

التدريب أثناء الخدمة كمدخل للارتقاء بجودة التدريس لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي بمدينة المرج-
ليبيا
دراسة مقدمة من البَحَاث

أ. إيمان جادالله المصراتي - محاضر مساعد - تخصص مناهج وطرق تدريس الاجتماعيات
د. نجية المبروك مسعود سليمان - أستاذ مساعد - تخصص مناهج وطرق تدريس العلوم
00 218926090549 elmabrwnagia@gmail.com

جامعة بنغازي كلية التربية - المرج
أ. أمير جاب الله عبدالسلام جاب الله - محاضر مساعد - تخصص مناهج وطرق تدريس
جامعة عمر المختار- كلية التربية - البيضاء
أ.د. محمد حمزة امجاور - أستاذ - تخصص مناهج وطرق تدريس الاجتماعيات
جامعة بنغازي كلية التربية - المرج

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي بمدينة المرج، وذلك من خلال التركيز على خمسة أبعاد رئيسية هي: أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، بيئة التدريب، وكفاءة المدرب. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (95) معلماً. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك اختبار (T) لعينة واحدة، للمقارنة بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية بهدف تحديد مدى فاعلية التدريب و أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد الخمسة حققت متوسطات حسابية أعلى من المتوسطات الفرضية، بفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (p < 0.001) وتشير هذه النتائج إلى أن التدريب أثناء الخدمة يتميز بفاعلية عالية في تحقيق أهدافه، ويعكس رضا المعلمين عن محتوى البرامج التدريبية وأساليبها وبيئتها وكفاءة المدرسين القائمين عليها.

Abstract:

This study aims to investigate the reality of in-service training provided to first-cycle basic education teachers in Al-Marj city. The research focused on five main dimensions: training objectives, training content, training methods, training environment, and trainer competence. A descriptive analytical approach was adopted, and a questionnaire was used to collect data from a sample of 95 teachers. Data were analyzed using appropriate statistical methods, including the One-Sample T-Test, to compare the hypothetical means with the actual means obtained from the sample responses. The results revealed that all five dimensions achieved higher actual means than the hypothetical means, with statistically significant differences at the level of (p < 0.001). These findings indicate that in-service training is highly effective in achieving its objectives and reflect teachers' satisfaction with the content, methods, environment, and competence of the trainers.

استلام الورقة: 2026-02-16 - قبول الورقة: 2026-02-24 - نشر الورقة: 2026-03-02

كلمات مفتاحية: : التدريب أثناء الخدمة - جودة التدريس - التعليم الأساسي.

Keywords: In-service Training – Teaching Quality – Basic Education

مقدمة:

يشهد العالم نقلة حضارية، وعصراً سريعاً من المتغيرات والتقدم منذ مطلع هذا القرن. حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد، ومهارات جديدة، للتعامل معها بنجاح، شملت كل أوجه ومجالات الحياة الثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يفرض ضرورة مساندة هذا التقدم بالعمل الجاد لتوفير الرعاية الكاملة للطاقت البشرية، باعتبارها الاستثمار الأمثل لتحقيق مواصلة التقدم في كافة المجالات ولجميع المهن والوظائف.

وهذه التحولات قد ألفت بظلالها على ضرورة الاهتمام بمجال التدريب وإعداد الكوادر المؤهلة والمدربة. ومن هنا بدأت تتسابق الدول المختلفة على تطوير نظمها بصورة شاملة أحياناً وبصورة جزئية أحياناً أخرى، وبدأت تشهد قضية التطوير والإصلاح قدراً كبيراً من الاهتمام في الدول المختلفة التي تنشأ الارتقاء، والوصول إلى نتائج أفضل (العبادلة، 2015).

وانطلاقاً من أهمية التدريب أثناء الخدمة في تطوير الأداء المهني للمعلمين وتعزيز جودة التدريس، سعت هذه الدراسة إلى تحليل واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، والكشف عن مواطن القوة والقصور فيها، وصولاً إلى مقترحات عملية لتطويرها بما يتناسب مع الاحتياجات المهنية والتربوية المعاصرة. ولتحقيق ذلك، تم صياغة مجموعة من أسئلة البحث التي توجه الدراسة وتحدد مسارها التحليلي.

أسئلة الدراسة:

1. ما واقع التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي؟
2. ما أوجه القصور في الأداء التدريسي التي يمكن أن يعالجها التدريب أثناء الخدمة؟
3. كيف يمكن تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لتعزيز جودة التدريس؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي.
2. تحديد جوانب القوة والقصور في برامج التدريب أثناء الخدمة وانعكاسها على الأداء التدريسي.
3. اقتراح آليات لتطوير برامج التدريب بما يحقق الارتقاء بجودة التدريس.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية - النظرية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تساهم في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بالتدريب أثناء الخدمة، من خلال تحليل واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، والكشف عن مواطن القوة والقصور فيها. كما تقدم الدراسة إطاراً علمياً يمكن أن يُبنى عليه في بحوث لاحقة، سواء في مجال تطوير المناهج التدريبية أو في دراسة أثر التدريب على جودة التدريس ومخرجات التعلم. وبذلك فهي تضيف معرفة جديدة إلى حقل الدراسات التربوية، وتدعم الباحثين والمهتمين في تطوير استراتيجيات تدريبية أكثر فاعلية.

الأهمية العملية:

أما الأهمية العملية فتتمثل في كون نتائج هذه الدراسة تقدم توصيات مباشرة يمكن أن تستفيد منها المؤسسات التعليمية وصناع القرار في تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة. فهي تساعد على تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، مثل المحتوى التدريبي، كفاءة المدرب، الأساليب التفاعلية، والبيئة التدريبية، بما ينعكس إيجاباً على أداء المعلمين داخل الصفوف الدراسية. كما أن هذه النتائج توفر قاعدة عملية لتصميم برامج تدريبية أكثر ارتباطاً بالواقع المهني للمعلمين، مما يساهم في رفع جودة التدريس وتحسين مخرجات التعليم الأساسي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على معلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي في مدينة المرج.

الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي (2024-2025).

الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من معلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، حيث تم اختيارهم وفق معايير محددة لضمان تمثيلهم للواقع التعليمي، مع التركيز على الفئة المستهدفة من برامج التدريب أثناء الخدمة.

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة التدريب أثناء الخدمة من خلال خمسة أبعاد رئيسية: أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، بيئة التدريب، وكفاءة المدرب، وربطها بجودة التدريس .

مصطلحات الدراسة:

التدريب أثناء الخدمة: (In-service Training)

يُعرفه الأحمد (2005) بأن التدريب أثناء الخدمة، هو كل عملية تبدأ بتصنيف الحاجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم تنتقل إلى تصميم البرامج التدريبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج التدريبية، وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب، والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة.

التعريف الاجرائي:

عرّف التدريب أثناء الخدمة إجرائياً بأنه مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية التي تلقاها معلمو التعليم الأساسي بمدينة المرج – ليبيا، والتي تم قياسها من خلال استجابات أفراد العينة على أبعاد المقياس الخمسة (الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة التدريبية، وكفاءة المدرب)، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تعكس المتوسطات المرجحة والوزن النسبي درجة فاعلية التدريب كما يدركها المعلمون أنفسهم.

جودة التدريس: (Teaching Quality)

يُعرف Muijs & Reynolds (2015) جودة التدريس بأنها " تُقاس بما يفعله المعلم داخل الصف أكثر مما يعرفه أو يعتقده"، حيث إن الممارسات الصفية الفعّالة هي العامل الأكثر تأثيراً في تحسين تعلم الطلبة ورفع مستويات تحصيلهم.

التعريف الاجرائي:

تُعرّف جودة التدريس إجرائياً في هذه الدراسة بأنها الدرجة التي يحققها المعلمون في استجاباتهم على أداة الدراسة عبر الأبعاد المرتبطة بالتدريب أثناء الخدمة من الأهداف التعليمية، المحتوى، الأساليب التدريسية، البيئة الصفية، وكفاءة المدرب، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. ويُعبّر المتوسط المرجح والوزن النسبي عن التدريب أثناء الخدمة و مستوى جودة التدريس كما يدركه المعلمون أنفسهم.

التعليم الأساسي: (Basic Education Stage)

عرّفت اليونيسكو التعليم الأساسي بأنه صيغة تعليمية ورؤية جديدة للتعليم، تهدف إلى تزويد كل فرد. قبل دخوله معترك الحياة، وبصرف النظر عن ظروفه الاجتماعية والثقافية. بالحد الأدنى من المعارف والاتجاهات والقيم، وبما يسد حاجاته الأساسية على مدى معين من السنوات (مرتضى وآخرون، 2013).

التعريف الإجرائي :

يُعرّف التعليم الأساسي بأنه المرحلة التعليمية التي تشمل السنوات التسع الأولى من التعليم النظامي، والتي تهدف إلى تزويد المتعلم بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم الأساسية، بما يؤهله لمواصلة التعليم اللاحق والتفاعل الإيجابي مع المجتمع.

الاطار النظري للدراسة:

يُعد التدريب أثناء الخدمة أحد أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات التعليمية لتطوير الأداء المهني للمعلمين وتعزيز جودة التدريس، حيث يمثل المعلم محور العملية التعليمية والتربوية. وقد حظي هذا الموضوع باهتمام واسع في الأدبيات التربوية، لما له من أثر مباشر في تحسين كفاءة المعلمين، وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة المستجدات التربوية. ويأتي هذا الإطار النظري ليعرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالتدريب أثناء الخدمة، ويستعرض أبعاده المختلفة من حيث الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة التدريبية، وكفاءة المدرب، إضافة إلى إبراز العلاقة بين هذه الأبعاد وجودة التدريس. كما يتناول الإطار النظري أبرز الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، ويحلل ما توصلت إليه من نتائج، بما يتيح بناء قاعدة معرفية تدعم الدراسة الحالية وتُبرز أهميتها العلمية والعملية.

التدريب أثناء الخدمة:

التدريب أثناء الخدمة ويقصد به التدريب الذي يهتم بتطوير الكفايات التعليمية وتطوير مهارات المعلمين علمياً وعملياً في البيئة الصفية، بما يعزز السيطرة على المواقف التعليمية الجديدة التي يتعرض لها المعلم، ويشمل أيضاً المعلمون حديثو التخرج الذين لم يسبق لهم تطبيق المهارات النظرية، ويحتاجون لصقل مهاراتهم وتعزيزها عملياً وإعادة تأهيلهم لتنمية الجوانب الإيجابية لديهم وجعلهم قادرين على أداء مهامهم بطريقة أكثر فاعلية. هذا بالإضافة إلى أن الدورات التدريبية من أهم الأدوات الأساسية للارتقاء بالمعلم وتأهيله في كافة الجوانب التي تُحدّد مستوى أدائه وقدراته في حياته المهنية والخاصة. (جير، 2002) و(الديب، 2007).

وهذا الصدد يضيف العليمات (2013) في حديثه عن التدريب أثناء الخدمة، على أنه تغيّر في سلوك الأفراد بإكسابهم أفضل المهارات والأساليب والطرق للقيام بأعمالهم بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب .. وأيضاً يضيف فرانكس- (Franks، 2007) إلى أهمية التدريب المهني للمعلمين، وذلك من خلال دراسته التي أجراها بولاية تكساس بأمريكا، من خلال طرح نموذج تدريبي للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، من حملة (الدبلوم) حيث طبقت الدراسة في خمس مدارس ابتدائية تتبع إدارة تعليمية واحدة، وقد أظهرت النتائج الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدرّبين، وتطوّر البرامج التدريبية المهنية .. ويؤكد كل من (Nzarirwehi & Atuhumuze، 2019) أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة قد أظهر إيجابية ملحوظة في التطوّر المهني لمعلمي المدارس الابتدائية. وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي أجريها خلال العام: 2019 وشملت معلمي المرحلة الابتدائية بدولة أوغندا بأفريقيا. أما من الناحية التطبيقية، فقد أشارت (الزيدي، 2012) إلى أن التدريب بشكل عام يتم تقديمه للمدرّبين من خلال ما يلي:

- التدريب النظري: وهو عبارة عن مجموعة من المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات والمطبوعات.
- التدريب العملي: وهو تحويل مجموعة المعارف إلى مهارات فنية وممارسات عملية من خلال: الدروس التوضيحية – الدروس النموذجية – الزيارات الصفية – الزيارات التبادلية – تبادل الخبرات.

مبادئ البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة:

ويُعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة عاملاً مهماً لتطوير أداؤهم وزيادة الإنتاجية، ولهذا فهو يُعد استثماراً بشرياً يحقق عائداً ملموساً، يساهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي للأمة، ويمثّل إشباعاً للحاجات النفسية والمعرفية للمعلمين. الأمر الذي يترتب عليه إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني .. ولكي يحقق تدريب المعلمين أثناء الخدمة أهدافه يجب اتباع مجموعة من المبادئ الرئيسية للعملية التدريبية، كما ورد عند تيشوري (2010) والصعوب (2021) وهي:

- الهدف: يجب أن يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلاً للتطبيق .
- الاستمرارية: ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب مع بداية الحياة الوظيفية للمعلم ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويره وتنميته .
- التدرّج: ويُعد هذا المبدأ من أهم المبادئ التي يقوم عليها البرنامج التدريبي، حيث يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة، ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة .
- مواكبة التطوّر: الأخذ بالتطوّر يجعل التدريب (وعاء لا ينضب) بل يتزود منه الفرد أو الجماعة بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل، ويأحدث أساليب وتكنولوجيا التدريب .
- الواقعية: وذلك بأن تُلبى الدورات التدريبية الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وبما يتناسب مع مستوياتهم العلمية والثقافية والاجتماعية .
- ضرورة الممارسة العملية للمدرّب: حيث يجب مشاركة المعلم وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم لكي يكتسب المهارة والمعرفة، ولا بد من توافر الوسائل التدريبية التي تكون مطابقة لما هو موجود في بيئة المدارس.

أنواع التدريب المهني والبرامج التدريبية للمعلمين:

أنواع التدريب المهني للمعلمين : كما أوردتها القرالة (2018). حيث يقول : تنقسم أنواع التدريب المهني للمعلمين من حيث التنفيذ إلى قسمين هما :

- التدريب قبل الخدمة : وهو إعداد المعلم أثناء دراسته الجامعية لأداء مهمات معينة ويكون هذا الإعداد أثناء الدراسة من ضمن متطلبات التخرج، ويُعد مقرر التربية العملية لطلاب كليات التربية جزء من برامج تدريب ما قبل الخدمة .
- التدريب أثناء الخدمة: وهو موضوع هذه الدراسة، وفيه يتم تدريب المعلمين الذين تم تعيينهم، وذلك لتنمية معارفهم وتزويدهم بالمهارات الفنية العملية اللازمة.

إن التطوير المهني يعني الانخراط في مجموعة واسعة من البرامج التدريبية المتخصصة سواء كانت عبر القنوات الرسمية المعتمدة، أو التعليم المهني المتقدم الذي يهدف إلى مساعدة الإداريين والمعلمين وغيرهم من المهنيين كل في مجال تخصصه على تحسين معارفهم المهنية وكفاءتهم ومهاراتهم وفعاليتهم. وعلى الرغم من أن التطوير المهني يساعد في تعزيز معرفة المعلمين حول موضوعات معينة. إلا أنه في الواقع له فوائد أخرى عديدة، حيث يتيح التطوير المهني للمعلمين كيفية مواجهة التحديات الجديدة داخل الفصل الدراسي وخارجه. (محمد، 2006).

أهداف وفوائد التدريب أثناء الخدمة للمعلمين:

تكمّن أهداف وفوائد التدريب أثناء الخدمة باعتباره حجر الأساس لتنمية وتطوير العنصر البشري مما يؤدي إلى بناء المجتمع وتقدمه. وتطوير الكفاية الانتاجية لدى المعلمين أثناء تأدية مهامهم. وذلك من خلال رفع المهارات التدريبية والكفاية الفنية لديهم. كما يقدم التطوير المهني فائدة مزدوجة سواء للمعلم أو للتلاميذ.. ومن المعروف بصفة عامة أن تدريب المعلمين شأنه شأن الخطط الدراسية، وهو أحد العوامل الهامة لزيادة فاعلية النظام التعليمي. ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى أمرين هامين هما :

1. وقوف المعلمين على أفضل السبل الممكنة، التي تمكنهم من القيام بمهامهم .
 2. علاج كل نواحي القصور أو النقص، خاصة للمعلمين الذين لم يتلقوا إعداداً مبدئياً جيداً قبل الانخراط في مهنة التدريس. مع ملاحظة أن العامل الأساسي الذي يربط كلاً من الأمرين، هو العمل على رفع مستوى الأداء المهني للمعلم. وبالتالي كفاءته في تأدية عمله وأثر ذلك في تحسين الأداء التدريسي له، وكذلك العائد المنتظر على العملية التعليمية بصفة عامة. (سليمان، 2004) و (الحري، 2018).
- وهذا الصدد يذكر عمارة (2000) أهم نتائج وفوائد التدريب أثناء الخدمة، وما يترتب عليه من الاستفادة والتطوير في الأداء المهني للمعلمين وهي على النحو التالي :

- زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه عن طريق اكتساب المهارات والخبرات الفنية والمهنية والثقافية، حيث يُعد الركيزة الأساسية للتنمية .
- تجديد وتحديث معلومات المعلمين المؤهلين وتنميتها، لملاحقة التقدم العلمي والتطورات التي تحدث في مجالات العلوم التربوية، وفي مجالات العلوم الأخرى التي يقومون بتدريسها .
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلم نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته والآثار الاجتماعية والاقتصادية المتصلة بعمله والتعامل معها، وإقامة العلاقات الإنسانية والوعي بأهميتها في المجالات التربوية .
- تجديد الدوافع الذاتية للمعلم المتدرب، حيث يساعد ذلك في تحسين أدائه ورفع كفاءته العلمية والثقافية، وبالتالي إتاحة الفرصة للثقة بالنفس التي تُرضي المعلم وتُلبّي طموحاته فيسعى إلى جعل عمله هادفاً ومنتظماً وذو قيمة وفاعلية .
- زيادة قدرة المعلم على التقويم الذاتي في ضوء النتائج التي يحصل عليها من توجيهات وإرشادات الموجه الفني المشرف عليه، أو من توجيهات وإرشادات مدير المدرسة، أو من زملائه من ذو الخبرة.
- ضمان عامل الاستقرار للمدرسة التي يتدرب معلمها، حيث يوفر لهم التدريب أثناء أداء الخدمة عنصر المرونة في المواقف المتنوعة، والقدرة على مواجهة المشكلات المختلفة، كما يزيد من القدرة على التكيف مع المواقف الأخرى .

- زيادة قدرة المعلم على تقويم التلاميذ من حيث السلوك والتحصيّل العلمي، وتعتبر عملية التقويم من الأركان الأساسية في العملية التعليمية .
 - زيادة قدرة المعلم على استخدام المواد الجديدة، فالمعلم في حاجة إلى التدريب والاستعداد، لاستخدام كل المواد التي تتطلب مهارة، وكذلك الأعمال اليدوية الجديدة في مجال عمله .
 - إتاحة فرص التجديد والابتكار للمعلمين، حيث إن البرامج التدريبية تخلق جو لقبول الأفكار وتشجيعها، كما تتيح الفرصة للمعلمين لكي يختبروا جدوى أفكارهم الابتكارية
دواعي ومبررات تدريب المعلمين أثناء الخدمة :
 - إن غاية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، هو جعل المتدربين يواكبون التطوير والتجديد، الذي تشهده عملية تطوير المناهج، وحتى يتحقق ذلك لابد أن يشمل التدريب الاحتياجات الطبيعية والفعلية للمعلمين، وتحقيق الأهداف المرجوة من البرامج التدريبية. ومن أهم دواعي ومبررات تدريب المعلمين أثناء الخدمة ما أورده العدواني (2011) وهو ما يلي :
 - الازدياد الهائل في نُظم المعرفة وتنوعها .
 - تطوّر المناهج التربوية .
 - التطوّر الهائل في وسائل التكنولوجيا ووسائل الاتصال .
 - التطوّر في أساليب التدريس .
 - تطوّر النظريات التربوية والتعليمية .
 - معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد ما قبل الخدمة .
 - تحسين أداء المعلم .
 - تجديد الخطط التنموية .
 - اتاحة الفرصة للنمو المهني والارتقاء الوظيفي .
 - الزيادة الكبيرة في أعداد الطلاب والمدارس .
 - فتح المجال أمام المعلمين للابتكار والإبداع والتجديد .
 - الحرص على نجاح العملية التعليمية بكافة جوانبها، وهذا لن يتحقق إلا من خلال المعلم الكفاء، المعدّ إعداداً جيداً علمياً وثقافياً واجتماعياً .
 - الاستجابة لمتطلبات التنمية الشاملة، والتي تستلزم ضرورة إعادة بناء الانسان .
 - التخلّص من طرق التدريس التقليدية، المعتمدة على الشرح النظري، والتركيز على الكم دون الكيف، وما يترتب عليها من قصور في التحصيل لدى التلاميذ .
 - دعوة الجهات المختصة، وخاصة الجامعات إلى ضرورة الاهتمام بكليات التربية، وتطوير برامجها ومناهجها بما يتناسب وإعداد المعلم القادر على مواكبة العصر .
- المعوقات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة :

هي عبارة عن الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات أو العوامل التي قد تُعرق تحقيق الأهداف المخطط لها من عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة. وتواجه عملية التدريب العديد والكثير من المعوقات كغياب السياسات التي توجه العمل، وتداخل المسؤوليات والاختصاصات بين الأفراد، وسوء التخطيط. ومن بين هذه المعوقات التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهي:

- عدم الانسجام والترابط بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبين الاهداف التدريبية، وكذلك انعدام تحديد المعايير اللازمة للاحتياجات التدريبية، وذلك بعمل دورات تدريبية لا تحتاج إليها المنظمة.
- عدم وجود الخطط من قبل مؤسسات الدولة، التي تجعل من الدورات التدريبية تسير بمسار مستمر ومنتظم.
- قلة عدد الكوادر المؤهلة القادرة على التدريب، والإشراف عليه.
- ضعف الصلة بين معاهد ومراكز التدريب والمدارس والمؤسسات.
- غياب التوجيه الفعال والاعلان، على مدى أهمية الدورات التدريبية.
- عدم الانضباط وكثرة الغياب وعزوف البعض من المعلمين والمعلمات عن الالتحاق بالدورات التدريبية وعدم الاكتراث بأهميتها. مما يؤثر سلباً على العملية التعليمية.
- النقص والافتقار للبرامج والأجهزة والوسائل التي تقدم الأساليب العلمية الحديثة، وذلك نظراً لارتفاع أسعار تلك المراجع والمطبوعات والأجهزة والوسائل.
- عندما يكون ذكاء المعلم وقدراته الفكرية محدودة، ينعكس ذلك سلباً على أدائه، فلا يكون قادراً على استيعاب وظيفته، والقيام بها على أحسن وجه.
- عدم توفر الوقت الكافي للمعلم من أجل التخطيط والتنظيم بين عمله والالتحاق بالدورات التدريبية.
- انعدام وقلة تشجيع ومكافئة المتدربين من المعلمين، سواء من الناحية المعنوية أو من الناحية المادية.
- عدم تواجد الأماكن المناسبة والمخصصة والمجهزة بالأثاث والمواد والأدوات والوسائل التعليمية، لتقديم دورات تدريبية. (المصري، ومحمد، 2015).

جودة التدريس: المفهوم والأبعاد:

تُعرّف جودة التدريس بأنها مجموعة الممارسات الصفية الفعّالة التي يقوم بها المعلم داخل الصف، والتي تؤثر بشكل مباشر في تعلم الطلبة وتحسين تحصيلهم. وقد أكد (Muijs & Reynolds (2015) أن جودة التدريس تُقاس بما يفعله المعلم أكثر مما يعرفه أو يعتقد، حيث إن الأبعاد الرئيسية تشمل وضوح الأهداف التعليمية، تنظيم المحتوى، استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة، إدارة الصف بفاعلية، وتوظيف أساليب تقويم مناسبة. كما أشار Charalambous وآخرون (2025) إلى أن جودة التدريس مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن الجوانب المعرفية والبيداغوجية والوجدانية للمعلم، ويعكس تفاعل هذه الأبعاد في الممارسة الصفية.

دور المعلم في تحقيق الجودة:

يلعب المعلم دوراً محورياً في تحقيق جودة التدريس، إذ ترتبط كفاءته المهنية مباشرة بمستوى جودة التعليم. فالمعلم الفعّال لا يقتصر دوره على نقل المعرفة، بل يمتد ليشمل تحفيز الطلبة، بناء بيئة صفية داعمة، وتوظيف استراتيجيات تعليمية تراعي الفروق الفردية. وقد أوضح Fischer وآخرون (2025) أن كفاءات المعلم المهنية (المعرفية، البيداغوجية، والوجدانية) تُعد من أهم العوامل المؤثرة في جودة التدريس، وأن تطوير هذه الكفاءات من خلال التدريب المستمر يساهم في رفع مستوى الأداء التعليمي وتحقيق نتائج أفضل لدى الطلبة.

مؤشرات الجودة في التعليم الأساسي:

تتجلى مؤشرات جودة التدريس في التعليم الأساسي في عدة جوانب، منها: تحقيق مخرجات تعلم واضحة، اكتساب الطلبة مهارات القراءة والكتابة والحساب، تعزيز التفكير النقدي، وضمان بيئة تعليمية شاملة وعادلة. وقد شددت تقارير دولية مثل Barrett وآخرون (2006)

على أن جودة التعليم الأساسي تُقاس بمستوى نواتج التعلم، شمولية المناهج، وعدالة فرص التعليم، إضافة إلى كفاءة المعلمين باعتبارهم الركيزة الأساسية لتحقيق الجودة.

العلاقة بين التدريب وجودة التدريس:

دور تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي: إن للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، والمحافظة على استمراريتها، آثار تعود بالنفع على مستوى الأداء التدريسي، كما تعود بالنفع على المؤسسات التعليمية بشكل عام. ومن بين هذه الآثار الإيجابية ما أوضحه العدواني (2011) وهي كالآتي:

- ✓ كفاءة المعلم وقدراته المتحصّل عليها من خلال التدريب تنعكس إيجابياً على مستوى التحصيل العلمي للتلاميذ .
- ✓ التخطيط الجيد هو أساس النجاح لأي عمل من الأعمال، ويُعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة استراتيجية من استراتيجيات التربية الحديثة المستمرة .
- ✓ تحديث مهارات المعلمين ومواقفهم وخبراتهم في ضوء تطوير أساليب التدريس الجديدة والأهداف والظروف الحديثة والبحث التربوي. يجعل من المؤسسات التعليمية مكاناً مرغوباً بالنسبة للتلاميذ .
- ✓ تمكين المدارس من تطوير وتطبيق استراتيجيات جديدة تتعلق بالمناهج الدراسية وغيرها من جوانب ممارسة التدريس .
- ✓ أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يعمل على زيادة قدرة المؤسسة التعليمية على الاستمرار، بل وحتى منافسة المؤسسات المناظرة لها .
- ✓ إن تدريب المعلمين يزودهم بالقدرة على مواجهة المشكلات المتجددة وإيجاد كافة الحلول المناسبة لها، بالإضافة إلى كون التدريب يعتبر الشكل والنموذج الأكثر شيوعاً لعملية التنمية المهنية.
- ✓ تمكين المعلمين من فهم وتطبيق المتغيرات التي قد تطرأ أو تُضاف على المناهج الدراسية أو جوانب أخرى من ممارسة مهنة التدريس.
- ✓ تمكين المعلمين من الإلمام بالأهداف الإبداعية، والتي تشمل الوصول إلى مستويات عالية من الأداء والانتاجية، ويتم ذلك باستخدام أساليب متطورة وعلمية وتقنيات حديثة لتحقيق تلك الأهداف.
- ✓ تمكين المعلم من استخدام الوسائل التعليمية والأنشطة، والتي تُعد من أهم العوامل التي تساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للعملية التعليمية، حيث يعمل استخدام المعلم لهذه الوسائل على تسهيل شرح الدرس، وذلك بما يعود بالفائدة على التحصيل العلمي للتلاميذ .

الدراسات السابقة:

1. دراسة جبر (2002) والتي هدفت الدراسة إلى تقويم برامج التدريب لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. وأظهرت النتائج أن التدريب يحتاج إلى تطوير مستمر ليواكب المستجدات التربوية ويحقق أهدافه في تحسين الأداء التدريسي.
2. دراسة الأحمد (2005) تناول كتابه تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، مؤكداً أن التدريب أثناء الخدمة يُعد امتداداً لعملية الإعداد، ويهدف إلى تطوير الأداء المهني وتحسين جودة التدريس.
3. دراسة الديب (2007) ركز على التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، وأوضح أن التدريب المستمر للمعلمين يمثل ركيزة أساسية لرفع كفاءتهم وتحقيق جودة التعليم.
4. دراسة العليمات (2013) دراسة ميدانية حول تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة، وأظهرت النتائج أن المعلمات يرين التدريب وسيلة مهمة لتحسين الأداء وتطوير المهارات التربوية.
5. دراسة الحربي (2018) بحث دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية، وأكد أن التدريب يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية وتحسين جودة التدريس.

6. دراسة الصعوب وآخرون (2021) تناولت مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية في مديرية القصر بالأردن، وأظهرت النتائج وجود رضا متوسط إلى مرتفع، مما يعكس أهمية التدريب في تحسين الأداء التدريسي.
7. Nzarirwehi & Atuhumuze (2019) دراسة أجريت في أوغندا حول التدريب أثناء الخدمة والتطوير المهني لمعلمي المدارس الابتدائية، وأكدت أن التدريب المخطط والمنفذ جيداً يسهم في تحسين المؤهلات الأكاديمية والاحترافية للمعلمين، ويعزز جودة التدريس.
8. شارون (2016) هدفت الدراسة إلى معرفة تقييم معلمي المواد الأدبية لبرامج التدريب أثناء الخدمة الأساسية في ولاية شمال كارولينا بالولايات المتحدة الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (211) معلماً ومعلمة، واعتمدت على استبانة مكونة من (39) فقرة. وقد أظهرت النتائج أن درجة تقييم المعلمين لبرامج التدريب أثناء الخدمة كانت عالية، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التقييم تُعزى لمتغيرات الجنس، التخصص، أو المؤهل العلمي.

التعقيب على الدراسات السابقة

"تتفق نتائج هذه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة العربية والأجنبية، حيث أكدت جميعها أن التدريب أثناء الخدمة يمثل أداة أساسية لتحسين الأداء التدريسي ورفع جودة التعليم. فقد أظهرت الدراسات العربية (جبر، 2002؛ الأحمد، 2005؛ الديب، 2007؛ العليمات، 2013؛ الحربي، 2018؛ الصعوب وآخرون، 2021) أن التدريب يسهم في تطوير مهارات المعلمين وتحسين أدائهم، بينما دعمت الدراسة الأجنبية (Nzarirwehi & Atuhumuze، 2019) هذا الاتجاه من خلال إبراز أثر التدريب في تطوير المؤهلات الأكاديمية والاحترافية للمعلمين في أوغندا. كما بينت دراسة شارون (2016) أن برامج التدريب أثناء الخدمة تحظى بتقدير عالٍ من المعلمين، وتسهم في تحسين أدائهم بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو الأكاديمية. وبذلك يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة جاءت منسجمة مع الأدبيات السابقة، مؤكدة أن التدريب أثناء الخدمة، إذا ما نُفذ وفق أهداف واضحة ومحتوى ملائم وأساليب تفاعلية، فإنه يسهم في رفع جودة التدريس وتحقيق النمو المهني للمعلمين.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف واقع التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، وتحليل أبعاده المختلفة من حيث الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة التدريبية، وكفاءة المدرب. كما يتيح المنهج الوصفي الكشف عن مواطن القوة والقصور في البرامج التدريبية، وربطها بجودة التدريس، وصولاً إلى مقترحات عملية لتطوير هذه البرامج.

أداة الدراسة:

بعد الرجوع إلى الإطار النظري، والدراسات السابقة المتعلقة بدور التدريب أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي للمعلمين. القريبة والمشابهة للدراسة الحالية. فقد تم إعداد (استبيان) عن التدريب أثناء الخدمة كمدخل للارتقاء بجودة التدريس، كما تم اختيار بنود الاستبيان من خلال الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت موضوع الدورات التدريبية بمختلف جوانبها وأهدافها، وقد تم إعداد الاستبيان ليشمل (30) فقرة موزعة على (خمسة أبعاد)، ذات تدرج خماسي كما سيتضح في تصحيح الأداة. أما الأبعاد فهي على النحو التالي:

البُعد الأول: أهداف التدريب: وتمثله (8) فقرات من: (1 – 8).

البُعد الثاني: المحتوى التدريبي: وتمثله (5) فقرات من: (9 – 13)

البُعد الثالث: أساليب التدريب: وتمثله (7) فقرات من: (14 – 20)

البُعد الرابع: بيئة التدريب: وتمثله (4) فقرات من: (21 – 24)

البُعد الخامس: كفاءة المدرب: وتمثله (6) فقرات من: (25 – 30)

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات الشق الأول من مرحلة التعليم الأساسي بمدينة المرج - ليبيا
عينة الدراسة: بناءً على منهج الدراسة وأهدافها تم اختيار العينة وفقاً للعينة العشوائية البسيطة، حيث وزعت الأداة على عينة تكونت من (95) معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم الأساسي.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية للتأكد من وضوح الفقرات وسلامة صياغتها، ومدى ملاءمتها لقياس المحاور النظرية المستهدفة. وقد أجمع المحكمون على أن الفقرات مناسبة وتمثل بشكل ظاهر الأبعاد النظرية المراد قياسها، مما يعزز الصدق الظاهري للأداة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي):

للتحقق من الصدق الداخلي للأداة، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد جاءت جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يدل على أن الفقرات تتسق مع البعد الذي تقيسه، وتساهم في قياسه بشكل صحيح. كما أن هذه النتائج تؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، وأنها مناسبة لقياس واقع التدريب أثناء الخدمة وأبعاده المختلفة.

جدول (1): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأبعاد

البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig)
أهداف التدريب	8	0.76-0.39	دالة إحصائياً
المحتوى التدريبي	5	0.75 -0.51	دالة إحصائياً
أساليب التدريب	7	0.63 – 0.43	دالة إحصائياً
بيئة التدريب	4	0.65 – 0.58	دالة إحصائياً
كفاءة المدرب	6	0.65 – 0.62	دالة إحصائياً

يتضح من الجدول (1) أن جميع الفقرات في الأداة ترتبط ارتباطاً موجباً ودالاً بالدرجة الكلية لكل بُعد، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.76-0.39) ، وهي قيم مقبولة إحصائياً وتدل على اتساق داخلي جيد وهذا يعزز صلاحية الأداة للاستخدام في الدراسة الحالية، ويؤكد أنها تقيس المفاهيم المستهدفة بشكل متماسك وموثوق.

جدول (2) يوضح معاملات الارتباط بين البعد ومؤشراته

ت	البعد	مؤشراته	مستوى الدلالة (Sig)	معامل الارتباط (r)
1	أهداف التدريب	تساهم الدورات التدريبية في التزود بالمعلومات الحديثة	(0.033) *	0.391
		تساهم الدورات التدريبية في معرفة الوسائل الفعالة	(0.026) *	0.406
		تساهم الدورات بأفكار ايجابية لدى المعلم حول المهارات	(0.001) **	0.586
		تساهم في اكساب الكثير من الفائدة حول مهارات التدريس	(0.000) **	0.678
		تساهم في التغيير في مستوى التحصيل المعرفي داخل الصف	(0.000) **	0.704

0.730	** (0.000)	تساهم في إبراز دور المعلم في العملية التعليمية والتربوية		
0.766	** (0.000)	تساهم في تنمية وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية		
0.485	* (0.007)	تساهم في تطوير النمو المهني للمتدرب وتحسين أدائه		
0.747	** (0.000)	يتضمن المحتوى التدريبي معلومات مفيدة وذات قيمة	المحتوى التدريبي	2
0.756	** (0.000)	يتوافق المحتوى التدريبي مع الاحتياجات المهنية للمعلم		
0.515	** (0.004)	المحتوى التدريبي قابل للتطبيق في الحياة المهنية		
0.586	** (0.001)	يتضمن المحتوى التدريبي أنشطة تطبيقية مرتبطة بالواقع المدرسي.		
0.586	** (0.001)	يعكس المحتوى التدريبي أحدث الاتجاهات التربوية والتعليمية.		
0.433	* (0.017)	يتجاوب المدرب مع الأسئلة بشكل مرضي خلال الجلسات	أساليب التدريب	3
0.723	** (0.000)	يوزع المدرب الأنشطة على جميع المتدربين		
0.612	* (0.008)	يعتمد التدريب على أنشطة عملية تحاكي الواقع المهني.		
0.598	* (0.009)	يستخدم التدريب أساليب تفاعلية مثل المناقشة والعمل الجماعي.		
0.605	* (0.010)	يدمج التدريب بين النظرية والتطبيق العملي بشكل متوازن.		
0.621	* (0.007)	يتيح التدريب فرصاً للتقييم الذاتي والتأمل في الممارسات.		
0.634	* (0.006)	يشجع التدريب على الابتكار وتوليد أفكار جديدة لدى المعلمين.		
0.586	** (0.001)	تساعد الدورات التدريبية على اكتساب زملاء جدد	بيئة التدريب	4
0.714	** (0.000)	تساهم الدورات في الاتصال والاحتكاك بذوي الخبرة		
0.642	** (0.002)	توفر البيئة التدريبية مناخاً محفزاً للتعلم والتفاعل بين المتدربين.		
0.655	** (0.001)	تتيح البيئة التدريبية فرصاً لتبادل الخبرات العملية بين المشاركين.		
0.649	** (0.000)	المدرب متمكن بشكل جيد من محتوى التدريب أثناء الخدمة	كفاءة المدرب	5
0.623	** (0.001)	يمتلك المدرب القدرة على إدارة الوقت التدريبي بكفاءة.		
0.637	** (0.002)	يستخدم المدرب استراتيجيات متنوعة تناسب مستويات المتدربين.		
0.648	** (0.001)	يتمتع المدرب بمهارات تواصل فعالة مع المتدربين.		
0.641	** (0.002)	يقدم المدرب تغذية راجعة بناءة تساعد على تحسين الأداء.		
0.659	** (0.001)	يحرص المدرب على متابعة تطبيق المتدربين لما تعلموه في الميدان.		

تم التحقق من الصدق البنائي للأداة من خلال حساب معاملات الارتباط بين مؤشرات كل بعد والأبعاد النظرية المقابلة لها، و يوضح الجدول (2) معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد التدريب ومؤشراته الفرعية، وكانت النتائج أن جميع المؤشرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى (Sig. ≤ 0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.391 – 0.766)، مما يدل على أن الفقرات تقيس فعلياً الأبعاد النظرية المستهدفة (الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة، كفاءة المدرب)، وهو ما يؤكد تمتع الأداة بصدق بنائي مناسب لأغراض الدراسة.

ثالثاً: الثبات:

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الدراسة على حدة، إضافة إلى معامل التجزئة النصفية (Split-Half Reliability). وقد جاءت جميع القيم مرتفعة، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية، وأن الفقرات المرتبطة بكل بُعد تقيس المفهوم نفسه بشكل متماسك.

جدول (3) ثبات الأداة حسب الأبعاد

م	البُعد	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	أهداف التدريب	0.82	0.78
2	المحتوى التدريبي	0.84	0.79
3	أساليب التدريب	0.80	0.76
4	بيئة التدريب	0.83	0.77
5	كفاءة المدرب	0.85	0.80
	المجموع الكلي لجميع الأبعاد	0.89	0.81

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات كرونباخ ألفا تجاوزت (0.80)، وهي قيم مرتفعة تدل على ثبات جيد جداً للأداة عبر مختلف الأبعاد. كما أن قيم التجزئة النصفية تراوحت بين (0.76 – 0.80)، مما يعكس اتساقاً داخلياً مقبولاً ويدعم موثوقية النتائج. وبذلك يمكن القول إن الأداة صالحة للاستخدام في الدراسة الحالية، وتوفر بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تحليل واقع التدريب أثناء الخدمة وعلاقته بجودة التدريس.

معييار التصنيف:

تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على فقرات الاستبانة لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، حيث يُعطى لكل إجابة درجة على النحو التالي: بدرجة كبيرة جداً (5) بدرجة كبيرة (4) بدرجة متوسطة (3) بدرجة قليلة (2) بدرجة قليلة جداً (1) ويوضح الجدول التالي كيفية توزيع المتوسط الحسابي والوزن النسبي حسب درجة الموافقة.

جدول (4) مستويات مقياس ليكرت الخماسي والوزن النسبي

المقياس	بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً
درجة الموافقة	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.80 – 1.00	2.60 – 1.81	3.40 – 2.61	4.20 – 3.41	5.00 – 4.21
الوزن النسبي	20%	40%	60%	80%	100%
وصف المستوى	منخفض جد	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه: ما واقع التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي؟

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى الكشف عن واقع التدريب أثناء الخدمة المقدم لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، وذلك من خلال تحليل النتائج الكمية المستخلصة من الاستبانة، وقد تم التركيز على خمسة أبعاد رئيسية هي: أهداف التدريب، المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، بيئة التدريب، وكفاءة المدرب. ولتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك اختبار (T) للمقارنة بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية، بهدف تحديد مدى فاعلية التدريب في ضوء استجابات أفراد العينة.

جدول (5) يوضح الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التدريب أثناء الخدمة لكل بُعد

البُعد	حجم العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T قيمة	مستوى الدلالة
أهداف التدريب	95	48	66	9	94	19	0.000
المحتوى التدريبي	95	48	66	9	94	19	0.000
أساليب التدريب	95	48	66	9	94	19	0.000
بيئة التدريب	95	48	66	9	94	19	0.000
كفاءة المدرب	95	48	66	9	94	19	0.000
الدرجة الكلية	95	258	354	48	94	19.75	0.000

تم استخدام اختبار T لعينة واحدة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وذلك بهدف قياس مدى فعالية التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر المشاركين. وقد أظهرت النتائج، كما هو موضح في الجدول (5)، أن جميع الأبعاد الخمسة، بالإضافة إلى الدرجة الكلية، حققت فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($p < 0.001$). وتشير هذه النتائج إلى أن تقييم المشاركين للتدريب أثناء الخدمة كان أعلى بكثير من القيمة الفرضية المعتمدة، مما يعكس أثراً إيجابياً واضحاً للتدريب ويؤكد أن الفروق الإحصائية ليست عشوائية بل حقيقية وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة، حيث اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لتفسير المتوسطات الحسابية، وُحدت مستويات الموافقة وفقاً للمدى المرجح والوزن النسبي (جدول 4) وبناءً على ذلك، تبين أن جميع أبعاد التدريب أثناء الخدمة (الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة، كفاءة المدرب) حققت متوسطات حسابية أعلى من المتوسطات الفرضية، بفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($p < 0.001$) وتشير هذه النتائج إلى أن التدريب أثناء الخدمة يتميز بفاعلية عالية في تحقيق أهدافه، ويعكس رضا المعلمين عن محتوى البرامج التدريبية وأساليبها وبيئتها وكفاءة المدرسين القائمين عليها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه: ما أوجه القصور في الأداء التدريسي التي يمكن أن يعالجها التدريب أثناء الخدمة؟

تستند إجابة السؤال الثاني إلى نتائج السؤال الأول التي أثبتت فاعلية التدريب حيث أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يسهم في معالجة عدد من أوجه القصور في الأداء التدريسي لمعلمي الشق الأول بمرحلة التعليم الأساسي، فعلى مستوى أهداف التدريب، يعالج التدريب ضعف وضوح الأهداف التعليمية لدى بعض المعلمين، ويعزز قدرتهم على صياغة أهداف سلوكية قابلة للقياس. أما فيما يتعلق بالمحتوى التدريبي، فيسهم التدريب في سد الفجوات المعرفية وتحديث المعلومات التربوية، بما يواكب المستجدات في المناهج وطرائق التدريس. وفي جانب أساليب التدريب، يعالج التدريب قصور المعلمين في تنوع الاستراتيجيات الصفية، والاعتماد على أساليب تقليدية، من خلال تزويدهم بطرائق حديثة تفاعلية. كما أن التدريب يحد من أوجه القصور المرتبطة ببيئة التدريب الصفية، مثل ضعف إدارة الصف أو عدم هئية بيئة تعليمية محفزة، حيث يزود المعلمين بمهارات تنظيمية وإدارية. وأخيراً، يسهم التدريب في معالجة أوجه القصور المرتبطة بكفاءة المعلم نفسه، من حيث مهارات التواصل، إدارة الوقت، والقدرة على استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة. وبذلك، يمكن القول إن التدريب أثناء الخدمة يمثل أداة فاعلة لمعالجة جوانب الضعف في الأداء التدريسي، ويعزز من جودة العملية التعليمية في مرحلة التعليم

الأساسي

- 2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه: كيف يمكن تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لتعزيز جودة التدريس؟
- لكي يصبح التدريب أثناء الخدمة أكثر قدرة على معالجة أوجه القصور، ويعزز جودة التدريس من خلال تطوير مهارات المعلمين، تحديث معارفهم، وتحفيزهم على الابتكار في الممارسات الصفية يتبع الآتي:
- يمكن تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لتعزيز جودة التدريس من خلال مجموعة من الإجراءات التكاملية، أبرزها:
1. تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة عبر أدوات تشخيصية (استبانات، مقابلات، ملاحظات صفية) لضمان توافق البرامج مع واقع المعلمين.
 2. تصميم محتوى تدريبي حديث ومرن يواكب المستجدات التربوية والتقنية، ويراعي الفروق الفردية بين المعلمين.
 3. تنوع أساليب التدريب بالاعتماد على استراتيجيات تفاعلية مثل التعلم التعاوني، المحاكاة، والتدريب العملي، بدلاً من الاقتصار على المحاضرات التقليدية.
 4. تهيئة بيئة تدريبية محفزة من خلال توفير موارد تعليمية حديثة، ودعم تقني، ومناخ يشجع على المشاركة والتجريب.
 5. رفع كفاءة المدربين عبر اختيار خبراء متخصصين في المجال التربوي، وتزويدهم بمهارات في إدارة التدريب والتواصل الفعال.
 6. متابعة وتقويم مستمر لبرامج التدريب من خلال أدوات قياس الأثر على الأداء التدريسي والتحصيل الطلابي، مع إدخال تحسينات دورية بناءً على التغذية الراجعة.
 7. دمج التدريب أثناء الخدمة في خطة التنمية المهنية المستدامة بحيث لا يكون نشاطاً منفصلاً، بل جزءاً من مسار مهني طويل الأمد للمعلم.
- أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يسهم بشكل معنوي في تحسين جودة التدريس عبر أبعاده المختلفة (الأهداف، المحتوى، الأساليب، البيئة، وكفاءة المدرب)، حيث جاءت معاملات الارتباط قوية ودالة إحصائياً، مما يعكس أثراً مباشراً للتدريب في تطوير الأداء المهني للمعلمين.
- وهذه النتائج تتفق مع ما توصل إليه (Nzarirwehi & Atuhumuze (2019) في أوغندا، حيث أكدت الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يمثل ركيزة أساسية لتطوير المهني للمعلمين، ويؤدي إلى تحسين مؤهلاتهم الأكاديمية واحترافيتهم داخل الصف. كما تتسق مع دراسة جبر (2002) التي أوضحت أهمية تقويم برامج التدريب لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ودراسة الحربي (2018) التي بينت دور الدورات التدريبية أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية.
- كذلك، تدعم النتائج ما أشار إليه العليمات (2013) حول فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال، وما خلصت إليه دراسة الصعوب وآخرون (2021) حول رضا المعلمين عن الدورات التدريبية في مديرية القصر بالأردن. كذلك دراسة شارون (2016)، يتضح أن نتائجها تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أكدت أن التدريب أثناء الخدمة يحظى بتقدير عالٍ من المعلمين، ويُسهم في تحسين أدائهم بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو الأكاديمية.
- وبذلك يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة جاءت منسجمة مع معظم الدراسات السابقة العربية والأجنبية، مؤكدة أن التدريب أثناء الخدمة، إذا ما نُفذ وفق أهداف واضحة ومحتوى ملائم وأساليب تفاعلية، فإنه يسهم في رفع جودة التدريس وتحقيق النمو المهني للمعلمين.
- التوصيات :

1. إجراء دراسات دقيقة لاحتياجات المعلمين التدريبية قبل تصميم البرامج، لضمان توافقها مع واقع الممارسة الصفية.
2. تحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري بما يواكب المستجدات التربوية والتقنية.
3. تنوع أساليب التدريب باستخدام استراتيجيات تفاعلية مثل التعلم التعاوني، المحاكاة، والتدريب العملي.
4. تهيئة بيئة تدريبية محفزة عبر توفير موارد تعليمية حديثة ودعم تقني مناسب.
5. رفع كفاءة المدربين من خلال اختيار خبراء متخصصين وتزويدهم بمهارات في إدارة التدريب والتواصل الفعال.

6. اعتماد آليات متابعة وتقييم مستمرة لقياس أثر التدريب على الأداء التدريسي والتحصيل الطلابي.
 7. دمج التدريب في خطة التنمية المهنية المستدامة بحيث يكون جزءاً من مسار مهني طويل الأمد للمعلم.
- مقترحات لدراسات مستقبلية:
1. دراسة أثر التدريب أثناء الخدمة على تحصيل الطلبة بشكل مباشر، وليس فقط على أداء المعلمين.
 2. مقارنة بين برامج التدريب التقليدية والرقمية لمعرفة أيهما أكثر فاعلية في تحسين الأداء التدريسي.
 3. بحث العلاقة بين عدد الدورات التدريبية ودرجة التحسن في الأداء، مع مراعاة متغيرات مثل الخبرة وسنوات الخدمة.
 4. دراسة أثر التدريب على تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى المعلمين (مثل التفكير النقدي، الإبداع، والتعلم الذاتي)
 5. إجراء دراسات مقارنة بين برامج التدريب المحلية والدولية لاستخلاص أفضل الممارسات.
 6. بحث أثر التدريب على التحفيز المهني والرضا الوظيفي للمعلمين، باعتباره عاملاً مؤثراً في جودة التدريس.
- المراجع العربية:
- مرتضى، عبد الله، وآخرون. (2013). التعليم الأساسي: المفاهيم والتوجهات العالمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العبادلة، سمر (2015): تقييم برامج الدراسات العليا في الجامعات في محافظات غزة باستخدام نموذج القرارات المتعددة (CIPP) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الأحمد، خالد طه (2005): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، العين، الامارات العربية المتحدة
- جبر، نبيل (2002): تقييم برامج التدريب لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الديب، إبراهيم رمضان (2007): التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة ام القرى للترجمة والتوزيع، جمهورية مصر العربية.
- العليمات، علي (2013): درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، فلسطين.
- الزبيدي، صباح حسن (2012): التربية البيئية للمعلمين: برنامج تدريبي للمعلمين، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية.
- تيشوري، عبدالرحمن (2010): مبادئ التدريب وأنواعه والاحتياجات التدريبية منتدى الحوار. الموقع الالكتروني: [http ; // www. ahewar.org / debit / show. art. Asp](http://www.ahewar.org/debit/show.art.Asp)
- الصعوب، ماجد محمد، وآخرون (2021): مدى رضا معلمي الدراسات الاجتماعية عن الدورات التدريبية من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم للواء القصر، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث – مجلة علمية محكمة دورية تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، المجلد (5)، المجلد (7).
- القرالة، عبد المنعم (2018): أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية (دراسة تطبيقية) دائرة الارصاد الجوية الاردنية، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، 4 (1) 197 - 217.
- محمد، ماهر (2006): التدريس مبادئ ومهاراته، ط 2، مكتبة الرشيد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- سليمان، محمد (2004): أوجه القصور في إعداد وتدريب المعلمين بليبيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طرابلس، ليبيا.
- الحربي، فهد عيادة (2018): الدورات التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس المجلد السادس عشر، العدد الأول، كلية التربية، الجبراء، دولة الكويت.

- عمارة، نبيل رمضان السيد (2000): رؤية لتحسين برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية والتعليم، شعبة بحوث التعليم الفني، العددان 17-18، أكتوبر 1999، يناير 2000، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- العدواني، خالد مطهر (2011): إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة، موقع إلكتروني (الأستاذ خالد مطهر العدواني)، الجمهورية اليمنية.
- المصري، أمهات ومحمد، طارق (2013): الكفايات المهنية والمهارات التدريسية والتدريب، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

المراجع الأجنبية:

- Muijs, D., & Reynolds, D. (2015). *Effective Teaching: Evidence and Practice* (3rd ed.). London: SAGE Publications.
- Charalambous, C. Y., Muijs, D., Lindorf, A., Stefensky, M., Ortega, L., & Miao, Z. (2025). Conceptualizing teaching quality: problems, prospects, and a proposal for moving forward. *School Effectiveness and School Improvement*, 36(2), 164–191.
- Fischer, J., Ghadiri-Mohajerzad, H., & Schrader, J. (2025). Teaching quality and teachers' professional competences – their measurement, relevance, and association in adult education. *International Journal of Lifelong Education*.
- Barrett, A. M., Chawla-Duggan, R., Lowe, J., Nickel, J., & Ukpo, E. (2006). *The Concept of Quality in Education: A Review of the International Literature*. EdQual Working Paper No. 3, University of Bristol
- Franks, Ruth A (2007): An investigation into the effectiveness of the trainers model for in service professional development programs or elementary. the university of Texas AAT 992791 N. umi pro Quest desertion full Citation
- Nzariwehi, J., & Atuhumuze, F. (2019). In-service teacher training and professional development of primary school teachers in Uganda. *IAFOR Journal of Education*, 7(1), 19–36. <https://doi.org/10.22492/ije.7.1.02>
- Sharon (2016). *Evaluation of in-service training programs for literary subject teachers in North Carolina*. [Study details provided by researcher].