

تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د/ محمد سعد بداح جدعان الهاجري

**دكتوراه الفلسفة في التربية المقارنة والادارة التعليمية، مدير إدارة المراكز
والبعثات، جامعة الدول العربية.**

تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
د/ محمد سعد بداح جدعان الهاجري

تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة
التدريس

محمد سعد بداح جدعان الهاجري

دكتوراه الفلسفة في التربية المقارنة والادارة التعليمية، مدير إدارة المراكز والبحثات، جامعة الدول
العربية.

البريد الالكتروني: faroukgafer@yahoo.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن استجابات
أفراد العينة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (60)
عضواً من أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية الأساسية، ولتحقيق هدف الدراسة تم
استخدام استبانة مطورة لغايات استخدامها (والمكونة من عدد من ستة مجالات، ومن 47
فقرة)، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية بين فعالية أهداف البرنامج وبين
المحتوى والأهداف (0.047)، بين طرق التدريس ومستوى فعالية تحقيق أهداف
البرنامج بنسبة (0.005) وبين مستوى كفاءة هيئة التدريس وفعالية البرنامج (0.027)،
وبينت أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التقييم وأهداف البرنامج حيث كانت
النتائج منخفضة (0.574)، وأوصت الدراسة بالتأكيد على التعليم والتطوير المهني
المستمر، وأن تسعى برامج التدريب والتطوير المهني للمعلمين أن تتضمن استراتيجيات
طويلة المدى طوال فترة التعليم والعمل بالنسبة للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التقييم، البرنامج، إعداد المعلم، أعضاء هيئة التدريس.

Evaluating the Teachers Preparation Program in the College of Basic Education from the Viewpoint of Faculty Members

Mohammad Saad Baddah Jadaan Al-Hajri

**Comparative Education and Educational Management (PhD),
Director of Centers and Scholarships Management, League of Arab States.**

Email: faroukgafer@yahoo.com

Abstract:

The study aimed to evaluate the teacher preparation program at the College of Basic Education at the Public Authority for Applied Education and Training from the viewpoint of faculty members, and to reveal the responses of the sample members according to gender variations and the educational qualification, and the study sample consisted of (60) faculty members from the College of Basic Education And, to achieve the goal of the study, an improved questionnaire was used for the purposes of its use (consisting of a number of five areas, and 47 paragraphs), and the results of the study indicated a statistical significance between the effectiveness of the program objectives and the content and objectives (047.0), between teaching methods and the level of effectiveness of achieving goals The program has a percentage of (005.) and the level of the faculty competence and the effectiveness of the program (027. 0), and indicated that there is no statistically significant relationship between evaluation and program goals where the results were low (0.574), and the study recommended an emphasis on continuing education and professional development, and to seek Teacher training and professional development programs that include long-term strategies throughout the period of education and work for teachers.

key words: evaluation, Program, teacher preparation, faculty staff members.

مقدمة:

يعد التعليم الرصيد الاستراتيجي لحركة التنمية في المجتمع وتوجيه فعالياته، وهو المدخل للوفاء باحتياجات التنمية المستقبلية، فهو يحتل مكان الصدارة في المجتمع العالمي بشكل عام، والعربي بشكل خاص، باعتباره مركز اشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، لخدمة أجيال المستقبل، والذي يقع على عاتقه تقدم المجتمع، على اعتبار أنه يؤدي دوراً هاماً في تنمية المجتمع حيث يعتمد بناءه على تربية الأجيال تربية صحيحة بما يخدم التنمية الشاملة، ومن ثم تحرص الدول على وضع التعليم في طليعة أولوياتها باعتباره ركيزة التقدم ومواجهة تحديات العصر بمختلف صورها، ومن ثم ينظر إليه على أنه صمام الأمن القومي للمجتمع، وإذا كانت مساهمة المدرسة في تحقيق رسالتها في بناء وتنمية المجتمع تتوقف على قدرتها على أداء وظائفها المختلفة التي يمكن إجمالها في تربية الجيل، ونشر ثقافة المجتمع، والحفاظ على العادات والتقاليد، وغرس أولويات المستقبل، ويتوقف كل هذا على عوامل تشكل منظومة التعليم الاجتماعي، ويأتي في مقدمتها المعلم الذي من أهم العوامل الحاكمة لمنظومة التعليم بشكل عام، فهو الذي يتولى جانباً هاماً من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد فيه المدرسة، ومن ثم يؤمل منه أنه يؤدي مهامه ويقوم بواجبه على أكمل وجه، وتأسيساً على ما سبق فإن المعلم يعد بمثابة صمام الأمان في منظومة التعليم، فعليه تتوقف كفاية التعليم وجودته، بمعنى أنه لا يمكن القول أن هناك مدرسة بدون معلم، حيث أنه يعد موصلاً للمعلومات إلى تلاميذه، والمؤثر في بناء شخصياتهم، والمدعم الحقيقي لربط المدرسة بمجتمعها المحلي، وعلى هذا فإن المعلم يعد بمثابة عماد هذه المدرسة وعقلها المفكر وموقعه بالنسبة لها كموقع القلب من الجسد فلا قيمة لوجودها إلا بوجود معلم فعال بها، وذلك نظراً لما يقوم به من أنشطة تعليمية وتربوية، وتثقيفية، وغيرها، بل عليه يتوقف قيام المدرسة بوظائفها المختلفة التي تحددها طبيعة العصر الذي نعيشه، وبالإضافة إلى ما سبق فإن تحقيق أهداف المدرسة، والتي تقوم عليها تلك الوظائف، والتي تتحقق من خلال ما يقوم به المعلم من أدوار وما يتحمله من مسئوليات مثل إعداد التلاميذ للمراحل التعليمية، بالإضافة إلى نشر التوعية والتثقيف بين تلاميذه نحو قضايا المجتمع ناهيك عن مشاركته في إنجاز الأمور الإدارية الخاصة بالمدرسة، ويعتبر المعلم العنصر الرئيس في أي نظام تعليمي، باعتباره الركيزة الأساسية لنجاح النظام التعليمي، وتحقيق جودته، وبلوغ أهدافه، فقد أضحت قضية إعداد المعلم لمهنة التعليم من القضايا الهامة، وخاصة بعد أن اتضحت أدوار المعلم الجديدة كموجه ومرشد، وكعضو في تنمية المجتمع، وكمشرف قرار، وكمشرف تربوي، وكمحقق للنظام، ولذا تزايد الاهتمام بعملية إعداد المعلم.

إن أبرز التطورات في القطاع التعليمي ظهرت في أوائل الخمسينيات من القرن الماضي حين حظيت الكويت بدخول قومي كبير، ففي هذه المرحلة الانتقالية جاء الاهتمام بالتعليم على رأس أولويات الحكومة انطلاقاً من إيمانها بأن الخدمات التربوية تلعب دوراً بارزاً في تحقيق التنمية المنشودة، فالتربية مصدر المعرفة والمهارات الفنية كما أنها السبيل لتطوير المواطن الكويتي وتأهيله نظراً للحاجة الماسة إلى أشخاص مؤهلين مهنيًا وحرفياً لمواكبة التطورات الاقتصادية السريعة والتوسع الملحوظ في سوق العمل.

فالمعلم هو الركن الأساسي في العملية التعليمية، ويعد الأهم والأكثر تأثيراً لتنمية المتعلم وتأسيس مخرجات ناضجة، ولذا فإن إعداد المعلم من أهم أولويات التعليم الجامعي، وهو الأساس في العملية التنموية وإعداد الأجيال وذلك من خلال عملية متكاملة تبدأ من الصف الأول وتنتهي بالتعليم العالي.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة أنه نتيجة للانفتاح الكبير والتسارع والتنوع، وظهور البرامج الدولية التي تسعى إلى تنمية مهارات المعلمين، وإعدادهم لأداء دورهم وفقدان المظلة الجامعية الحالية لبعض البرامج المطروحة ومحاولة أفراد مؤسسات خاصة بهذا الدور، وحرصاً على الهوية الوطنية، من فقدان المؤسسة الوطنية، لدورها في الإشراف على برامج إعداد المعلمين ما قبل الخدمة، ومنعاً للاحتكاكات العالمية (طارق البديري: 2015، ص 61)، وأشارت العديد من المؤتمرات العلمية المتخصصة إلى حاجتنا إلى تطوير الكفايات اللازمة للمعلمين ونذكر من هذه المؤتمرات ما يلي: مؤتمر (معلم المستقبل: إعداده وتطويره) بالتزامن مع اليوم العالمي للمعلم بهدف الاستفادة من المبادرات السابقة، والحالية، والمستقبلية في مجال إعداد المعلم في كل المسارات الهادفة إلى تطويره، وتحسين أدائه، وكذلك عرض التجارب الدولية في كل ما يتعلق بإعداد المعلم، وبرامج التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة، واستشراف مستقبل برامج إعدادهم في المملكة العربية السعودية، وتسليط الضوء على الرخصة المهنية، ودورها في تطوير المعلمين أثناء الخدمة (كلية التربية، جامعة الملك سعود: 2015).

و مؤتمر (المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات) حول إعداد المعلم وتطويره المهني في ضوء المتطلبات التربوية المتجددة وتحديد المقصود بالتطوير المهني للمعلم ومبرراته (كلية التربية، جامعة الملك خالد بالسعودية: 2016).

ومؤتمر التنمية المهنية المتكاملة للمعلمين، وضرورة تطوير مناهج كليات التربية لمواكبة تطور منهج الكفايات المهنية اللازمة للمعلمين (المركز الوطني لتطوير التعليم: 2017).

ومن ثم فقد تساءلت الدراسة الحالية عن مدى تقييم البرنامج الحالي وقدرة كلية التربية الأساسية على بناء برنامج وطني لتدريب وإعداد المعلمين بحيث يكون شاملاً ومحافظة على الهوية الوطنية وتعميمها؟

ثانياً: تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيس:

ما درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية لبرنامج إعداد المعلمين؟.

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة فاعلية أهداف برنامج إعداد المعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة وبين الجنس (ذكر، أنثى)؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة فاعلية أهداف برنامج إعداد المعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة وبين المؤهل العلمي للكادر الأكاديمي؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة فاعلية أهداف برنامج إعداد المعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة وبين الخبرة لأعضاء الهيئة التدريسية؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحتوى التعليمي للبرنامج ومستوى تحقيق فعالية أهداف البرنامج؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية وفاعلية تحقيق أهداف البرنامج؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين مستوى طرق التدريس ومستوى فاعلية تحقيق أهداف البرنامج؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تقييم البرنامج ومستوى فاعلية أهداف البرنامج؟.

ثالثا: أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية تحقيق ما يلي:

- توضيح العلاقة بين درجة فاعلية أهداف برنامج إعداد المعلمين وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة لأعضاء هيئة التدريس.
- تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- توضيح العلاقة بين كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتحقيق أهداف برنامج إعداد المعلمين.
- توضيح العلاقة بين طرق التدريس ومستوى فاعلية تحقيق أهداف برنامج إعداد المعلمين.
- توضيح العلاقة بين مستوى تقييم برنامج إعداد المعلمين وأهداف البرنامج.
- توضيح العلاقة بين محتوى برنامج إعداد المعلمين ومستوى فاعلية أعضاء هيئة التدريس.

رابعا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- إثراء الدراسات النظرية فيما يتعلق بإعداد المعلمين.
- يمكن للدراسة إفادة أعضاء هيئات التدريس بكليات التربية، وهيئات الجودة والاعتماد.
- يستفيد من هذه الدراسة مسئولو وزارة التربية في عمليات التخطيط لتطوير المنظومة التربوية فيما يتعلق بإعداد المعلمين.
- تستفيد كذلك المدارس في التخطيط للبرامج التدريبية أثناء العمل لصقل مهارات وخبرات المعلمين.

خامسا: مصطلحات الدراسة:

- التقييم: مجموعة واسعة من الأنشطة ذات إجراءات وأهداف مختلفة يقوم من خلالها جمع وتحليل المعلومات عن مختلف البرامج لتحديد أهميتها ونتائجها ومدى الكفاءة والفاعلية وقياس أثر أنشطة البرنامج علي المستفيدين.

(James E.veney – Arnold D. Kaluzny; 2014, p.2).

ويمكن تعريف التقييم إجرائياً: تلك الجهود التي تبذل للتأكد من مدي النجاح في تحقيق الأهداف المحددة أثناء التعامل مع برنامج إعداد المعلمين بكلية التربية الأساسية. قياس للنتائج سواء كانت سلبية أم ايجابية بهدف التطوير المستمر للبرنامج وللمنظومة التربوية بشكل عام.

- البرنامج: مجموعة منظمة من الأنشطة مصمم للوصول إلى الأهداف المحددة والأنشطة ليست مجموعة عشوائية من الأفعال بل هي سلسلة من الأفعال المخططة والبرامج تعتبر تدخلات أو خدمات يتوقع أن يكون لها نوع من التأثير على المشاركين فيها. (David Royse, others ;2011, p.17).

ويمكن تعريف البرنامج إجرائياً: عملية منهجية تشمل على عدد من الأنشطة والخطوات. تتم هذه الخطوات بصورة منظمة ودقيقة. يتم من خلال ذلك إكساب بعض الأفراد أو غيرهم مجمعة من المعارف والمهارات والقدرات والخبرات المتعددة. من شأن هذه الخبرات والمعارف أن تؤثر على المشاركين في البرنامج بشكل مباشر أو من يؤثر فيهم البرنامج بصورة غير مباشرة.

- كلية التربية الأساسية: إحدى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت وهي مختصة بالعلوم التربوية، ولديها معايير من مؤشرات الجودة والمرافق والإدارة والأهداف والموارد البشرية والتنظيم الأخلاقي.

- الكفايات التعليمية: هي قدرة المعلم ومدي تمكنه من أداء عمل محدد يرتبط بمهامه التعليمية وبما لديه من معارف ومهارات بنجاح وفاعلية(أصف يوسف:2015، ص 91-116).

ويمكن تعريف الكفايات إجرائياً: بأنها يكتسبها المعلم من خلال عمليات التدريب والاعداد المهني التي يمر بها في حياته الدراسية والعملية، وتتأثر هذه الكفايات سلبيًا وإيجابيًا بالتطور في المنظومة التعليمية التي ترمي إليها المنظومة التربوية في البلاد، وتعمل هذه الكفايات على توجيه سلوك المعلم وترتقي بأدائه إلى مستوى يمكنه من مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين والتغلب عليها.

التنمية المهنية: هي تلك المعرفة النظرية غير المقصورة علي مجال محدد، ولكنها تختص بالتنمية الكلية للمعلم في جميع الجوانب، ليصبح افضل مهنيًا، وبهذا لا يوجد سبيل أو طريق معين يمكن اتباعه في مجال التنمية المهنية كما لا يوجد نهاية لها مادام المعلمون في المهنة(بيومي محمد ضحاوي، وسلامة عبد العظيم حسين:2009، ص 41).

ويمكن تعريف التنمية المهنية إجرائياً بأنها عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمه قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستويات أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الايجابية لديه لتحسين مستوى التعليم والتعلم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

إعداد المعلمين: عملية بنائية تشاركية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، من خلال تحقيق مبدأ الكفايات التربوية، لتحسين مستوى التعلم والتعليم والاستجابة للمتغيرات (أحمد إسماعيل حجي: 2011، ص 24-28).

ويمكن تعريف إعداد المعلمين إجرائياً بأنها مسألة إعداد المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني والمادي لمنحهم مكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي لوزارة التربية والتعليم، حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين والإداريين إلى تنمية مهنية مستدامة.

سادساً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يؤسس الأدب التربوي للمؤسسات الأكاديمية على أداء ثلاث مهام رئيسة تتمثل في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهنا يلزم الشراكة بين المؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي، لتحقيق التواصل الحضاري، ولتحقيق فلسفة التعليم العالي وهي إن الجامعات تعد أهم المؤسسات التي تقوم بخدمة التعليم وضرورة التنسيق في المتابعة والتقييم حيث تؤدي الجامعات دوراً بارزاً في إعداد البرامج التعليمية والتدريبية والعملية التطبيقية وتنمية الأداء في هذا الشأن وتحسين التفاعل التدريسي ومراعاة أخلاقيات مهنة التدريس وأداة التقييم بالملاحظة والاختبارات ونتائج التعليم والتدريب سواء أكانت معارف أم مهارات أم معلومات والاهتمام بأسلوب التعليم سواء أكان الأسلوب مباشر أم غير مباشر مع مراعاة الأهداف المنشودة من حيث حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة (ماجد أبو مخ: 2013، 45).

ومن هذا المنطلق فقد جاء الاهتمام من قبل مؤسسات التعليم العالي بوضع برنامج إعداد المعلمين، والذي يهدف إلى تمكين المعلمين من المهارات الأساسية والاستراتيجيات التعليمية ومساعدتهم للاندماج في البيئة المدرسية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة، مما يحسن من فرص استمرارهم في المهنة وتطويرها، ويمكنهم أيضاً من المهارات اللازمة لتحسين أدائهم (أمل محمد علمي: 2013، ص 21).

ولقد اعتبرت منظمة اليونسكو إعداد المعلم استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، لذلك فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالحه تتوجب إعداده إعداداً متكاملًا، أكاديمياً ومهنياً وثقافياً كما تستلزم تنميته تربوياً لتمكينه من التفاعل المبدع مع

متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية، وتبعاً لذلك فقد احتلت مسألة إعداد المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني والمادي مكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي لوزارة التربية والتعليم في كل دول العالم، حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين والإداريين إلى تنمية مهنية مستدامة، وتعتمد نوعية المعلمين إلى حد كبير على البرامج التي تعد لهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة، وهكذا فإن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد، وبالتالي فإن وجود برنامج للتنمية المهنية سيحقق عدة فوائد منها إكساب المعلمين قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي وضمن مساهمة الجميع في مسئولية نمو وتطوير وتحسين الأداء وبالأخص تطوير المدرسة وأدائها.

ويمثل المعلمون أبرز المدخلات البشرية للتعليم بعد الطلبة، ويظهر أهمية الدور الذي يقومون به من خلال تربية وتنشئة وتوجيه الأطفال والشباب للمستقبل البعيد والقريب على حد سواء، كما يظهر دورهم في نوعية التعليم ومن ثم في تشكيل مستقبل الأجيال القادمة وحياة الشعوب، وترجع أهمية الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لعدة أسباب أهمها:- (باكارد وريس:2013، ص 82) .

- ثورة المعلومات والاتصالات: حيث ينصب التركيز في الوقت الحاضر على التواصل مع ثورة المعلومات والاتصالات التي حدثت في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين واستغلالها أحسن استغلال، ويمكن القول بوجود ثورتين منفصلتين تسييران في تواز، إحداهما ثورة المعلومات حيث الكم الهائل من المعلومات المتاحة عن كل شيء تقريبا بالإضافة إلى التنوع في الطرق التي يمكن من خلالها الحصول على المعلومات والذي يتزايد بشكل مستمر، والأخرى هي ثورة الاتصالات والتي من خلالها يمكن نقل كل أنواع المعلومات على المستوى المحلي أو عبر الإقليم أو حتى عبر العالم باستخدام وسائل إلكترونية أكثر تعقيداً وبسرعة هائلة وثقة أكبر في هذه التكنولوجيا على نقل المعلومات بشكل متميز.

- سرعة التغيير: فالنظم التعليمية تعيش ثورة تعليمية جديدة، حيث يتعرض السياق الذي يعمل فيه المعلم إلى تحول وتغير متلاحق، ويعول على التعليم وأساسه المعلم بأن يكون من العوامل التي تساهم في صميم ولب التنمية الشخصية والمهنية والمجتمعية(برونر خوسيه:2001، ص 21).

- التطورات العلمية والتكنولوجية: فلقد فرضت التغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية وعلى المعلم ضرورة مواكبة هذه التطورات، كما فرضت على مؤسسات وإعداد المعلم ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومناهجها واستراتيجياتها وتقنياتها ونشاطاتها المتعلقة

بالإعداد والتنمية بهدف تمكين المعلمين من الكفايات والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة في مجتمع الثورة العلمية والتكنولوجية (أحمد الخطيب: 2011، ص 76).

- تطور المجتمع: فسرعة تطور الحياة في المجتمع وتغير مطالبها، تحتم على المدرسة أن تساير الحياة خارجها في تطورها وتغيرها بما تحتويه حتى تستطيع أن تحقق وظيفتها الاجتماعية. والمعلم لا يعد الأجيال في فراغ وإنما في إطار مجتمع ينهض ويتغير، ومن ثم فالتطور المهني المستمر للمعلم يكون هو الأداة الفعالة التي تساعد المعلم على تطوره وتنميته في شتى المجالات ليساير التطور الحادث في المجتمع الذي يعيش فيه.

- تطور العلوم التربوية والنفسية: فالتطورات التي وصلت إليها هذه العلوم من نظريات للتعليم وطرق حديثة للتدريس والتفاعل مع الطلبة، تحتم على المعلم ضرورة الاطلاع على تلك التغيرات للاستفادة منها وتطبيقها في الواقع الميداني.

- استمرارية التفعيل والتنشيط للمعلمين: فالعناية بعملية التنمية المهنية للمعلمين تصب في إطار التنمية الذاتية التي يقوم بها الفرد بنفسه، فيعلم نفسه بطريقة مستمرة طوال حياته، كما أن العمل على توجيه هذه العملية ونجاحها يجعل من مهنة التعليم عملاً محبباً إلى نفس المعلم ومجدداً لنشاطه الذهني، ويتزايد إنتاجه كما وكيفا ويحقق الرضا عن نفسه وعن عمله (عبد العزيز السنبل: 2002، ص 89).

ولا بد لأي برنامج يراد له أن يكون فعالاً على أعلى مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق " الحاجات التنموية " لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلمين تهدف إلى ما يلي:-

- رفع مستوى المهارة لدى المعلمين في مجال التدريس.

- رفع مستوى المهارة عند المعلم للقيام بمهام الإدارة وخدمة المجتمع.

- اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في

التعلم الذاتي والتعليم المستمر.

- اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في بناء مواصفات الاختبار الجيد.

- توفير المناخ المناسب للمعلمين للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات (بشير حداد: 2004، ص 121).

وتتمثل أهداف التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

- تنمية وعي المعلم محليا وعالميا بمتغيرات السياق التربوي.
- تنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في البيئة التعليمية.
- تحسين وتحديث معارفهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية.
- إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يظلوا مواكبين للاتجاهات والتطورات التربوية (طارق عامر:2012، ص 49).

وكذلك تنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية، وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس، ومنها

- وقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانياً.

- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والحريرية.

- تنمية المعلمين في كافة الجوانب: أكاديمياً ومهنياً وشخصياً وثقافياً.

- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.

- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.

- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم.

- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.

- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط .

(Wlidy, Helen & Wallace;2004 ,p.32).

ويرأي الباحث فان للتنمية المهنية عدة أهداف تتمثل في تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله التربوي، والتدريب المستمر للمعلم بما ينسجم مع مفهوم التربية المهنية المستدامة، وتزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من مشكلات تعليمية، وتزويد المعلم بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية، وصولاً إلى تنمية الصفات القيادية للمعلم وإطلاعه على خبرات زملاءه المعلمين.

ويتفق عدد من التربويين على أن مجالات التنمية المهنية للمعلم تتركز في ثلاث مجالات هي:-

- المجال التربوي: الذي يختص بالدرجة الأولى بمهارات المادة الدراسية والمعلومات والمعارف والكفايات العقلية والأكاديمية التي يشتمل عليها تحصيل المعلم العلمي والتعليمي العام، وكيفية تيسير اكتساب المتعلمين لها مثل المادة الدراسية، وطرق وأساليب التدريس المختلفة، والأهداف التربوية والسلوكية، ووسائل وتكنولوجيا التعليم، وتطوير مواد التعليم والتدريس.

- المجال الإداري: الذي يركز على إجراءات التدريس والتعليم وتنظيم وإدارة وقت المتعلمين مثل الاتصال والتفاعل الإنساني، والتوجيه، والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز التعلم، وتخطيط وتحضير الدروس، وتعديل السلوك الصفّي، والإدارة الصفية، وتقييم التحصيل، وتخطيط وتنفيذ الأنشطة الصفية واللاصفية.

- المجال الشخصي: الذي يهتم بخصائص المعلمين الإنسانية البناءة للتعلم والتدريس مثل المظهر، والقيم والاتجاهات، والأخلاق المتصلة في مهنة التعليم التي تشكل في مجموعها سمة الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها(علي حمد مقرب:2000، ص 46).

ويمكن للباحث أن يرى أن هناك مجالات للتنمية المهنية تهتم بالتطوير والتجديد والتحديث في المجال التخصصي، مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية، ومجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم الذاتي الذي ينعكس بدوره على تحسين وتطوير أداء المعلم.

ولقد مرت كلية التربية الأساسية منذ نشأتها عام 1962م بمراحل متعددة وأسماء مختلفة، تدرجت عبرها من معهد بسيط للمعلمين والمعلمات، حتى غدت كلية أكاديمية ضخمة من مختلف التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل الكويتي، وقد تبدل نظامها من السنة الكاملة الدراسية إلى نظام المقررات الفصلي، ومن مدة دراسة سنتين إلى أربع سنوات.

وتتنوع الأقسام بالكلية لتصل إلى تسعة عشر قسماً علمياً تطرح برامج علمية متعددة، ما بين علمي وأدبي وإسلامي وفني ورياضي وموسيقي وتقني مع أعضاء هيئة تدريس وهيئة تدريب مؤهلة، من ذوي الخبرة والمكانة من داخل الكويت وخارجها من الدول العربية والأجنبية، وتتفاعل هذه الخبرات بما لها من تنوع ثقافي، بصورة تكاملية أدت إلى الاستفادة منها بأقصى صورة ممكنة لتتحول كلية التربية الأساسية من مجرد منشأة تعليمية إلى منظومة متكاملة ومنارة ثقافية شامخة تؤثر في المجتمع وتتأثر

-
- بمتطلباته، وتتماشى مع أحدث منجزات العصر ومع التطوير الدائم والعطاء المستمر والعمل الدعوب من أجل رفعة الوطن، وتهدف الكلية إلى:
 - إعداد معلمين تربويين ذوي كفاءة عالية، لخدمة العملية التعليمية وفق معايير ومواصفات عالمية.
 - توفير الكوادر العلمية المؤهلة من أعضاء هيئة التدريس والتدريب، القادرة على تحقيق رؤية ورسالة الكلية.
 - تطوير البرامج والمناهج الدراسية بالكلية لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال إعداد وتأهيل المعلم.
 - تشجيع عملية البحث العلمي في مجالات المعرفة المختلفة.
 - تلبية احتياجات سوق العمل عن طريق طرح البرامج العلمية والأكاديمية المعتمدة لتحقيق التنمية المستدامة.
 - توفير فرص التدريب والتعليم المستمر للعاملين في مجال التعليم من أجل تنميتهم مهنيًا.
 - الإضافة إلى المعرفة العلمية في المجال التربوي وفي مختلف تخصصات الكلية من خلال إجراء البحوث النظرية والتطبيقية.
 - التعاون مع المؤسسات والهيئات العاملة في مختلف مجالات التربية على نحو يؤدي إلى تطوير التعليم في المجتمع الكويتي.
 - تطوير البرامج والمناهج الدراسية بالكلية على نحو يجعلها تلاحق التطورات المتسارعة في مجال إعداد المعلم.
 - الإسهام في الجهود المبذولة نحو جعل التعليم مهنة تخصصية لها معاييرها وشروط ممارستها.
 - مراعاة الاتجاهات العالمية في مجال حقوق الإنسان من خلال الاهتمام بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة وإعدادهم كمعلمين واختصاصيين تربويين.
 - تطوير نظام التسجيل وإعداد الجداول الدراسية والإرشاد الأكاديمي في ضوء الأعداد المتزايدة من الطلبة (الموقع الرسمي لكلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب).

ومن مظاهر الاهتمام بالمعلم في دولة الكويت أنه تم إنشاء جمعية المعلمين الكويتية، وهي جمعية نفع عام تأسست في 24 أكتوبر 1962 وأشهرت من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في 14 يوليو 1963 (جمعية المعلمين الكويتية).

وأيضاً ما نص عليه الدستور الكويتي في المادة 13 أن التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع تكفله الدولة وترعاه، وكذلك في المادة 14 بأن الدولة ترعى العلوم والآداب والفنون وتشجع البحث العلمي (الدستور الكويتي: المادتان أرقام 13، 14).

وهذه الفلسفة الوطنية التي تقوم علي إعداد المعلمين من إتقان مهارات التواصل، وامتلاك القدرة على التفكير الناقد، والتمكن من فهم علوم العصر وتقنياته، وتهيئة البيئة الصفية الجيدة، ومعرفة مفاهيم محتوى المنهاج وأهدافه، وبناء أدوات تتصف بالصدق والثبات، وأن يمتلك المعلمون منظومة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات، تتسق مع المبدأ العام لبرنامج تدريب المعلمين ما قبل الخدمة ومعرفة المعلمين للسياق الاجتماعي.

تسعي الدول إلي تطوير نظامها التعليمي ورفع كفايته الداخلية والخارجية، وذلك من خلال البحث عن أفضل طرق وأساليب النهوض المتاحة، وهذا يرجع أيضاً للتحديات التي تواجه الأنظمة التعليمية والمتمثلة في الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها (سعود الحربي، ابتسام الحاي: 2012، ص57). إن دور المعلم في عصر المعلوماتية دور أساسي باعتباره ركناً أساسياً يعتمد عليه في بناء الأجيال، ومحوراً من محاور منظومة العمل التربوي، لذا يجب ألا ينفصل عن التطور الذي يحدث في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ناحية والتطور الذي يلحق بالفكر والممارسة التربوية من ناحية أخرى لذا عليه تنمية قدراته الذاتية وتطويرها لأن متطلبات دور المعلم تقتضي التركيز علي تنميته لنفسه مهنيًا على أنها عملية مستمرة ومتواصلة لا تقف عند حد معين. حيث أن عملية التنمية المهنية للمعلم عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء وتلبية حاجات التغير ومتطلبات العصر ولتطوير قدرات المعلم و مواكبة كل جديد ومستحدث ومتطور.

كما أن التطورات العميقة التي يشهدها الاقتصاد العالمي والأهداف الجديدة التي تتطلع المنظومة التربوية لتحقيقها تستوجب توفر المعلم الكفاء الذي يمكنه الاسهام الفعال في إيجاد القيمة المضافة المرجوة التي تتمثل أساساً في إعداد الأجيال المهية للانخراط في عالم شديد التعقد، وسريع التغير، عن طريق إعادة النظر في دوره التقليدي، سعياً لتحسين جودة العملية التعليمية المستمر، وتطوير مخرجاتها في الاتجاه الذي

يستجيب لمتطلبات الفترة الراهنة ويستتبق ما يمكن أن يحدث في المستقبل القريب(نور الدين الساسي:2012، ص 171).

الدراسات السابقة:

1- دراسة (سمية حامد الحسين، 2016)

هدفت الدراسة إلى تنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة، ولتحقيق ذلك تم بناء برنامج تدريبي مقترح، وتحددت مشكلة البحث في تعرف فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة، ولمعرفة فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الأداء المهني تم تطبيقه على مجموعة البحث المكونة من عينة من معلمين ومعلمات الحلقة الأولى تبين وجود فاعلية للبرنامج التدريبي (n^2) من التعليم الأساسي في سورية، وباستخدام معادلة مربع إيتا المقترح في تنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سورية.

2- دراسة:(كرول وآخرون"2016 Krol, K. & et al)

هدفت الدراسة إلى تناول التأثيرات الناتجة عن تطبيق أحد البرامج المقترحة للتنمية المهنية في تدعيم تطبيق التعلم التعاوني من جانب معلمي المدارس الابتدائية في هولندا، وتم تطبيق الدراسة على عينة مختارة من بين معلمي المدارس الابتدائية في هولندا، وتوصلت الدراسة إلى أن التأثيرات الناتجة عن عملية التدريب تظهر بوضوح من خلال الربط بين طريقتي التدريس باستخدام التعلم التعاوني والتدريس بالعرض المباشر، فضلا عن تنشيط المعرفة السابقة لدى الطلاب حول مهاراتهم الاجتماعية، وكذلك حصل المعلمون المشاركون في المجموعة التجريبية للدراسة على درجات أعلى وذات دلالة إحصائية مقارنة بزملائهم في المجموعة الضابطة فيما يتعلق بقدرتهم على تنشيط تذكر المعرفة الأكاديمية السابقة.

3- دراسة:(بتسام ناصر، وعبير مبارك ، 2016)

هدفت الدراسة لتطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجريتي اليابان وفنلندا، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المقارن، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن نسب القبول في مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة تتم بنسب كبيرة مقارنة بدولتي المقارنة نظرا لضعف معايير القبول بها، مما يؤثر على

جودة مخرجاتها، إضافة إلى ضعف تركيز برامج إكساب المعلم للمهارة البحثية، وكان من توصياتها ضرورة التركيز على الجانب البحثي ومناهج البحث العلمي فيما يخص برامج مؤسسات إعداد المعلم.

4- دراسة: (إينس وآخرون (Ince, M.& Etal;2014)

تناولت الدراسة تطبيق أحد برامج التنمية المهنية القائمة على التكنولوجيا المتطورة بالنسبة لتدعيم الكفايات التكنولوجية لمعلمي التربية البدنية. كما هدفت - أيضاً - إلى تناول التأثيرات الناتجة عن تطبيق هذا البرنامج المقترح على اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو استخدام التكنولوجيا المتطورة في التعليم، وتألفت عينة الدراسة من معلمي التربية البدنية، وتوصلت الدراسة إلى: أن برنامج التدخل لتدعيم استخدام التكنولوجيا لدى هؤلاء المعلمين يحقق نتائج كبيرة وفعالة في تدعيم كفاياتهم التكنولوجية بشكل وكذلك الكفايات المتعلقة بإدخال التكنولوجيا المتطورة في التدريس، في ضوء الفروق بين نتائج الاختبارين القبلي والبعدي للدراسة - كما توصلت إلى أن هناك توجه بارز لدى عدد كبير من المعلمين المفحوصين نحو تدعيم كفاياتهم التكنولوجية في التدريس.

5- دراسة (ميسرايو لبة، 2014)

استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح يمكن من خلاله تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق جودة منظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وذلك من خلال: التعرف على واقع المرحلة الابتدائية بدولة الكويت - الواقع الحالي لمنظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية - الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة منظومة التنمية المهنية المرجوة لمعلم المرحلة الابتدائية - التعرف على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة لمنظومة التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية - محاولة الوصول إلى رؤية مستقبلية لمعلم المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وتوصلت الدراسة إلى أن الثورة العلمية والتقنية تتطلب تدريباً مستمراً للمعلم، ولذلك يتعين على المدرسة الابتدائية أن تصمم لنفسها استراتيجيات، ومنهجيات، وتقنيات، وأن تدرب معلميه على موجة التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتقني السريع، وتركز على التطوير الإداري والمؤسسي، والتعلم الذاتي.

6- دراسة: (ماجد أبو مخ، 2013)

استهدفت الدراسة التعرف على واقع الشراكة بين أكاديميات إعداد المعلمين العربية والمجتمع المحلي داخل الخط الأخضر في فلسطين، وفقاً للمتغيرات الشخصية الجنس المؤهل العلمي المسمى الوظيفي سنوات الخدمة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم

إعداد استبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع الشراكة بين أكاديميات إعداد المعلمين وبين المجتمع المحلي من منظور العاملين في هذه المؤسسات، جاء بمستوى متوسط، حيث يعزى الأثر الجنس ولصالح الذكور ، كما يعزى أيضا وجود أثر لمتغير الخبرة، كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الخبرة التعليمية وجاءت الفروق لصالح فئة الخمس سنوات في المجال المعرفي ومجال المشاركة في الخدمات العامة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي، ومتغير المسمى الوظيفي، بينما جاءت الفروق مرتفعة في المجال المعرفي للشراكة في مجال التدريب بين المؤسسات.

7 - دراسة (سعيد فايز الأكلبي، 2012)

هدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي: تحديد قائمة بالحاجات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على مدى توافر الحاجات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية لديهم من وجهة نظرهم، وإعداد برنامج إلكتروني لتنمية مهارات معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية على استخدام تكنولوجيا التعليم، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، المنهج شبه التجريبي، وطبق البحث على محافظة بيشة بالمملكة العربية السعودية، واقتصر البحث على معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم محافظة بيشة، وكانت عينة البحث من معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وكانت نتائج البحث كالتالي: تم بناء البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية بحيث تكون ملبية لاحتياجات المعلمين، كما تم تصميمه على ضوء خصائصهم، مما خلق لدى المعلمين اتجاهاً إيجابياً نحو برامج التنمية المهنية، وجاء البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية ليكون مراعيًا للفروق الفردية بين المعلمين، مما ساعد على تكوين اتجاهات إيجابية لدى عينة البحث تجاه برامج التنمية، واهتم البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية بالتغذية الراجعة للمعلمين، مما حقق نوعاً من الراحة النفسية لدى المعلمين نتيجة سرعة استجابة البرنامج لهم، واهتم البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية بإعلام المعلمون بالأسس التي يتم على أساسها تقويهم، كما اهتم البرنامج الإلكتروني للتنمية المهنية بالإعلان الفوري للنتائج وتصحيح الأخطاء للمعلمين وإعلامهم بها مما ساعد على خلق اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو برامج التنمية.

8- دراسة كيونج ومورنينج ستار (Kyeong& Morningstar,2011)

اهتمت الدراسة بتأثيرات تطبيق برامج التدريب الإلكترونية علي المعرفة والاتجاهات والكفايات المهنية لدي معلمي التربية الخاصة في مرحلة التعليم الثانوي فيما يتعلق بالتعامل مع تلك الشرائح المتنوعة من الطلاب وأسرهم، وتمثلت عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في الوقت الراهن ببرامج التربية الخاصة في مرحلة التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية تم توزيعهم عشوائيا على مجموعتين: إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية، وتألفت الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسة من: اختبار المعرفة بالمحتوى الدراسي ويتكون من عشر أسئلة للاختيار من متعدد فضلا عن سؤالين آخرين من أسئلة المزوجة- مقياس اتجاهات المعلمين نحو التعامل مع تلك الفئة من الطلاب، وكانت من أهم نتائج الدراسة: اكتساب المعلمين المشاركين في برامج التدريب الإلكترونية من المعلمين الآخرين الذين شاركوا في المجموعة الضابطة للدراسة والذين لم يتلقوا أي تدريب علي الإطلاق- لم تتوصل الدراسة إلي حدوث أي تغيرات كبرى وذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين ومستويات كفاياتهم المهنية فيما يتعلق بالتعامل مع هذه الفئة موضع الدراسة من طلاب التربية الخاصة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

مثلت الدراسات السابقة نقطة انطلاق صوب موضوع البحث حيث أن الباحث استفاد من الدراسات السابقة أن تقوم بالربط بين متغيرات الدراسة والجمع بين موضوع إعداد المعلمين والتنمية المهنية والتطوير المهني أثناء الخدمة، كما أفادت الدراسات السابقة الباحث في اختيار أسلوب الدراسة المناسبة التي من شأنها تحقيق أهداف الدراسة والاجابة علي تساؤلاته.

سابعاً: الإجراءات المنهجية:

1- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

2- حدود الدراسة:

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود التالية:-

- استخدام أداة مطورة لقياس، ومتابعة إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم في مرحلة ما قبل الخدمة في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

- الزمان: كانت الدراسة في العام الجامعي (2019-2018).

تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
د/ محمد سعد بداح جدعان الهاجري

- المكان: كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت.

3- عينة الدراسة

أجريت الدراسة على عينة قوامها (٧٣) وقد استرد منها (60) فقط عضوا من أعضاء هيئة التدريس نسبة الاستجابة 82%0

4- إجراءات الدراسة:

تم اعتماد الأداة لتقييم برنامج إعداد المعلمين والتي تكونت من خمسة مجالات وتمثل العناصر (النتائج/ المحتوى/ أعضاء الهيئة التدريسية / طرق التدريس/ التقويم).

وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتخصص معلم صف للعام الجامعي (2018-2019)، وقد بلغ حجم العينة المدروسة (60 مفردة)، وقد استخدم الباحث الاستبانة المكونة من خمس مجالات تتضمن 47 فقرة) وللتحقق من صدق الاستبانة فقد استخدمت الصدق الظاهري و تحكيمها 80%.

5- وصف الأداة المستخدمة

تتكون الاداه المستخدمة في البحث من ستة مجالات وتم استخدام مقياس كيرت الخماسي وهو (بدرجة كبيرة جدا / بدرجة كبيرة / بدرجة متوسطة / بدرجة قليلة جدا / في المجالات الثاني إلى المجال السادس.

وقد تم اعتماد الثبات باستخدام المعادلة (ألفا كرونباخ) على النحو الآتي.

الثبات	المجال
92.	البيانات الأولية
87.	النتائج
88.	المحتوى
78.	أعضاء هيئة التدريس
88.	طرق التدريس
91.	التقييم

6- مجالات الأداة المستخدمة:

المجال الأول: يتكون هذا المجال من عدة أسئلة تتناول أسئلة عن جنس المشارك، المستوى التعليمي، والخبرة الأكاديمية للمشاركين.

المجال الثاني: يقيس فعالية أهداف البرنامج، ويتضمن سبعة أسئلة ويتدرج خماسي الذي يصف المجال العلامة العليا (35)، والعلامة الدنيا هي سبعة تقسم المستوى في هذا المجال إلى ثلاثة أقسام: مستوى الفعالية الضعيف وتتراوح العلامة ما بين الضعيف 7-16، مستوى الفاعلية المتوسط وتتراوح العلامة ما بين 17-26 ومستوى الفاعلية العالي وتتراوح العلامة ما بين 27-35.

المجال الثالث: يقيس المحتوى التعليمي للبرنامج من خلال عشره أسئلة حيث إن العلامة العليا (50). والعلامة الدنيا هي (10)، ويقسم المحتوى المادة إلى ثلاثة أقسام:

علامة المحتوى الضعيف من 10-23، علامة المحتوى المتوسط من 24-37، علامة المحتوى العالي من 38-50.

المجال الرابع: هو كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية، ويتضمن تسعة أسئلة حيث إن العلامة العليا هي (45) والعلامة الدنيا هي (9)، وتوجد هناك ثلاثة مستويات لكفاءة أعضاء الهيئة التدريسية وهي كالاتي: المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين 33-45، المستوى المتوسط وتتراوح العلامة ما بين 21-32، المستوى الضعيف وتتراوح العلامة ما بين 9-20.

المجال الخامس: يقيس طرائق التدريس ويتكون من (8) أسئلة وحيث إن العلامة السفلى هي (8) والعلامة العليا (40) لهذا المجال وتقسم إلى: المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين 30-40، مستوى متوسط وتتراوح العلامة ما بين 19-29، مستوى ضعيف وتتراوح العلامة ما بين 8-18.

المجال السادس: مستوى تقييم البرنامج: ويتكون هذا المجال من (7) أسئلة والعلامة العليا (35) والعلامة الدنيا (7) وهناك ثلاث مستويات وهي: المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين (27-35)، المستوى الضعيف وتتراوح العلامة ما بين (7-16)

7- تطبيق الأداة

وزعت الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وذلك لغايات الدراسة المسح والتأكد من صدق الأداة وثباتها.

التحليل الاحصائي: تم استخدام برنامج SPSS version16 للحصول على اجابات
لأسئلة البحث.

مناقشة النتائج في ضوء أسئلتها على النحو:

أولاً: بالإجابة عن السؤال الأول ونصه ما درجة فاعلية أهداف برامج إعداد المعلمين
بكلية التربية الأساسية وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟

جدول (1) يبين العلاقة ما بين الخصائص الديموغرافية ودرجة فاعلية البرنامج. وكانت
النتائج كما يلي:

- إن عدد كل الذكور والإناث وعددهم (60) متساوين في تقييم فاعلية البرنامج بدرجة
عالية.

- إن نسبة 50% من أعضاء الهيئة التدريسية والحاملين لدرجة الدكتوراه وعددهم (30)
أشاروا إلي درجة عالية من فاعلية أهداف البرنامج.

- أكثر من نصف المشاركين في الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية وعددهم (39)
ولديهم خبرة أكثر من خمس سنوات أشاروا إلي فاعلية عالية للأهداف البرنامج.

جدول (1) العلاقة ما بين الخصائص الديموغرافية ودرجة فاعلية البرنامج:

التغيرات	الجنس	عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	الإحصائية الدالة
	الذكر	6	0	0	0.57
	أنثي	6	1	2	
المؤهل العلمي للأكاديمين	دكتوراه	30	10	5	0.40
	ماجستير	12	1	2	
الخبرة الأكاديمية	خمس سنوات فما دون	6	2	0	0.56
	خمس سنوات فما فوق	39	8	5	

اتضح أنه لم تكن هناك أي دلالة إحصائية على متغير (الجنس، أو خبرة المؤهل
الأكاديمي) وخبرة أعضاء الهيئة التدريسية وفعالية أهداف البرنامج، وهذا ما اتضح في
جدول (1).

- كل العينة المدروسة من الذكور والإناث (6) متساوون في تقييم فعالية البرنامج بدرجة عالية.

- وأن نسبة (50%) من أعضاء الهيئة التدريسية والحاصلين على درجة الدكتوراه هو البالغ عددهم (30) عضوا أشاروا إلي درجة عالية من فعالية أهداف البرنامج.

- أن أكثر من نصف المشاركين في الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية والبالغ عددهم (39) ولديهم خبرة أكثر من خمس سنوات أشاروا إلي فعالية عالية للأهداف البرنامج.

ثانياً: وللإجابة عن السؤال الثاني: والذي نصه هل توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين المحتوى التعليمي للبرنامج ومستوى تحقق فعالية أهداف البرنامج؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تقسيم المحتوى التعليمي إلي ثلاثة أقسام العالي والمتوسط والضعف، و علامة المحتوى الضعيف من (1-16) وعلامة المحتوى المتوسط من (17-33) علامة المحتوى العالي من (34-50).

جدول (2) العلاقة بين المحتوى التعليمي للبرنامج ومستوى تحقق فعالية أهداف البرنامج:

الدالة الإحصائية	فعالية أهداف البرنامج			المحتوى التعليمي
	فعالية ضعيفة	فعالية متوسطة	فعالية عالية	
0.047	3	3	1	المحتوي الضعيف
	3	2	6	المحتوي المتوسط
	4	20	26	المحتوى عالي
	10	25	263	

اتضح أن العلاقة بين المحتوى التعليمي وفعالية أهداف البرنامج ذات دالة إحصائية (0.047) حيث أشار (26) مشارك بالدراسة إلي ذلك. حيث أشار (26) مشارك بالدراسة على فعالية البرنامج.

ثالثاً: وللإجابة عن السؤال الثالث والذي نصه هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية وفاعلية تحقيق أهداف البرنامج؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تقسيم الكفاءة إلي ثلاث مستويات وهي كالآتي:

المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين (33-45) والمستوى المتوسط وتتراوح العلامة ما بين (21-32) والمستوى الضعيف وتتراوح العلامة ما بين (9-30).

تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
د/ محمد سعد بداح جدعان الهاجري

اتضح أن العلاقة بين مستوى الكفاءة للهيئة التدريسية ومستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج، ذات دلالة إحصائية. وأنه كلما ارتفع مستوى أعضاء الهيئة التدريسية زادت مستوى تحقيق أهداف البرنامج. فقد أشار (32) عضوا مشاركا (50%) من حجم العينة إنه كلما ارتفع مستوى الهيئة التدريسية زاد مستوى تحقيق أهداف البرنامج.

جدول (3) العلاقة بين مستوى الكفاءة للهيئة التدريسية ومستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج.

الدالة الإحصائية	مستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج			مستوى الكفاءة للهيئة التدريسية
	مستوى ذو فعالية ضعيفة	مستوى ذو فعالية متوسطة	مستوى ذو فعالية عالية	
0.027	6	12	32	المستوى العالي
	2	4	5	المستوى المتوسط
	3	4	0	المستوى ضعيف

رابعا - ولإجابة عن السؤال الرابع والذي نصه المجال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين مستوى طرائق التدريس ومستوى فعالية تحقيق أهداف البرامج؟ للإجابة على هذا السؤال تم تصنيف طرائق التدريس الى (3) مستويات وهي: المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين (30 - 40)، ومستوى متوسط وتتراوح العلامة ما بين (19 - 29)، مستوى ضعيف وتتراوح العلامة ما بين (8 - 18).

اتضح أن العلاقة بين طريقة التدريس ومستوى فعالية البرنامج، حيث أشار (26) عضوا من العينة المشاركة إلى إن المستوى العالي في طريقة التدريس تزيد من مستوى فعالية تحقيق الأهداف.

جدول (4) العلاقة بين طريقة التدريس ومستوى فعالية البرنامج

الدالة الإحصائية	مستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج			طرائق التدريس
	ذو فعالية ضعيفة	ذو فعالية متوسطة	ذو فعالية عالية	
005.	5	19	26	المستوى العالي
	0	6	5	المستوي المتوسط
	1	2	4	المستوى ضعيف

خامسا - وللإجابة عن السؤال الخامس والذي نصه المجال السادس: هل توجد ذو دالة إحصائية بين مستوى تقييم البرنامج ومستوى فعالية أهداف البرنامج فقد كانت المستوى العالي وتتراوح العلامة ما بين (27 - 35)، المستوى الضعيف وتتراوح العلامة ما بين (17 - 26) المستوى الضعيف وتتراوح العلامة ما بين (16 - 7).

اتضح أنه لا توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين طرائق التقييم ومستوى تحقيق أهداف البرنامج حيث أشار (26) مشاركا إن المستوى العالي للطرق التقييم ومستوى عالي للتحقيق الأهداف.

جدول(5) طرق التدريس ومستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج

الدالة الإحصائية	مستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج			طرق التدريس
	مستوى ذو فعالية ضعيفة	مستوى ذو فعالية متوسطة	مستوى ذو فعالية عالية	
0574	6	13	26	المستوى العالي
	3	2	6	المستوي المتوسط
	0	2	2	المستوى ضعيف

ثامنا: نتائج وتوصيات الدراسة:

1 - نتائج الدراسة:

- إن عدد كل الذكور والإناث وعددهم (60) متساوين في تقييم فعالية البرنامج بدرجة عالية.
- إن نسبة 50% من أعضاء الهيئة التدريسية والحاملين لدرجة الدكتوراه وعددهم (30) أشاروا إلي درجة عالية من فاعلية أهداف البرنامج.
- أكثر من نصف المشاركين في الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية وعددهم (39) ولديهم خبرة أكثر من خمس سنوات أشاروا إلي فعالية عالية للأهداف البرنامج.
- اتضح أنه لم تكن هناك أي دلالة إحصائية على متغير(الجنس، أو خبرة المؤهل الأكاديمي) وخبرة أعضاء الهيئة التدريسية وفعالية أهداف البرنامج.
- أن أكثر من نصف المشاركين في الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (39) لديهم خبرة أكثر من خمس سنوات أشاروا إلي فعالية عالية للأهداف البرنامج.
- اتضح أن العلاقة بين المحتوي التعليمي وفعالية أهداف البرنامج ذات دالة إحصائية (0.047) حيث أشار (26) مشارك بالدراسة إلي ذلك. حيث أشار (26) مشارك بالدراسة على فعالية البرنامج.
- اتضح أن العلاقة بين مستوى الكفاءة للهيئة التدريسية ومستوى فعالية تحقيق أهداف البرنامج، ذات دلالة إحصائية. وأنه كلما ارتفع مستوى أعضاء الهيئة التدريسية زادت مستوى تحقيق أهداف البرنامج. فقد أشار (32) عضوا مشاركا (50%) من حجم العينة إنه كلما ارتفع مستوى الهيئة التدريسية زاد مستوى تحقيق أهداف البرنامج.
- اتضح أن العلاقة بين طريقة التدريس ومستوى فعالية البرنامج، حيث أشار (26) عضوا من العينة المشاركة إلى إن المستوى العالي في طريقة التدريس تزيد من مستوى فعالية تحقيق الأهداف،
- اتضح أنه لا توجد علاقة ذات دالة إحصائية بين طرائق التقييم ومستوى تحقيق أهداف البرنامج حيث أشار (26) مشاركا إن المستوى العالي للطرق التقييم ومستوى عالي للتحقيق الأهداف.

2- توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- التأكيد على التعليم والتطوير المهني المستمر.
- تقسيم المناهج التي ستدرس في الكليات والمعاهد التربوية إلى المواد المعرفية (الجانب الأكاديمي والمهارات الحياتية والاستراتيجيات التربوية التعليمية إلى جانب التدريب الميداني).
- أن تسعى برامج التدريب والتطوير المهني للمعلمين أن تتضمن استراتيجيات طويلة المدى طوال فترة التعليم والعمل بالنسبة للمعلمين.

مقترحات البحث:

- يقترح البحث عدة دراسات أخرى مكملّة في المجال ومن أهمها:-
- تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطلاب.
- تقييم برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر المستفيدين (المدراء - أولياء الأمور).
- تطوير وتحديث برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية في ضوء المتغيرات المعاصرة.
- تطوير وتحديث برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية الأساسية في ضوء خبرات بعض الدول.

مراجع الدراسة:

1. ابتسام ناصر بن هويل، وعبير مبارك العنادي(2016)، تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجرتي اليابان وفنلندا، المجلة الدولية التربوية المتخصصة بالتعاون مع الجمعية الأردنية لعلم النفس، الأردن، مجلد 4 ، ع 2، أغسطس.
2. أحمد إسماعيل حجي(2011)، تطوير كليات التربية وبرامج إعداد المعلمين في أستراليا والدول الآسيوية والإفريقية منظورات منهجية ونماذج تطبيقية، دار الكتاب المصري.
3. أحمد الخطيب(2011)، الإدارة الجامعية الحديثة، دار حماده، إربد، الأردن ، ط3.
4. آصف يوسف(2015)، الكفايات التعليمية الأساسية لدي معلمي التربية الوطنية "مدي ممارستها والحاجة للتدريب عليها، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مجلد 13، ع 2.
5. أمل محمد علمي(2013)، المعلم إعداده تدريبه كفاياته دراسات تربوية عن تدرب المعلم والمدير في المدرسة ودور المدرسة المجتمعية، دار البداية، الأردن.
6. باكارد وريس(2013)، توظيف تكنولوجيا المعلومات في المدارس، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.
7. برونر خوسيه(2001)، العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية: ترجمة محمد البيهسي، مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة.
8. بشير حداد(2004)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.
9. بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبدالعظيم حسين(2009)، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة.
10. جمعية المعلمين الكويتية 2016/4/20 <http://www.moalem.org>
11. الدستور الكويتي، المادتان أرقام 13، 14.

12. سعود هلال الحربي، ابتسام أحمد الحاي (2012)، تحسين برامج الاعداد المسبق في مؤسسات إعداد المعلم، ورقة عمل " المؤتمر الثامن لوزراء التربية والتعليم العرب - المعلم العربي بين التكوين الناجع والتمكن المهني"، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، الكويت ، مايو.
13. سعيد فايز الأكلبي (2012)، فاعلية برنامج إلكتروني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالسعودية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
14. سمية حامد الحسين (2016)، برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء متطلبات المناهج المطورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
15. طارق عبد الحميد البديري (2015)، إدارة التعلم الصفي الأسس والإجراءات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
16. طارق عبد الرؤف عامر (2012)، النمو والتنمية المهنية للمعلم، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
17. عبد العزيز السنبل (2002)، التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
18. علي حمد مقرب (2000)، النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، مجلد 91 ، أكتوبر، العدد الرابع عشر، العدد الثاني.
19. كلية التربية، جامعة الملك خالد بالسعودية (2016)، مؤتمر "المعلم وعصر المعرفة الفرص والتحديات: معلم متجدد لعالم متغير"، في الفترة 29-11/30.
20. كلية التربية، جامعة الملك سعود (2015)، المؤتمر الدولي "معلم المستقبل: إعداده وتطويره"، في الفترة من 6-7 أكتوبر.
21. ماجد محمد عفيف أبو مخ (2013)، واقع الشراكة بين الأكاديميات إعداد المعلمين العربية والمجتمع المحلي داخل الخط الأخضر من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص الإدارة التربوية، جامعة اليرموك.

22. ماجد محمد عفيف أبو مخ(2013)، واقع الشراكة بين الأكاديميات إعداد المعلمين العربية والمجتمع المحلي داخل الخط الأخضر من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص الإدارة التربوية، جامعة اليرموك.
23. المركز الوطني لتطوير التعليم(2017)، مؤتمر التنمية المهنية المتكاملة للمعلمين، بالتعاون مع وزارة التربية وكلية التربية بجامعة الكويت وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والبنك الدولي، الكويت، مارس.
24. الموقع الرسمي لكلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
www.paaet.edu.kw
25. ميسر خليل يوسف أبو ليدة(2014)، دراسة تقييمية لمنظومة التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.
26. نور الدين الساسي(2012)، أساليب إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة في ضوء النظريات المعرفية الحديثة، ورقة عمل " المؤتمر الثامن لوزراء التربية والتعليم العرب- المعلم العربي بين التكوين الناجع والتمكن المهني"، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، الكويت، مايو.
27. Ince, M. Et.al;(2014), The Effects of Professional Development on Technological Competency and the Attitudes Urban Physical Education Teachers Have toward Using Technology (EJ748243). Journal of Teaching in Physical Education, v25 n4 Oct.
28. David Royse, others;(2011); program evaluation on introduction, USA, Brooks.cole, third editor.
29. James E.veney – Arnold D. Kaluzny,(2014);Evaluation and decision making for health services programs, prentice, Hall, INC., Englewood cliffs, New Jersey.
30. Krol, K. Peter;S,Simon;V. & Marinus,V;(2016), Creating Cooperative Classrooms: Effects of a Two-Year Staff Development Program (EJ814235).Educational Studies,v34 n4.
31. Kyeong,K. & Morningstar, M;(2011), Enhancing Secondary Special Education Teachers' Knowledge and Competencies in Working With Culturally and Linguistically Diverse Families Through Online Training Career Development for Exceptional Individuals. Reston: Summer. Vol. 30, Iss. 2.
32. Wlidy, Helen & Wallace ,(2004); professionalism portfolios and the development of school leaders, school leadership & management , vol. 18. N.1.