق ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي وبعده للعام الأكاديمي 2015-2016؟ تم حساب المتوسطات الحسابية للكفايات التعليمية في كل مديرية ولجميع مجالات الكفايات، ومن ثم استخراج الفروق في المتوسطات لمعرفة درجة توافر الكفايات قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي وبعده. وللإجابة عن الفرضية المنبثقة عن السؤال الأول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده." فقد تم استخدام اختبار (T) للعينات المرتبطة. وللإجابة عن السؤال الثاني والفرضيات الخمس المتعلقة به: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والتخصص والمديرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟ تم استخدام اختبارات T للعينات المرتبطة والعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي أنوفا ANOVA.

الفصل الرابع

النتائج

يشتمل هذا الفصل على نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة. للإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديرية الخمس المستهدفة قبل الالتحاق ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي وبعده للعام الأكاديمي 2015-2016؟ والفرضية المنبثقة عنه فقد تم حساب الوسط الحسابي لكل كفاية فرعية في كل مديرية قبل التدريب وبعده ومن ثم حساب الفرق بين المتوسطات لمعرفة الفرق الذي أحدثه التدريب في كفايات المعلمين كما تم استخدام اختبار (T) للعينات المرتبطة. وللإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والتخصص والمديرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟ والفرضيات المنبثقة عنه فقد تم استخدام اختبارات T للعينات المرتبطة والعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي أنوفا ANOVA.

يبين جدول رقم (2) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديريات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الالتحاق لجميع فترات المجال الاول، تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب. كما يوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات قبل التدريب وبعد التدريب في كل مديرية على مستوى الكفاية الرئيسية بمعدل فرق (0.53) لجميع المديريات وعلى مستوى الكفايات الفرعية لكل مديرية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طوباس حيث كان فرق المتوسطين لجميع الكفايات (0.82) يليه في مديرية نابلس (0.65) ثم مديرية طولكرم حيث كان الفرق بين المتوسطات (0.65)، وقد كان الفرق متقارباً في مديريات شمال الخليل وجنوب نابلس بواقع (0.37) و (0.39) على التوالي.

جدول رقم (2) : كفاية تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب																			
المديرية																			
طولكرم			نابلس			شمال الخليل			جنوب نابلس			طوباس							
الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب					
0.56	3.67	4.23	0.9	3.41	3.56	0.73	3.78	4.2	3.56	0.42	4.2	3.78	4.11	3.61	4.26	0.73	3.53	4.26	3.53
0.43	3.9	4.33	0.47	3.9	3.82	0.53	3.9	4.4	3.82	0.5	4.4	3.9	4.25	3.93	4.26	0.67	3.59	4.26	3.59
0.46	3.82	4.28	0.63	3.67	3.79	0.59	3.89	4.34	3.79	0.45	4.34	3.89	4.02	3.75	4.39	0.78	3.61	4.39	3.61
0.6	3.54	4.14	0.65	3.58	4.29	0.73	3.56	4.06	3.56	0.5	4.06	3.56	3.93	3.5	4.21	0.92	3.29	4.21	3.29
0.62	3.52	4.14	0.77	3.5	4.21	0.75	3.46	4.17	3.46	0.61	4.17	3.56	3.96	3.58	4.15	0.94	3.21	4.15	3.21
0.52	3.7	4.22	0.5	3.77	4.41	0.68	3.73	4.02	4.41	0.44	4.02	3.58	4.13	3.69	4.32	0.76	3.56	4.32	3.56
0.54	3.67	4.21	0.63	3.67	4.38	0.73	3.65	4.04	4.38	0.41	4.04	3.63	4.11	3.7	4.32	0.94	3.38	4.32	3.38
0.6	3.47	4.07	0.76	3.47	4.13	0.65	3.48	4	4.13	0.67	4	3.33	3.98	3.52	4.12	0.83	3.29	4.12	3.29
0.53	3.66	4.19	0.56	3.71	4.29	0.65	3.64	4.12	4.29	0.39	4.12	3.73	4.07	3.7	4.25	0.82	3.43	4.25	3.43

يبين جدول رقم (3) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديرية الخمس المستهدفة قبل البدء ببرامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الالتحاق لجميع فترات المجال الثاني، تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية. ويوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات قبل التدريب وبعد التدريب في كل مديرية على مستوى الكفاية الرئيسة بمعزل فرق (0.44) وعلى مستوى الكفايات الفرعية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طولكرم حيث كان فرق المتوسطين لجميع الكفايات (0.66) و كان الفرق متقارباً في مديريات نابلس وجنوب نابلس بواقع (0.56) و(0.54) على التوالي، ثم مديرية طوباس حيث كان الفرق بين المتوسطات (0.34)، إلا أن الفرق لم يكن كبيراً في مديرية شمال الخليل بواقع (0.16).

جدول رقم (3): كفاية تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية المديرية															
Total	طوباس			جنوب نابلس			شمال الخليل			نابلس			طولكرم		
	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	فرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	فرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	فرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	فرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الوسط بعد التدريب	فرق المتوسطين
0.46	3.68	4.14	0.46	3.54	4.09	0.55	3.75	4.1	0.35	3.54	4.16	0.62	3.5	4.23	0.73
0.44	3.78	4.22	0.44	3.43	4.11	0.68	3.87	4.11	0.24	3.8	4.32	0.52	3.67	4.43	0.76
0.36	3.63	3.99	0.36	3.27	3.89	0.62	3.92	3.94	0.02	3.39	3.98	0.59	3.57	4.3	0.73
0.39	3.81	4.2	0.39	3.53	4.21	0.68	3.98	4.08	0.1	3.63	4.2	0.57	3.73	4.33	0.6
0.46	3.76	4.22	0.46	3.65	4.26	0.61	3.89	4.06	0.17	3.58	4.3	0.72	3.72	4.28	0.56
0.54	3.65	4.19	0.54	3.54	4.11	0.57	3.79	4.17	0.38	3.46	4.16	0.7	3.47	4.37	0.9
0.45	3.78	4.23	0.45	3.56	4.16	0.6	3.88	4.1	0.22	3.67	4.29	0.62	3.79	4.45	0.66
0.44	3.72	4.16	0.44	3.57	4.11	0.54	3.9	4.06	0.16	3.63	4.19	0.56	3.67	4.33	0.66
Total	3.86	4.2	0.34	3.57	4.11	0.54	3.9	4.06	0.16	3.63	4.19	0.56	3.67	4.33	0.66

يبين جدول رقم (5) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديرات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الانحاق لجميع فترات المجال الرابع، المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وآمنة. ويوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات قبل التدريب وبعد التدريب وفي كل مديريةية على مستوى الكفاية الرئيسية بمعدل فرق (0.57) وعلى مستوى الكفايات الفرعية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديريةية طوباس بواقع فرق (0.89)، يليه في مديرتي طولكرم ونابلس بفروقات متقاربة (0.57) و(0.56) على التوالي ثم مديرتي شمال الخليل و جنوب نابلس حيث كان الفرق بين المتوسطات متقارباً أيضاً بواقع (0.49) و (0.48).

Total		المديرية												ملاحظات			
		طولكرم			نابلس			شمال الخليل			جنوب نابلس				طوباس		
الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط قبل التدريب
0.55	3.85	0.55	4.48	0.54	3.88	0.6	4.34	0.61	3.74	0.61	4.36	0.78	3.75	0.78	4.47	3.69	أعز مشاركة الطلبة في الأنشطة الصفية المختلفة.
0.63	3.69	0.63	4.43	0.72	3.7	0.55	4.17	0.59	3.62	0.59	4.26	0.88	3.67	0.88	4.38	3.5	استخدم بيئة تعلم تشجع الطالب على التعلم من خلال المحادثة والتجريب.
0.66	3.56	0.6	4.27	0.62	3.7	0.74	4.19	0.52	3.45	0.52	4.07	1	3.55	1	4.29	3.29	اشترك الطلبة في عمليات صياغة القواعد الصفية والمدرسية.
0.46	3.86	0.66	4.43	0.54	3.88	0.37	4.26	0.35	3.89	0.35	4.12	0.66	3.77	0.66	4.41	3.75	أوفر فرص تعلم متساوية لجميع الطلبة.
0.5	3.79	0.56	4.43	0.45	3.79	0.46	4.23	0.44	3.77	0.44	4.21	0.91	3.77	0.91	4.47	3.56	أوفر بيئة تعلم صحية وآمنة تشجع الطلبة في عملية تعلمهم.
0.59	3.72	0.53	4.43	0.55	3.78	0.57	4.24	0.63	3.67	0.63	4.23	1	3.6	1	4.38	3.38	أوفر بيئة تعليمية جاذبة للطلبة تحفزهم على التفكير الإبداعي والتلق.
0.64	3.73	0.6	4.33	0.58	3.82	0.7	4.34	0.53	3.64	0.53	4.3	1.03	3.77	1.03	4.5	3.47	أكلف الطلبة مهام تعزز تعلمهم بأنفسهم وتحملهم لمسؤولية جودة تعلمهم.
0.57	3.74	0.57	4.4	0.56	3.8	0.48	4.22	0.49	3.74	0.49	4.23	0.89	3.74	0.89	4.41	3.52	Total

يبين جدول رقم (6) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديريات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الالتحاق لجميع فترات المجال الخامس، الإرشاد والتوجيه للمتعلمين. ويوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات قبل التدريب وبعد التدريب في كل مديرية على مستوى الكفاية الرئيسة بعدد فرق (0.49) وعلى مستوى الكفايات الفرعية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طوباس بواقع فرق (0.61)، يليه في مديرية نابلس بواقع (0.51) ثم مديريات جنوب نابلس وشمال الخليل و طولكرم حيث كان الفرق بين المتوسطات مقارناً أيضاً بواقع (0.48) و (0.46) و (0.44) على التوالي.

جدول رقم (6): كفاية الإرشاد والتوجيه للمتعلمين																		
المديرية																		
Total	طولكرم			نابلس			شمال الخليل			جنوب نابلس			طوباس					
	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين	الفرق	المتوسطين			
	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق	قبل التدريب	بعد التدريب	الفرق
0.44	4.53	4.09	0.41	4.72	4.31	0.51	4.55	4.04	0.55	4.63	4.08	0.4	4.35	3.95	0.66	4.47	3.81	3.81
0.43	4.43	4	0.37	4.5	4.13	0.51	4.47	3.96	0.46	4.55	4.09	0.42	4.21	3.79	0.58	4.42	3.84	3.84
0.42	4.5	4.08	0.52	4.66	4.14	0.43	4.53	4.1	0.44	4.53	4.09	0.49	4.33	3.84	0.56	4.5	3.94	3.94
0.51	4.37	3.86	0.52	4.31	3.79	0.53	4.47	3.94	0.58	4.43	3.85	0.65	4.23	3.58	0.56	4.44	3.88	3.88
0.5	4.37	3.87	0.53	4.5	3.97	0.49	4.37	3.88	0.58	4.32	3.74	0.54	4.33	3.79	0.66	4.44	3.78	3.78
0.68	4.18	3.5	0.73	4.23	3.5	0.76	4.27	3.51	0.75	4.13	3.38	0.67	4	3.33	0.77	4.37	3.6	3.6
0.49	4.39	3.9	0.44	4.47	4.03	0.51	4.44	3.93	0.46	4.4	3.94	0.48	4.24	3.76	0.61	4.44	3.83	3.83
Total												4.44	0.61	3.76	4.44	3.83		

يبين جدول رقم (7) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديريات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الالتحاق لجميع فترات المجال السادس السعي للتطور المهني. ويوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات قبل التدريب وبعد التدريب في كل مديرية على مستوى الكفاية الرئيسية بمعدل فرق (0.64) وعلى مستوى الكفايات الفرعية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طوباس بواقع فرق (0.87)، يليه في مديرية جنوب نابلس بواقع (0.68) ثم مديريات نابلس و طولكرم وشمال الخليل حيث كان الفرق بين المتوسطات متقارباً أيضاً بواقع (0.59) و (0.57) و (0.53) على التوالي.

Total		جدول رقم (7): كفاية السعي للتطور المهني																																
		المديرية				شمال الخليل				نابلس				جنوب نابلس				طوباس																
		الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	الفرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب															
0.53	4.24	3.71	3.8	4.13	0.33	4.13	3.8	3.72	3.72	4.36	0.64	0.64	4.36	4.52	3.86	3.86	4.52	4.36	4.36	0.59	0.64	4.22	4.22	3.63	3.63	0.52	4.19	3.67	3.67	0.77	4.29	4.29	3.52	3.52
0.62	4.48	3.86	3.79	4.41	0.62	4.41	3.79	3.86	3.86	4.52	0.66	0.66	4.52	4.52	3.86	3.86	4.52	4.52	4.52	0.64	0.66	4.51	4.51	3.87	3.87	0.63	4.4	3.77	3.77	0.9	4.53	4.53	3.63	3.63
0.52	4.38	3.86	3.83	4.4	0.57	4.4	3.83	3.9	3.9	4.54	0.64	0.66	4.36	4.54	3.9	3.9	4.54	4.54	4.54	0.66	0.66	4.36	4.36	3.7	3.7	0.39	4.23	3.84	3.84	0.53	4.34	4.34	3.81	3.81
0.63	4.28	3.65	3.57	4.33	0.76	4.33	3.57	3.76	3.76	4.34	0.58	0.66	4.17	4.34	3.76	3.76	4.34	4.34	4.34	0.66	0.66	4.17	4.17	3.51	3.51	0.6	4.23	3.63	3.63	0.91	4.41	4.41	3.5	3.5
0.6	4.22	3.62	3.57	4.3	0.73	4.3	3.57	3.63	3.63	4.2	0.57	0.56	4.09	4.2	3.63	3.63	4.2	4.2	4.2	0.56	0.56	4.09	4.09	3.53	3.53	0.61	4.19	3.58	3.58	0.85	4.41	4.41	3.56	3.56
0.81	4.17	3.36	3.2	4.23	1.03	4.23	3.2	3.3	3.3	4.14	0.84	0.79	4.13	4.14	3.3	3.3	4.14	4.14	4.14	0.79	0.79	4.13	4.13	3.34	3.34	0.68	4.12	3.44	3.44	1.12	4.31	4.31	3.19	3.19
0.66	4.41	3.75	3.74	4.37	0.63	4.37	3.74	3.81	3.81	4.5	0.69	0.61	4.38	4.5	3.81	3.81	4.5	4.5	4.5	0.61	0.61	4.38	4.38	3.77	3.77	0.66	4.32	3.66	3.66	1	4.55	4.55	3.55	3.55
0.5	4.6	4.1	4.11	4.63	0.52	4.63	4.11	4.18	4.18	4.59	0.41	0.56	4.58	4.59	4.18	4.18	4.59	4.59	4.59	0.56	0.56	4.58	4.58	4.02	4.02	0.52	4.62	4.1	4.1	0.82	4.64	4.64	3.82	3.82
0.64	4.36	3.72	3.77	4.34	0.57	4.34	3.77	3.81	3.81	4.4	0.59	0.53	4.27	4.4	3.81	3.81	4.4	4.4	4.4	0.53	0.53	4.27	4.27	3.74	3.74	0.68	4.39	3.71	3.71	0.87	4.41	4.41	3.54	3.54

يبين جدول رقم (8) درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديريات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016 وبعد الالتحاق لجميع فترات المجال السابع، تفعيل الشراكة داخل المجتمع. ويوضح الجدول أن هناك فروق في المتوسطات الحسابية قبل التدريب وبعد التدريب في كل مديرية على مستوى الكفاية الرئيسية بمعزل فرق (0.61) وعلى مستوى الكفايات الفرعية. ويظهر من الجدول أن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طولباس بفرق (0.96)، يليه في مديرية شمال الخليل بواقع (0.59) ثم مديريات طولكرم ونابلس وجنوب نابلس حيث كان الفرق بين المتوسطات متقارباً أيضاً بواقع (0.55) و (0.52) على التوالي.

Total		جدول رقم (8): كفاية تفعيل الشراكة داخل المجتمع																		
		المديرية				طولكرم			نابلس			شمال الخليل			جنوب نابلس			طولباس		
		فرق المتوسط	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين	الوسط بعد التدريب	الوسط قبل التدريب	فرق المتوسطين
0.62	4.4	3.78	0.5	4.5	4	0.7	4.46	3.76	0.64	4.35	3.71	0.68	4.42	3.74	0.85	4.33	3.48	0.85	4.33	3.48
0.64	4.23	3.59	0.63	4.3	3.67	0.52	4.1	3.58	0.71	4.29	3.58	0.57	4.21	3.64	1	4.3	3.3	1	4.3	3.3
0.53	4.19	3.66	0.5	4.53	4.03	0.32	4.2	3.88	0.54	4.09	3.55	0.52	4.05	3.53	0.97	4.24	3.27	0.97	4.24	3.27
0.60	4.31	3.71	0.5	4.5	4	0.56	4.34	3.78	0.63	4.21	3.58	0.45	4.12	3.67	1.03	4.48	3.45	1.03	4.48	3.45
0.63	4.26	3.63	0.6	4.47	3.87	0.63	4.2	3.57	0.79	4.23	3.44	0.44	4.14	3.7	0.88	4.36	3.48	0.88	4.36	3.48
0.60	4.29	3.69	0.57	4.4	3.83	0.57	4.37	3.8	0.63	4.15	3.52	0.49	4.23	3.74	1	4.39	3.39	1	4.39	3.39
0.61	4.28	3.67	0.55	4.45	3.9	0.52	4.27	3.75	0.59	4.2	3.61	0.52	4.19	3.67	0.96	4.35	3.39	0.96	4.35	3.39

يبين الجدول رقم (9) نتائج اختبار (T) للعينات المرتبطة للفرضية المنبثقة عن السؤال الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده. من خلال نتيجة الاختبار فقد تبين أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده في جميع المجالات حيث كانت الكفايات التعليمية لدى المعلمين بعد التحاقهم في البرنامج أفضل منها قبل التحاقهم في البرنامج.

جدول رقم (9): نتائج اختبار (T) للعينات المرتبطة

Paired Samples Test							
Paired Differences							
Sig. (2-tailed)	df	t	Std. Deviation	فرق المتوسطين	الوسط الحسابي		
.00	208	11.04	.76	.53	4.20	بعد التدريب	المجال الأول
					3.62	قبل التدريب	
.00	207	10.58	.66	.44	4.17	بعد التدريب	المجال الثاني
					3.69	قبل التدريب	
.00	208	14.79	.60	.48	4.20	بعد التدريب	المجال الثالث
					3.59	قبل التدريب	
.00	202	13.59	.65	.57	4.32	بعد التدريب	المجال الرابع
					3.71	قبل التدريب	
.00	201	11.96	.65	.49	4.40	بعد التدريب	المجال الخامس
					3.85	قبل التدريب	
.00	207	12.98	.74	.64	4.36	بعد التدريب	المجال السادس
					3.70	قبل التدريب	
.00	204	13.67	.67	.61	4.28	بعد التدريب	المجال السابع
					3.65	قبل التدريب	

للإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والتخصص والمديرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟ تم اختبار الفرضيات الخمس المنبثقة عنه.

لاختبار الفرضية الأولى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغير الجنس." فقد تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة. وبينت نتيجة الاختبار أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده في المجال الأول، المجال الرابع والمجال السابع لصالح الذكور أي أنه كان هناك تحسن في أداء المعلمين الذكور بعد الالتحاق بالتدريب.

جدول رقم (10): اختبار T للعينات المستقلة

Independent Samples Test					
t-test for Equality of Means					
Sig. (2-tailed)	df	t	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي لعينة الأزواج	
.003	192	3.00	.69816	.7644	ذكر
			.78783	.4346	أنثى
.316	192	1.01	.60884	.5395	ذكر
			.69459	.4423	أنثى
.148	193	1.45	.61588	.6973	ذكر
			.58883	.5705	أنثى
.028	189	2.21	.69953	.7241	ذكر
			.58299	.5183	أنثى
.347	189	.94	.72493	.6021	ذكر
			.58493	.5125	أنثى
.099	194	1.66	.84875	.7841	ذكر
			.67194	.6038	أنثى
.040	192	2.07	.71005	.7468	ذكر
			.61508	.5484	أنثى

لاختبار الفرضية الثانية "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير التخصص." فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA). وأظهرت تظهر نتيجة الاختبار أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم في البرنامج التدريبي يعزى لمتغير التخصص في جميع المجالات.

جدول رقم (11): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA

ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.96	.16	.09	4.00	.38	Between Groups	تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب
		.59	204.00	120.65	Within Groups	
			208.00	121.03	Total	
.61	.68	.30	4.00	1.20	Between Groups	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية
		.44	203.00	89.94	Within Groups	
			207.00	91.14	Total	
.83	.38	.14	4.00	.55	Between Groups	المتابعة والتقييم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها
		.37	204.00	74.49	Within Groups	
			208.00	75.04	Total	
.96	.15	.06	4.00	.26	Between Groups	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وأمنة
		.43	198.00	84.21	Within Groups	
			202.00	84.46	Total	
.52	.81	.34	4.00	1.38	Between Groups	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين
		.43	197.00	84.15	Within Groups	
			201.00	85.53	Total	
.64	.63	.35	4.00	1.40	Between Groups	السعي للتطور المهني
		.55	203.00	112.66	Within Groups	
			207.00	114.06	Total	
.34	1.14	.51	4.00	2.02	Between Groups	تفعيل الشراكة داخل المجتمع
		.44	200.00	88.93	Within Groups	
			204.00	90.95	Total	

لاختبار الفرضية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير المديرية." فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) وتم استخدام LCD لمعرفة مصدر الفروقات. وأظهرت نتيجة الاختبار أنه توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم في البرنامج التدريبي يعزى لمتغير المديرية في المجالين الثاني والسابع.

جدول رقم (12): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.09	2.03	1.16	4.00	4.64	Between Groups	تسهيل التعليم والتعلم المتركز حول الطالب
		.57	204.00	116.39	Within Groups	
			208.00	121.03	Total	
.00	4.46	1.84	4.00	7.36	Between Groups	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعليمية
		.41	203.00	83.78	Within Groups	
			207.00	91.14	Total	
.44	.94	.34	4.00	1.36	Between Groups	المتابعة والتقويم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها
		.36	204.00	73.68	Within Groups	
			208.00	75.04	Total	
.14	1.77	.73	4.00	2.92	Between Groups	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وآمنة
		.41	198.00	81.54	Within Groups	
			202.00	84.46	Total	
.96	.15	.07	4.00	.26	Between Groups	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين
		.43	197.00	85.26	Within Groups	
			201.00	85.53	Total	
.46	.90	.50	4.00	1.99	Between Groups	السعي لتطوير المهني
		.55	203.00	112.08	Within Groups	
			207.00	114.06	Total	
.04	2.53	1.09	4.00	4.37	Between Groups	تفعيل الشراكة داخل المجتمع
		.43	200.00	86.58	Within Groups	
			204.00	90.95	Total	

لمعرفة مصدر الفروقات فقد تم استخدام LCD للمقارنات البعدية، ويوضح الجدول (13) أن الفروقات في المجال الثاني كانت بين مديرتي طوباس وطولكرم لصالح مديرية طولكرم، و بين مديرتي جنوب نابلس و شمال الخليل لصالح مديرية جنوب نابلس، وبين مديريي نابلس وشمال الخليل لصالح مديرية نابلس، وبين شمال الخليل وطولكرم لصالح طولكرم. بينما في المجال السابع: كانت الفروقات بين مديرتي طوباس وجنوب نابلس لصالح طوباس، وبين طوباس وشمال الخليل لصالح طوباس، وبين طوباس ونابلس لصالح طوباس، وبين طوباس وطولكرم لصالح طوباس.

جدول رقم (13): اختبار LSD للمقارنات البعدية

Multiple Comparisons							Dependent Variable
LSD							
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	(J) المديرية	(I) المديرية	
Upper Bound	Lower Bound						
.02	-.56	.06	.15	-.27	ج. نابلس	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية	
.41	-.16	.39	.14	.12	ش. الخليل		
.01	-.56	.06	.14	-.28	نابلس		
-.05	-.69	.02	.16	-.37	طولكرم		
.56	-.02	.06	.15	.27	طوباس		
.66	.14	.00	.13	.40	ش. الخليل		
.26	-.26	.98	.13	.00	نابلس		
.20	-.40	.51	.15	-.10	طولكرم		
.16	-.41	.39	.14	-.12	طوباس		
-.14	-.66	.00	.13	-.40	ج. نابلس		
-.14	-.65	.00	.13	-.40	نابلس		
-.20	-.79	.00	.15	-.50	طولكرم		
.56	-.01	.06	.14	.28	طوباس	تفعيل الشراكة داخل المجتمع	
.26	-.26	.98	.13	.00	ج. نابلس		
.65	.14	.00	.13	.40	ش. الخليل		
.20	-.39	.52	.15	-.10	طولكرم		
.69	.05	.02	.16	.37	طوباس		
.40	-.20	.51	.15	.10	ج. نابلس		
.79	.20	.00	.15	.50	ش. الخليل		
.39	-.20	.52	.15	.10	نابلس		
.72	.12	.00	.15	.42	ج. نابلس		
.59	.00	.04	5.1	.30	ش. الخليل		
.68	.10	.00	5.1	.39	نابلس		
.73	.07	.01	7.1	.40	طولكرم		
-.12	-.72	.00	.15	-.42	طوباس	تفعيل الشراكة داخل المجتمع	
.14	-.39	.35	.13	-.12	ش. الخليل		
.23	-.30	.79	.13	-.03	نابلس		
.28	-.33	.88	.15	-.02	طولكرم		
-.00	-.59	.04	.14	-.30	طوباس		
.39	-.14	.35	.13	.12	ج. نابلس		
.35	-.16	.48	.13	.09	نابلس		
.40	-.19	.49	.15	.10	طولكرم		
-.10	-.68	.00	.14	-.39	طوباس		
.30	-.23	.79	.13	.03	ج. نابلس		
.16	-.35	.48	.13	-.09	ش. الخليل		
.31	-.28	.93	.15	.01	طولكرم		
-.07	-.73	.01	.16	-.40	طوباس	تفعيل الشراكة داخل المجتمع	
.33	-.28	.88	.15	.02	ج. نابلس		
.19	-.40	.49	.15	-.10	ش. الخليل		
.28	-.31	.93	.15	-.01	نابلس		

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

لاختبار الفرضية الرابعة "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير سنوات الخبرة." فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA). وأظهرت نتيجة الاختبار أنه تظهر نتيجة الاختبار أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات بين الكفايات التعليمية للمعلمين والمعلمات قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (14): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA

ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.35	1.11	.65	3.00	1.95	Between Groups	تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب
		.59	189.00	111.24	Within Groups	
			192.00	113.19	Total	
.50	.79	.35	3.00	1.04	Between Groups	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعليمية
		.44	189.00	83.05	Within Groups	
			192.00	84.09	Total	
.22	1.47	.53	3.00	1.58	Between Groups	المتابعة والتقويم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها
		.36	190.00	68.16	Within Groups	
			193.00	69.74	Total	
.46	.86	.35	3.00	1.06	Between Groups	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وأمنة
		.41	186.00	76.17	Within Groups	
			189.00	77.23	Total	
.73	.43	.18	3.00	.54	Between Groups	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين
		.42	186.00	78.41	Within Groups	
			189.00	78.95	Total	
.67	.52	.30	3.00	.89	Between Groups	السعي للتطور المهني
		.57	191.00	108.58	Within Groups	
			194.00	109.47	Total	
.09	2.16	.93	3.00	2.79	Between Groups	تفعيل الشراكة داخل المجتمع
		.43	189.00	81.46	Within Groups	
			192.00	84.26	Total	

لاختبار الفرضية الخامسة "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير المؤهل العلمي." فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA). وأظهرت نتيجة الاختبار أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (15): اختبار تحليل التباين الاحادي ANOVA

ANOVA						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.28	1.29	.76	2.00	1.53	Between Groups	تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب
		.59	190.00	112.16	Within Groups	
			192.00	113.68	Total	
.95	.05	.02	2.00	.05	Between Groups	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعليمية
		.44	190.00	84.04	Within Groups	
			192.00	84.09	Total	
.46	.77	.28	2.00	.56	Between Groups	المتابعة والتقويم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها
		.36	191.00	69.54	Within Groups	
			193.00	70.11	Total	
.47	.77	.32	2.00	.63	Between Groups	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وأمنة
		.41	187.00	76.91	Within Groups	
			189.00	77.54	Total	
.48	.74	.31	2.00	.62	Between Groups	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين
		.42	187.00	78.45	Within Groups	
			189.00	79.07	Total	
.48	.74	.42	2.00	.84	Between Groups	السعي للتطور المهني
		.57	192.00	109.24	Within Groups	
			194.00	110.09	Total	
.19	1.69	.74	2.00	1.47	Between Groups	تفعيل الشراكة داخل المجتمع
		.44	190.00	82.78	Within Groups	
			192.00	84.26	Total	

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور التدريب الذي استمر لمدة عام كامل في تطوير كفايات معلمي المدارس الحكومية للصفوف (5-10) في تخصصات اللغة العربية واللغة الإنجليزية والعلوم والرياضيات والتكنولوجيا في مديريات شمال الخليل وطولكرم وجنوب نابلس ونابلس وطوباس للعام الأكاديمي 2015-2016؛ ولتحقيق أهداف الدراسة وضع سؤال رئيس انبثق عنه سؤالان وست فرضيات سنقوم بمناقشتها الآن.

السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات التعليمية لدى معلمي الصفوف 5-10 في المدارس الحكومية الفلسطينية في المديريات الخمس المستهدفة قبل البدء ببرنامج القيادة وتطوير المعلمين التدريبي للعام الأكاديمي 2015-2016؟ أشارت نتائج هذا السؤال إلى أن درجة توافر الكفايات العلمية قد زادت لدى المعلمين الذين التحقوا بالبرنامج لجميع مجالات الكفايات السبع في المديريات المستهدفة. ويظهر الجدول رقم (16) الفرق في المتوسطات الحسابية قبل التدريب وبعد لجميع المديريات للمجالات السبع مرتبة ترتيباً تنازلياً:

جدول رقم (16): الفرق في المتوسطات لمجالات الكفايات مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	المجال	الفرق الكلي بين المتوسطات
السادس	السعي للتطور المهني	0.64
السابع	تفعيل الشراكة داخل المجتمع	0.61
الرابع	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وآمنة	0.57
الأول	تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب	0.53
الخامس	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين	0.49
الثالث	المتابعة والتقييم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها	0.48
الثاني	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية	0.44

كما أشارت نتائج الفرضية المنبثقة عن هذا السؤال والتي تفترض أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده" أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده في جميع المجالات حيث كانت الكفايات التعليمية لدى المعلمين بعد التحاقهم في البرنامج أفضل منها قبل التحاقهم في البرنامج مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وتدعم نتائج الفرضية الأولى نتائج السؤال حيث أن الفروق في المتوسطات بين التدريب وقبله تشير إلى زيادة درجة توافر كفايات المعلمين بعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي. كما تظهر النتائج أن كفاية السعي للتطور المهني هي الأكثر تطوراً لدى المعلمين بعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي و تعزو الباحثة ذلك لكون النمو المهني هو الغاية الكبرى لأي تدريب وهذا ما أكدته كل من (شرقي، 2013؛ الناقة وأبو ورد، 2009؛ العاجز ونشوان، 2005؛ EU، 2013؛ مومني وخزعلي، 2010) والذين أجمعوا كذلك على أن النمو المهني للمعلمين أصبح قضية أساسية مستمرة ومنظمة ومدروسة تملئها تطورات الحياة والتغيرات المتسارعة في هذا العالم المتغير لاكتساب المهارات والمعارف التي تمكنهم من تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية - التعلمية وبالتالي زيادة التحصيل النوعي والكمي للمعلمين ولطلبتهم. ويؤكد عسكر (2016) على ضرورة وأهمية التدريب القائم على الكفايات حتى يتمكن من أداء مهامه بالصورة المرجوة والذي لا بد أن يكون مبنياً على أسس ومعايير محددة تساعد في زيادة هذه الكفايات لدى المعلمين وهذا بدوره يتفق مع الأساس الذي بني عليه البرنامج والذي يسعى لزيادة كفاية المعلمين الفلسطينيين لينعكس على أدائهم في غرفة الصف وبالتالي تحسين أداء الطلبة. كما نلاحظ من ترتيب الفروقات أن هناك أثراً للتدريب ورغم أنه ليس كبيراً جداً إلا أنه يمكن اعتباره مؤشراً على أهمية التدريب في رفع كفايات المعلمين لا سيما في المجالات الخامس " تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية" والثالث " المتابعة والتقييم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها" والثاني وهي " الإرشاد والتوجيه للمتعلمين" وتعزو الباحثة قلة توافر هذه الكفايات لدى المعلمين أن الفئة المستهدفة من البرنامج هي مجموعة المعلمين الذين لا يحملون مؤهلاً

تربوياً وبالتالي لا يتعرضون لمثل هذه البرامج أثناء دراستهم الجامعية، وبالتالي فإن ارتفاع كفايات المعلمين حتى وإن لم تكن مرتفعة فهو مؤشر على أهمية هذه المواضيع وضرورة استكمال العمل فيها للوصول إلى درجة عاليم من الكفاية حتى ينعكس ذلك على أداء طلبتهم في غرفة الصف.

أما نتائج السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبعده تعزى لمتغيرات: الجنس والتخصص والمديرية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؟ فقد أظهرت نتائج اختبار الفرضيات الخمس المنبثقة عنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمديرية، بينما لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التخصص والمؤهل العملي وسنوات الخبرة. ومن الجدير بالذكر أن الفروقات المتعلقة بمتغير الجنس والتي ظهرت في المجالات الأول " تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب " والرابع المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وأمنة" والسابع " تفعيل الشراكة داخل المجتمع" كانت لصالح الذكور وهذا يشير إلى أن أداء المعلمين الذكور الملتحقين بالبرنامج قد تحسن بعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي خاصة أن نسبة المعلمين الذكور في سلك التعليم في تناقص مستمر. فيما يتعلق بمتغير المديرية، فقد أظهرت نتائج الفرضية الثالثة "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم بالبرنامج التدريبي تعزى لمتغير المديرية." أنه توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) في كفايات المعلمين التعليمية قبل وبعد التحاقهم في البرنامج التدريبي يعزى لمتغير المديرية في المجالين الثاني والسابع. كما أنه وبالرجوع إلى الجدول السادس فإن الأثر الأكبر للتدريب كان في مديرية طوباس في ست مجالات بينما كان الأثر الأقل للتدريب في مديرية شمال الخليل كما يظهر في الجدول رقم (17):

جدول رقم (17): ترتيب المديریات وفق الفرق في المتوسطات على مستوى كل مجال

الرقم	المجال	الفرق مرتباً ترتيباً تنازلياً وفق المديریات
1.	تسهيل التعليم والتعلم المتمركز حول الطالب	طوباس : (0.82) نابلس : (0.65) طولكرم: (0.65) شمال الخليل: (0.39) جنوب نابلس: (0.37)
2.	تصميم المصادر والمواد التعليمية والتعلمية	طولكرم: (0.66) نابلس: (0.56) جنوب نابلس: (0.54) طوباس: (0.34) شمال الخليل بواقع (0.16)
3.	المتابعة والتقويم لعملية التعليم والتعلم ومخرجاتها	طولكرم وطوباس: (0.68) نابلس: (0.60) جنوب نابلس: (0.56) شمال الخليل: (0.41).
4.	المشاركة في توفير بيئة تعليمية فاعلة وآمنة	طوباس: (0.89) طولكرم: (0.57) نابلس: (0.56) شمال الخليل: (0.49) جنوب نابلس: (0.48)
5.	الإرشاد والتوجيه للمتعلمين	طوباس: (0.61) نابلس: (0.51) جنوب نابلس: (0.48) شمال الخليل: (0.46) طولكرم: (0.44)
6.	السعي للتطور المهني	طوباس: (0.87) جنوب نابلس: (0.68) نابلس: (0.59) طولكرم: (0.57) شمال الخليل: (0.53)
7.	تفعيل الشراكة داخل المجتمع	طوباس: (0.96) شمال الخليل: (0.59) طولكرم: (0.55) نابلس: (0.52) جنوب نابلس: (0.52)

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كون عدد المتدربين في مديرية طوباس في جميع التخصصات هو قليل نسبياً (42) متدرب ومنتدربة مقارنة بالمديريات الأخرى ولا سيما مديرية شمال الخليل إذ بلغ عدد المتدربين فيها (122) متدرب ومنتدربة وهو العدد الأكبر في جميع المديريات. وهذا بدوره يشير إلى أنه كلما كان عدد المتدربين أقل كلما كان الأثر للتدريب أكبر إذ يصبح من الممكن إعطاء مجال ووقت أكبر للمتدربين وتزويدهم بالتغذية الراجعة المناسبة.

التوصيات

في ضوء ما أوردته الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يلي:

- الاستمرار في عقد البرنامج التدريبي لباقي المعلمين الذين لم يلتحقوا بالبرنامج لما تتركه هذه الدورات من أثر إيجابي في أداء معلمي المدارس لمهامهم.
- ضرورة استكمال العمل مع المعلمين الذي التحقوا بالبرنامج حتى يتم التمكن من الكفايات التي تم تدريبهم عليها ومتابعة الأثر على طلبتهم في مدارسهم.
- عمل دراسات مقارنة للمعلمين الملتحقين بالبرنامج على مدار الثلاث أعوام لمعرفة أسباب التفاوت في الأثر بين المعلمين في المديريات المختلفة.

المراجع

توفيق، عبد الرحمن (2007). موسوعة التدريب والتنمية البشرية : الجزء الأول، التدريب أصول ومبادئ، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، الطبعة الثانية.

الطعاني، حسن (2002). التدريب: مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها ، دار الشروق.

حسين، حسين (2005). تحديد الاحتياجات التدريبية موارد وأدوات. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان: الأردن.

عابد، رسمي (2008). الإعداد والتدريب التربوي: تدريب و تنمية قدرات مديري و مشرفي المدارس. دار

الخليج. عمان. الأردن

الفارس، سليمان (1996). السياسات الإدارية العامة لتنمية الموارد البشرية. مجلة البحوث الاقتصادية. المجلد السابع. العديدين الأول والثاني. ص 30.

السيد، أمل (2006). إدارة الموارد البشرية. مطابع الدار الهندسية - القاهرة.

نشوان، جميل والعاجز، فؤاد (2005). تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز تطوير التابع لوكالة الغوث الدولية بغزة. غزة: فلسطين. بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس التنمية المهنية المستدامة للمعلم في الفترة من 23-24/ أبريل / 2005 في جامعة القاهرة - فرع الفيوم - كلية التربية.

شرقي، نادية (2013). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. تم استرجاعه من

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.html?id=1161

الناقعة، صلاح وأبو ورد، إيهاب (2009). إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية. ورقة مقدمة لمؤتمر المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول. تم استرجاعها من site.iugaza.edu.ps/snaqa/files/2010/02/moalm.doc

خزعلي، قاسم ومومني، عبد اللطيف عبد الكريم. (2010). الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص. مجلة جامعة دمشق، م(26)، ع (3). كلية إربد الجامعية وجامعة البلقاء التطبيقية: الأردن.

الفار، شهناز ابراهيم. (2013). كفايات القيادة التحويلية لمديري المدارس: برنامج تدريبي مقترح. دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان: الأردن.

آل كاسي، عبد الله علي وتمام، اسماعيل تمام ويحيى، سعيد حامد. (2013). تصور مقترح لبناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام استراتيجيات التعليم والتعلم الفعال المتمركز حول الطالب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 2، 15، 9-11. تم استرجاعه من الانترنت من

http://zujournal.zu.edu.jo/images/stories/year2014/month1/12_copy_copy_copy_copy_copy_copy.pdf

عسكر، علاء صاحب. (NA). الكفايات التعليمية ودورها في تطوير أداء معلمي المستقبل. جامعة اليرموك: الأردن. استرجعت بتاريخ 2016/8/29 من <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=43655>

المراجع الأجنبية

European Commission. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. Education and Training. Retrieved from https://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf

Bowles, D., F. (1973). Competency- Based Teacher Education? The Huston Story. Huston, Texas: University of Huston.

Wilson, J. (2005). Human Resource Development, 2ed edition, Kogan Page London.



الكفايات التعليمية لدى معلمي المدارس الحكومية الفلسطينية

استبانة المعلم

عزيزي/تي المشارك/ة

يسعى المعهد الوطني للتدريب التربوي إلى تطوير وبناء قدرات معلمي المدارس الفلسطينية في كافة المراحل من خلال برامجه المختلفة، ويأتي برنامج تأهيل المعلمين للصفوف من (5-10) في المرحلة الثانية بعد البدء بمشروع تأهيل المعلمين للمرحلة الأساسية من (1-4) بالتعاون مع الجامعات الفلسطينية. والآن وبعد أن شارف البرنامج على الانتهاء، يعمل قسم الدراسات في المعهد الوطني على معرفة التغييرات التي أحدثها البرنامج التدريبي على كفايات المعلمين التعليمية، لذا نأمل منك التعاون في تحديد رأيك في مستوى كفايات المعلمين الملتحقين بالبرنامج التدريبي في مدرستك الآن وقبل البدء في البرنامج في المحاور والمجالات الواردة في الصفحات الآتية.

عزيزي المعلم : تذكر ، هذه الاستبانة لغرض البحث فقط و ليس لتقييم المدرسة او أداء اعضاء الهيئة التدريسية حيث

سيتم الاحتفاظ برؤودكم ويكل ما تقدموه من معلومات بسرية تامة ولأغراض المشروع فقط

National Institute for Educational Training

المعهد الوطني للتدريب التربوي

معلومات يملؤها الباحث:

رقم الاستبانة

اسم الباحث

المديرية التي تقع فيها المدرسة

رقم المدرسة الوطني

القسم الاول: درجة توافر الكفايات عند المعلم

عزيزي المشارك/ة: الرجاء تقدير درجة توافر الكفاية لديك (الآن وقبل الانتقال ببرنامج التدريب) بوضع إشارة (X) تحت الخيار الذي تجده مناسباً لك.

درجة توافر الكفاية لديك قبل التحاقك بالبرنامج التدريبي	الكفايات الفرعية					درجة توافر الكفاية لديك الآن
	منخفضة (1)	مقبولة (2)	متوسطة (3)	عالية (4)	عالية جدا (5)	
						1.1
						1.2
						1.3
						1.4
						1.5
						1.6
						1.7
						1.8

درجة توافر الكفاية لديك الآن		الكتافيات الفرعية					درجة توافر الكفاية لديك قبل التحاكي بالبرنامج التدريبي				
الرقم	عالية جدا	عالية	متوسطة	مقبولة	منخفضة	منخفضة	مقبولة	متوسطة	عالية	عالية جدا	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	
5.1						أوجه الطلبة نحو السلوكيات اليومية (مثل الصحة والنظافة الشخصية و السلامة العامة والانضباط الذاتي...).					
5.2						أتبع الإجراءات المناسبة لتحسين سلوك الطلبة اليومي.					
5.3						أرفع من شأن القيم والاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة.					
5.4						أكلف الطلبة بمهام أداء وواجبات ترتبط بواقع حياتهم.					
5.5						أستخدم الإرشاد والتوجيه المناسبين لاختيار مسارهم المهني الملائم لامكانياتهم.					
5.6						أتواصل مع المختصين لإيجاد أفضل الحلول لمعالجة صعوبات التعلم.					
6.1						أستخدم نتائج التقييم في تحديد احتياجاتي التدريبية.					
6.2						أطبق الخبرات التدريبية التي أكتسبها في تفعيل الأنشطة الصفية.					
6.3						أبادل الخبرات مع الزلاء لاستخدام الأساليب المشتركة في التعليم والمشاريع.					
6.4						أجمع المقالات ذات الصلة بعملية بواسطة وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.					
6.5						أقيد من المنهجيات الملائمة للوصول الى مخرجات تعلم الطلبة.					
6.6						أستخدم البحث الإجرائي في تحسين عملية التعليم والتنظم.					
6.7						أحتفظ بملف يحتوي الفعاليات والأنشطة المختلفة لمتابعة تطوري المهني.					
6.8						أشارك في الدورات والأيام الدراسية لتطوير أدائي.					

القسم الثاني: - معلومات عامة

1. الجنس 1. ذكر 2. أنثى
2. العمر 1. أقل من 30 سنة 2. من 30 - 39 سنة 3. من 40 - 49 سنة 4. أكثر من 50 سنة
3. الحالة الاجتماعية 1. أعزب/ عزباء 2. متزوج/ة
4. سنوات الخبرة في التعليم 1. أقل من 5 سنوات 2. من 5 إلى أقل من عشرة 3. من 10 إلى أقل من 15 4. أكثر من 15 سنة
5. التخصص (المادة التي تدرسها هذا العام) _____
6. ما هو معدل عدد الساعات التي تضيئها بالأنشطة التعليمية خلال أسبوع كامل (7 أيام)
 1. أقل من 30 ساعة 2. من 30 - 34 ساعة 3. من 35 - 39 ساعة 4. من 40 - 44 ساعة 5. أكثر من 45 ساعة
7. المؤهل العلمي: 1. دبلوم 2. بكالوريوس 3. ماجستير 4. دكتورة 5. أخرى _____
8. هل تعمل/ين حالياً للحصول على درجة علمية جديدة؟ 1. نعم 2. لا
 1. ممتاز 2. جيد جداً 3. جيد 4. متوسط 5. ضعيف أو معدوم
9. ما درجة إتقانك لاستخدام الحاسوب؟ 1. نعم 2. لا
 1. نعم 2. لا
10. هل يوجد انترنت في البيت؟
 1. نعم 2. لا
11. استخدم التكنولوجيا في البحث عن مصادر التعليم والتعلم
 1. أوافق بشدة (1) أوافق (2) أوافق (3) الى حد ما (4) لا أوافق (5) لا أوافق بشدة
12. استخدم التكنولوجيا في التنمية المهنية
 1. أوافق بشدة (1) أوافق (2) أوافق (3) الى حد ما (4) لا أوافق (5) لا أوافق بشدة

نشكر لكم تعاونكم