"العلاقة بين بعض السمات الشخصية للمعلمات في مدارس التعليم العام ونوع الأسلوب التدريبي المناسب لهن"

إعداد

د. هند بنت محمود مرزا

المحور الأول: الإطار العام للبحث

مقدمة:

يعرف "كولينغ" و"ميلر" التدريب بأنه "جميع الخبرات، والنشاطات التعليمية المنظمة الهادفة إلى التأثير على الأداء، وأنماط السلوك من خلال إكساب المعارف الجديدة، والمهارات والاتجاهات " (61، 1998، Cowling& Mailer)،أي أن التدريب يجب أن يمدّ الممارسين من المعلمين وغيرهم بما يحتاجون إليه من المعارف، والمهارات، والاتجاهات التي تساعدهم على أداء أعمالهم بكفاءة تخصصية عالية تحقق أهداف النظام التربوي حاضراً ومستقبلاً.

ويحظى التدريب الآن بالأولوية في مجالي الصناعة وإدارة الأعمال، واليوم تعتمد غالبية المؤسسات، الخدمية منها أو الربحية، التدريب بجدية، فالتدريب يمثل إسهاماً أساسياً في الأعمال، ويمثل التدريب أثناء الخدمة الركيزة الأساسية لنمو وتطوير العمل الإداري في أي مجال من المجالات ويشمل هذا النوع في الغالب جانبين(الأغبري ٢٠٠٦):الأول يركز على علاج جوانب القصور في مستوى الأداء الإداري والتي تتطلب حلاً سريعاً، والثاني يهتم باستمرار نمو وتطوير العاملين فكرياً ووظيفياً، حيث يُدَربُ القادة التربويين تدريباً شاملاً لإعدادهم وتنمية قدراتهم من خلال إدارات

التدريب وغيرها من أجهزة تنمية القوى البشرية من خلال الأقسام الخاصة بالإدارة التربوية والإشراف الفني.

وقد تعددت مفاهيم التدريب، وتنوعت في صيغها، لكنها اتحدت في مضامينها فعرفه الهندي (١٩٩٣م: ١١٨) بأنه " العملية المستمرة، التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعلومات، والمهارات اللازمة، لكي يكون قادراً على أداء مهام محددة بشكل أفضل "، وعرفه الطعاني (٢٠٠٢: ١٤) بأنه "الجهود المنظمة، والمخطط لها، لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة، وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاهاتهم، وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم ".

ويعد المتدرب أهم العناصر البشرية في العناصر الفنية والإدارية والبشرية في برنامج التدريب، وتعد أساليب التدريب من أهم العناصر الفنية، لكونها القناة التي تنقل للمتدرب المعارف والخبرات والمهارات، وتوجد أساليب تدريبية مثل: المحاضرة، والمناقشة، ودراسة الحالات، والمباريات، وتمثيل الأدوار، والبيان العملي، وتسهم في تنمية معارف ومعلومات المتدربين، وإكسابهم المهارات، وبعض أنماط السلوك الإيجابية مثل الانتظام والدقة في العمل، إلى جانب زيادة الإنتاجية (الشهري،١٤١٩هـ،١٧٩-١٨١)، ويجب أن يراعي أسلوب التدريب الفروق الفردية بين المتدربين وأنماط التعلم المختلفة لديهم، ومتناسباً مع خبراتهم واهتماماتهم ويرتبط بقضاياهم ويشتمل على مشكلات افتراضية أو حقيقة من الواقع (Lawson,2000,42 ؛ توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨).

وتعد نظرية الإشراف التربوي التطوري من النظريات الحديثة في مجال الإشراف التربوي (البابطين، ١٤٢٥هـ،١٠٤) وتستند هذه النظرية

على إفتراضات أساسية هي: أن المعلمين متفاوتون في درجة تطورهم المهني، لاختلاف خلفياتهم الشخصية وخبراتهم وقدراتهم العقلية،وحماستهم للعمل (Glickman&, Gordon,1987,64 ;GLICMAN,1980,179) Gordon 1990,293، لذلك صنفهم جلكمان (Glickman) – صاحب النظرية إلى فئات بحسب مستوى تفكيرهم ودافعيتهم للعمل: فالفئة الأولى معلمون ذوو مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية منخفضة للعمل؛ والفئة الثانية معلمون ذوو مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية عالية للعمل؛ أما الفئة الثالثة فهم معلمون دافعيتهم للعمل منخفضة ويمتلكون مستوى عالياً من التفكير التجريدي؛ والفئة الرابعة معلمون مستوى دافعيتهم للعمل عالية وتفكيرهم التجريدي عال أيضاً (البابطين، ١٩٩٤، ٤٢)، وفي ضوء هذا التصنيف يمكن للمشرف التربوي أن يختار النمط الإشرافي المناسب لكل فئة مثل: النمط التشاركي والنمط المباشر والنمط غير المباشر، (البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين، ١٤٢٤هـ،١٠٥، ؛ Gordon,1987,64 Glickman&, Gordon 1990,293 ;Glicman,1980,179).

وقد اعتمدت الدارسة الحالية مفاهيم نظرية الإشراف التربوي التطوري وافتراضاتها المشار إليها أعلاه إطاراً نظرياً اشتقت منه مسلماتها وأرشدت به أسئلتها، وذلك باختيار أساليب التدريب الملائمة لكل فئة من الفئات الأربعة من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وجاء اعتماد مفاهيم هذه النظرية نظراً للأهمية المتزايدة لموضوع تأثير خصائص المتدربين الشخصية والمهنية على فعالية أساليب التدريب وتحقيق أهداف التدريب.

مشكلة البحث:

تتأكد مشكلة البحث الحالي في عدد من النقاط، سواء التي تتناول جوانب قصور في التدريب أو توصيات تتفق مع هدف هذا البحث.

١- تعد الأساليب التقليدية مثل المحاضرات والمناقشات أكثر الأساليب التدريبية التي يستخدمها المدربون، أما الأساليب الأخرى الحديثة مثل: دارسة الحالات والحاسوب فقد كان استخدامها ضعيفا(ديباجه؛ ١٩٩٤م؛ والجريوي؛ ١٤١٥ هـ).

٢- ضرورة عدم الاكتفاء بالأساليب النظرية في التدريب وتنويع أساليب التدريب، وتدعيم محتوى البرامج بالجوانب التطبيقية كورش العمل والزيارات الميدانية، ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وأهمية عقد دورات تدريبية للمدربين بهدف تزويدهم بالخصائص العقلية والنفسية للمتدربين، وعدم الاكتفاء بأسلوب محدد في التدريب (عزام، ١٩٩٦م؛خليفة ٢٠٠٠م ؛ الشعلان" (١٤٢٢هـ؛ الدلامي ؛ ١٤٢٣هـ).

٣- تعد درجة استفادة المتدربين كبيرة من أساليب الدروس التدريبية النموذجية، والتطبيقات العملية، والعرض أو البيان العملي، وأصبحت هذه الأساليب ضرورية في تدريب المعلمين(الحربي: ١٤٢٣هـ).

٤- هناك عوامل خاصة بالمتدربين تؤثر في فعالية أساليب التدريب مثل الذكاء، والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي، والسن، والاتجاهات، والقيم، وتختلف درجة تجاوب المتدربين باختلاف الأسلوب التدريبي (الشهري:١٤١٩هـ).

٥- وفقاً للافتراضات التي تقوم عليها نظرية الإشراف التربوي التطوري (البابطين،١٤٢٥هـ،١٠٤)_ يتفاوت المعلمون في درجة تطورهم المهني، باختلاف خلفياتهم الشخصية وخبراتهم وقدراتهم العقلية،

ودافعيتهم للعمل(Gordon,1987,64;GLICMAN,1980,179 (Glickman&, Gordon 1990,293، لذلك صنفهم جلكمان (Glickman) إلى فئات بحسب مستوى تفكيرهم ودافعيتهم للعمل: فالفئة الأولى معلمون ذوو مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية منخفضة للعمل؛ والفئة الثانية معلمون ذوو مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية عالية للعمل؛ أما الفئة الثالثة فهم معلمون دافعيتهم للعمل منخفضة ويمتلكون مستوى عالياً من التفكير التجريدي؛ والفئة الرابعة معلمون مستوى دافعيتهم للعمل عالية وتفكيرهم التجريدي عال أيضاً(البابطين،١٩٩٤، ٤٢)، وفي ضوء هذا التصنيف يمكن للمشرف التربوي أن يختار النمط الإشرافي المناسب لكل فئة مثل:النمط التشاركي والنمط المباشر والنمط غير المباشر.(البابطين،١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين،١٤٢٤هـ،١٠٥؛Glicman,1980,179; Gordon,1987,64 Glickman&, Gordon 1990,293)، ويتفق هذا التصنيف مع الترتيب الذي تتخذه الباحثة في هذا البحث.

٦- من خلال الخبرة المهنية والعملية للباحثة في مجال التدريب بوزارة التدريب والتعليم فإن الاهتمام عند تصميم البرامج للمعلمات يكون مركزا على اختيار أساليب التدريب الشائعة مثل المحاضرة والمناقشة، والتمارين التطبيقية وغيرها من الأساليب الشائعة التي تتقنها المشرفة التربوية القائمة بالتدريب، في حين لايؤخذ في الاعتبار مدى ملائمة الأساليب التدريبية لخصائص المعلمات الشخصية والمهنية، ومدى قدرة هذه الأساليب على تحفيز المتدربات على التعلم النشط والمشاركة الفاعلة أثناء التدريب، الأمر الذي ينعكس سلباً على مستوى كفاءة التدريب وفاعليته.

وتتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما الأساليب التدريبية التي تلائم كل فئة من فئات الأربعة من المعلمات -حسب تصنيف جلكمان- (Glickman) من وجهة نظر المتدربات في الحلقة التدريبية " تطبيقات جوهرية لأساليب التدريب في مجال الإشراف التربوي"؟

ويجيب البحث عن هذا التساؤل من خلال إجابته على الأسئلة الفرعية التالية:

س١: ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة (١) من المعلمات ذوات الدافعية المنخفضة للعمل ومستوى التفكير التجريدي المنخفض؟

س٢: ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة (٢) من المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي المنخفض.

س٣: ما الأساليب التدريبية التي تلائم (الفئة ٣) من المعلمات ذوات الدافعية المنخفضة للعمل ومستوى التفكير التجريدي العالي؟

س٤: ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة(٤) من المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي العالي ؟

س٥: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة إزاء اختيار أساليب التدريب لكل فئة من فئات المعلمات تبعاً للمتغيرات: الوظيفة،عدد سنوات الخدمة، المؤهل، التخصص، التدريب؟

س٦: ما الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربعة من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدارسة؟

س٧: ما المقترحات لتذليل الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربعة من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدارسة؟

أهداف البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١ - التوصل للأساليب التدريبية التي تلائم كل فئة من الفئات الأربع- حسب تصنيف جليكمان- في الحلقة التدريبية" تطبيقات جوهرية لأساليب التدريب في مجال الإشراف التربوي".

٢- معرفة الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربعة من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدارسة.

٣- التوصل لمقترحات لتذليل الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربع من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدارسة

أهمية البحث:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوعها وهو أهمية مراعاة خصائص المتدربين عند اختيار الأساليب التدريبية، وكذلك من ندرة الدراسات السابقة _ على حد علم الباحثة_ إذ لايوجد دراسة مماثلة للدارسة الحالية تطرقت إلى موضوع اختيار أساليب التدريب ومدى ملائمتها للفئات المختلفة من المعلمات.

حدود البحث:

تتمثل حدود هذا البحث في الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: تمثلت حدود الدراسة الموضوعية في:الأساليب التدريبية الملائمة لكل فئة من الفئات الأربع من المعلمات - تصنيف جليكمان.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٢٧/١٤٢٨هـ.

الحدود المكانية: تلتزم الدارسة بالعينة القصدية المنتقاة التي تخدم أهداف الدارسة وهن المتدربات في الحلقة التدريبية "تطبيقات جوهرية للأساليب التدريبية في مجال الإشراف التربوي" المنفذة للفترة من ١١-١٢-٤-١٤٢٧هـ بمركز التدريب التربوي التابع لإدارة التربية والتعليم بالطائف.

مصطلحات البحث:

١- **التدريب:** يعرف كل من "كولينغ" و"ميلر" التدريب بأنه "جميع الخبرات، والنشاطات التعليمية المنظمة الهادفة إلى التأثير على الأداء، وأنماط السلوك من خلال إكساب المعارف الجديدة، والمهارات والاتجاهات" (Cowling& Mailer ،1998 ،61)، أما نو فإنه يرى أن التدريب جهد منسق، من جانب المنظمة، لمساعدة موظفيها على اكتساب الكفايات اللازمة لوظائفهم، وتتضمن هذه الكفايات المعارف، والمهارات، وأنماط السلوك المهمة،لأداء العمل بكفاءة عالية(Noe,1999,3) ويضيف جالوب إلى ما سبق منظوراً جديداً للتدريب حيث يعده حلاً عملياً منظماً، وغير مرتجل، لأي تحد تدريبي(Gallup ، 2000, 122).

٢ -**أساليب التدريب:** وهي القناة التي تنقل عبرها المعارف والمهارات إلى المتدرب(هلال: ١٩٩٨م-١٠٣).

٣ -**المعلمة:** وهي معلمة التعليم العام التي تقوم بالتدريس في جميع المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية.

٤ -**الخصائص الشخصية للمتدربة:** ويقصد بها في هذه الدارسة مستوى الدافعية للعمل ومستوى التفكير التجريدي للمعلمة.

٥ -**التفكير التجريدي العالي:** يتصف الإفراد ذوو التفكير التجريدي العالي بالذكاء العالي والانفتاح والإبداع، والقدرة على النظر للمشكلات من عدة زوايا، ويقترحون لها حلولاً وبدائل مختلفة، ثم يختارون أفضل تلك البدائل،(البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين، ١٤٢٥هـ،١٠٤)؛ (Glicman,1980,179), (Gordon,1987,64) (Glickman& Gordon 1990,293)

٦ -**التفكير التجريدي المنخفض:** يجد الإفراد ذوو التفكير التجريدي المنخفض صعوبة في تحديد المشكلات التي تواجههم،ولايستطعيون أيجاد أكثر من حل لها، لذلك دائماً يبحثون عن الحلول لدى الرؤساء والآخرين من حولهم.،(البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين، ١٤٢٥هـ،١٠٤) (Glicman,1980,179), (Gordon,1987,64) .(Glickman& Gordon 1990,293)

٧ -**الدافعية العالية للعمل:** يتميز الإفراد ذوو الدافعية العالية للعمل بأن لديهم رغبة وحماسة عالية للعمل والانجاز بأسلوب مميز، ويبحثون باستمرار عن مختلف السبل لتأدية مهامهم بطريقة متنوعة ومشوقة، ويفخرون عند الحصول على التقدير والاعتراف بإنجازاتهم، يطرح ذوو الدافعية العالية للعمل الأفكار المفيدة ويوظفونها في الواقع، ويبادرون لتقديم المساعدة لزملائهم، وتبادل الخبرات والتعاون معهم. (البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين،١٤٢٥هـ،١٠٤)(Glicman,1980,179), (Gordon,1987,64) .(Glickman& Gordon 1990,293)

٨ -**الدافعية المنخفضة للعمل:** يؤدي الأفراد ذوو الدافعية المنخفضة عملهم بطريقة روتينية، ولا تدفعهم رغبة في تحقيق مستوى عال من الإنجاز، أو الحصول على الترقية. ولا يسعون للاستفادة من خبرات الآخرين

من حولهم،(البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين، ١٤٢٥هـ،١٠٤)
(Glicman,1980,179), (Gordon,1987,64)
.(Glickman& Gordon 1990,293)

المحور الثاني: الدراسات السابقة

أجريت العديد من الدارسات العربية والأجنبية في مجال التدريب، وهدفت إلى تعرف أكثر أساليب التدريب شيوعاً، في حين أن البعض الآخر هدف إلى تجربة تطبيق بعض الأساليب ورصد مدى فاعليتها، وفيما يلي عرض مختصر للدارسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدارسة الحالية من الدراسات العربية التي تناولت أساليب التدريب دارسة الشهري (١٤١٩هـ) بعنوان " **دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب: دارسة ميدانية على معهد الإدارة العامة**"، **وهدفت الدراسة** إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها تعرف أثر بعض المتغيرات على اختيار أساليب التدريب مثل أهداف التدريب ومحتوى المادة التدريبية، ورصد بعض المعوقات التي تحد من فاعلية أساليب التدريب.. **وتوصلت الدارسة** إلى عدد من النتائج مايخص الدارسة الحالية منها هو الآتي: تأثير العوامل التي تخص المتدربين مثل مستوى ذكائهم ومستواهم التعليمي والوظيفي واتجاهاتهم وقيمهم في فاعلية أساليب التدريب، كما **توصلت الدارسة** إلى إن المتدربين يتجاوبون بدرجة عالية جداً مع بعض الأساليب التدريبية مثل التمارين، والمناقشات، والحالات الدراسية والزيارات الميدانية، ومزيج من الطرق، أما بعض الأساليب التي لايتجاوبون معها فهي سلة القرارات، التعليم المبرمج، طريقة الحادثة، الندوة تدريب الحساسية، المؤتمر، كما توصلت الدارسة إلى أن بعض الأساليب ساهمت في تحقيق أهداف المنظمات بتنمية معارف ومهارات وتنمية الأفكار الإبداعية وتشخيص المشكلات وغرس الولاء والانتماء. كما

توصلت الدارسة إلى أن ألأساليب التدريبية أثناء تنفيذ التدريب أسهمت في إكساب المتدربين بعض السلوكيات لإيجابية مثل الانتظام في العمل والدقة فيه، والرضا في العمل، وزيادة الإنتاجية.

كما أجرى "الخديدي" (١٤٢٠ هـ) دارسة بعنوان " **أساليب تدريب القيادات ومدى تحقيقها لأهداف الدورات التدريبية في الجامعات وكليات المعلمين**"، وكشفت نتائجها أن أسلوب الأسئلة والمحاضرة أكثر الأساليب النظرية المتبعة في تدريب القيادات التربوية في الجامعات وكليات المعلمين، كما كشفت عن وجود اختلاف بين الكليات في استخدام الأساليب التدريبية وتحقيق أهداف الدورات التدريبية، وأن هناك علاقة بين درجة تنوع أساليب التدريب ودرجة تحقيق أهداف التدريب، أي كلما كان هناك تنوع ملموس في أساليب التدريب، كانت الأهداف محققة بدرجة أكبر.

كما أجرت القصيبي (١٤٢٢هـ) دارسة بعنوان "**دراسة مسحية للأساليب التعليمية المستخدمة في مركز التدريب التربوي التابع للرئاسة العامة لتعليم البنات**"،**وهدفت الدارسة** إلى الكشف عن واقع الأساليب التعليمية المستخدمة في مركز التدريب التربوي التابع للرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الرياض، وطبقت الدراسة على الهيئة التعليمية العاملة بمركز التدريب، وأشارت **نتائج الدارسة** إلى كثرة استخدام الأساليب الجماعية التقليدية مثل أسلوب المناقشة، وأسلوب المحاضرة، وأسلوب العروض التعليمية.

كما أجرى الحربي(١٤٢٣هـ) دارسة بعنوان" **أساليب التدريب الحديثة لمعلمي المواد الاجتماعية من وجهة نظر مشرفي المواد الاجتماعية ومعلميها**". وهدفت الدارسة إلى استطلاع آراء مشرفي ومعلمي المواد الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة حول مدى الاستفادة الحالية من بعض

الأساليب التدريبية في تدريب معلمي المواد الاجتماعية، ومدى إمكانية الاستفادة المستقبلية من الأساليب التدريبية الحديثة في تدريب معلمي المواد الاجتماعية، وتوصلت الدارسة إلى عدد من النتائج، مايخص الدارسة الحالية هو الآتي: إن درجة الاستفادة الحالية كبيرة من أسلوب الدروس التدريبية النموذجية، وأسلوب التطبيقات العملية، وأسلوب العرض أو البيان العملي.أما درجة الاستفادة المستقبلية من الأساليب التدريبية فقد احتل أسلوب " التدريب باستخدام الأساليب التقنية الحديثة " المرتبة الأولي، يليه أسلوب الرحلات الميدانية، ثم أسلوب الدروس التدريبية التطبيقية، و في المرتبة الأخيرة أسلوب التطبيقات العملية.

كما أجرى باسودان (١٤٢٥هـ)دارسة نظرية **بهدف** التعريف بوسائل التدريب الحديثة ودورها في تطوير أداء المهندسين في دول الخليج العربي، وقد استعرض الباحث مفهوم ومبادئ التدريب وأنواعه. حيث صنف وسائل التدريب إلى وسائل نظرية مثل المحاضرات والندوات والمؤتمرات، أما الوسائل العملية مثل دارسة الحالة وتمثيل الأدوار، إلى جانب وسائل التدريب الذاتي مثل التدريب الفردي والتدريب بالمراسلة والواجبات الدراسية والبيان العملي، وهناك وسائل التدريب بالتعلم المبرمج مثل البرامج التلفازية والسمع صوتية والتدريب والتعلم عن بعد،والتعلم والتدريب باستخدام الحاسوب، والتعليم والتدريب الثنائي.

كما أجرى السبيعي (١٤٢٧هـ) دارسة **للتعرف على أساليب التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة** إلى أن أكثر الأساليب التدريسية شيوعاً هي أسلوب المحاضرة(إلقاء) باستخدام السبورة، وأسلوب المحاضرة (النقاش)، وأسلوب الحوار والمناقشة، وأن أقل أساليب التدريس شيوعاً هي أسلوب الرحلات

الميدانية، وأسلوب التعليم المبرمج، وأسلوب المحاضرة المدعمة بالوسائل التعليمية، وأسلوب التدريس باستخدام المختبر.

وإلى جانب الدراسات العربية فهناك دراسة أجنبية هدفت إلى تجربة بعض الأساليب التدريبية والتعرف على مدى فعاليتها في تحقيق أهداف التدريب، حيث أجرت دايان فيرجو سون وزملائها، (Ferguson,1994) دراسة عنوانها"**مجموعات عمل المعلمين: إستراتيجية لمساعدة المعلمين لتطبيق أفضل الممارسات**"، **وهدفت الدارسة** إلى التعريف بأسلوب تدريبي لمساعدة معلمي الطلاب ذوي الإعاقات الشديدة على تطبيق أفضل الممارسات في فصولهم، وقد شكلت في فترة الصيف مجموعات العمل ضمن ورشة تدريبية مدتها أسبوع، وبحيث يتقابل أفرادها على مدى العام، تحت إشراف على المشروع، وقد استفاد من المشروع (٣٦) مجموعة عمل تشتمل على (٢٦٥) معلماً، وتوصلت الدارسة إلى النتائج التالية: أفادت نسبة (٨٠%) من المجيبين بأن مجموعات العمل – على المستوى الشخصي –ساعدتهم على تبادل الأفكار،وزودتهم بمحتوى يحفز على الإبداع، كما ساعدتهم على اكتساب طرق جديدة للتفكير حول مختلف القضايا والمشكلات، أما بخصوص طلابهم فإن التعلم الذي حصل عليه المعلمون ضمن المجموعات قد تم تطبيقه في عملية تحسين تعلم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وساعدهم العمل ضمن المجموعات في تطوير مهاراتهم التدريسية للمجموعات المتنوعة من الطلاب، إضافة إلى اكتسابهم طرق جديدة في أداء أعمالهم الحالية، والأهم من ذلك كله معرفة كيفية دمج الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في صفوف الطلاب العاديين، وفي علاقتهم مع زملائهم فقد طور الأسلوب مهارات المعلين في العمل الجماعي،أما مدارس

المعلمين فقد ساعد وجود مجموعات العمل فيها على تطوير الاتجاهات في المدارس نحو عملية الدمج.

كما أجري كل من كاري ونوجد (Kari & Nojd,1994) دارسة تجريبية بعنوان " **الفيديو التفاعلي في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة**"، **وهدفت الدارسة** لاختبار صحة الفرضية بوجود اختلاف بين فئات معلمي المدارس الفنلندية الشاملة فيما يتعلق بفكرهم التربوي، وممارساتهم، واتجاهاتهم نحو أساليب التدريب الحديثة، ومدخل المنهج المتكامل في التدريس، ولاختبار صحة الفرضية نفذ الباحثان برنامجاً تدريبياً في موضوع المنهج المتكامل باستخدام تقنية حديثة في التدريب هي الفيديو التفاعلي وقاعدة البيانات، وطبقت الدارسة على (٣٩) فرداً يمثلون مجموعتين من المعلمين يعملون في المدارس الشاملة الفنلندية، واشتملت المجموعة الأولى على معلمي الصفوف الأولية، في حين اشتملت المجموعة الثانية على معلمي المواد في المراحل الدراسية العليا، وتوصلت الدارسة إلى وجود اختلاف بين المجموعتين حول درجة الموافقة على أن استخدام الفيديو التفاعلي وقاعدة البيانات قد زودهم بمعلومات منظمة وحديثة حول موضوع المنهج المتكامل في التدريس؛ إذ وافقت مجموعة معلمي الصفوف الأولية بشدة، أما مجموعة معلمي المواد فقد وافقت فقط، وإضافة إلى ماسبق فإن مجموعة معلمي الصفوف الأولية أفادت بأن استخدام الفيديو التفاعلي كان سهلاً وممتعاً بدرجة أكبر من مجموعة معلمي المواد، هذه النتائج أدت إلى قبول فرضية الدارسة ومن ثم الوصول إلى عدد من التوصيات منها التوسع في استخدم هذا الأسلوب التدريبي في برامج التدريب أثناء الخدمة، لاسيما وأن البرامج التدريبية المناسبة متوافرة في الأسواق العالمية

كما أجرى ماكفارلاند (MacFarland,1998) دراسة بعنوان "**تقييم استخدام الشبكة العنكبوتية في تدريب العاملين المتعاونين في برامج التعليم عن بعد**"، **وهدفت الدراسة** إلى تدريب العاملين بنظام الدوام الجزئي في برامج التعليم الجامعي عن بعد من خلال برنامج تدريبي مدته (١٢) أسبوعاً، وذلك لإكسابهم مهارات توظيف التقنية في التدريس والتعلم، وبناء على المعلومات التي أدلى بها المتدربون في استمارة التقييم الذاتي فأن البرنامج قد أدى إلى زيادة مقدارها (٣١%) في مهارات استخدام الخدمات المختلفة لموقع الجامعة، ومصادر المعلومات، وكل ماله علاقة بالشبكة العنكبوتية.

وفي ما يخص القصص كأسلوب تدريبي، فهي تحتل مكانها بين أساليب التدريب للممارسين التربويين، خاصة في برامج أعداد معلمي الطفولة والتطوير المهني للعاملين، إذ قدم المركز القومي للتعلم والتطوير (National Center for Early Development &Learning,2000) تقريراً بعنوان " **قصص الحالات تزود بالتدريب التطبيقي**" ويصف التقرير سلسلة لمجموعة من القصص الواقعية التي يواجهها التربويين، مثل القصص التي تحكي عن مشكلات العض بين أطفال الحضانة، وقصص الصعوبات التي تواجه الحضانات في استقبال الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، أو القصص التي تروي أوضاع اجتماعية واقتصادية لعدد من الأسر، والأساليب المناسبة لتقديم الخدمات الجيدة لأطفال هذه الأسر، وقد أدرجت هذه السلسة في موقع المركز على الشبكة العنكبوتية، مما يتيح للممارسين التربويين الاستفادة منها ومن أسئلة المناقشة المصاحبة لها.

في نفس السياق تأتي دارسة تراجيو (Traque,2000) وعنوانها "**دور القصص في تدريب المعلمين: استخدام القصص لدعم النظرية وتحليل الممارسات التدريسية**"، **وهدفت الدارسة** لاستعراض تجربة الباحثة حول استخدام القصة أسلوباً تدريبياً لإكساب المعلمين المعلومات والخبرات بأسلوب ممتع ومشوق، وقد استعرضت الباحثة تجربة جامعة ولاية فلوريدا، في تدريب معلمي الكتابة المستجدين، حيث يتم إلحاقهم ببرنامج إعدادي في فترة الأجازة الصيفية، وأثناء البرنامج يتم استضافة ذوي الخبرة والكفاءة من معلمي الكتابة الذين ينقلون للمتدربين المعلومات والخبرات الناجحة والسيئة في تدريس الكتابة في العام الأول، هذه اللقاءات مصدر للحكمة والبصيرة للمتدربين، وبدون القصة لن يتمكنوا من الحصول عليها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

مما تقدم يلاحظ أن غالبية الدراسات العربية دراسات وصفية ميدانية، هدفت إلى معرفة أكثر أساليب التدريب شيوعاً، وقد اتفقت نتائج كل من القصيبي، ١٤٢٢هـ؛ الدلامي،١٤٢٣هـ؛ السبيعي،١٤٢٧هـ) على أن المحاضرة، والمناقشات هي أكثر الأساليب استخداماً، كما أشارت نتائج كل من (الشمري،١٤١٩هـ؛ والحربي،١٤٢٣هـ) إلى تأثير العوامل التي تخص المتدربين- مثل الذكاء والخبرة والمستوى التعليمي والاتجاهات- على فعالية أساليب التدريب، في حين أشارت نتائج كل من (الخديدي،١٤٢٠؛ والشمري،١٤١٩هـ؛ والدلامي ١٤٢٣هـ) إلى أن أهمية أساليب التدريب ودورها في تحقيق أهداف التدريب، وقدرتها على تحفيز المتدرب، وتنمية المعارف والمهارات وتحقيق أهداف المنظمات، وقدرتها أيضا على إكساب المتدربين بعض الجوانب السلوكية الإيجابية مثل الدقة في العمل، لكن من

جهة أخرى أفادت نتائج (الشهري،١٤١٩هـ) بأن ليس كل الأساليب لها نفس درجة التجاوب من جانب المتدربين، فهم يتفاعلون بدرجة أكبر مع أسلوب التمارين، وأسلوب المناقشات، وأسلوب الحالات الدراسية، وأسلوب الزيارات الميدانية.

أما الدارسات الأجنبية التي تم استعراضها فهي في غالبيتها دراسات هدفت لتطبيق أسلوب تدريبي مثل القصص، والفيديو التفاعلي، والشبكة العنكبوتية، ومعرفة مدى فعاليته في تحقيق أهداف التدريب، ومدى قدرته على مساعدة المتدرب في نقل التدريب إلى العمل، وقد اتفقت نتائج الدارسات على أن هذه الأساليب لها دورها في تزويد المتدرب بمعلومات منظمة، وأتاحت له الفرص لتبادل الخبرات، وتحفيزه على الإبداع، ولذلك تتفق الدارسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوع أساليب التدريب، وتختلف معها من حيث إن الدارسة الحالية تبحث عن مدى ملاءمة كل أسلوب تدريبي للفئات المختلفة من المعلمات تبعاً لمستوى الدافعية للعمل أو مستوى التفكير التجريدي، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة واختيار المنهج المناسب، ودعم نتائج الدارسة الحالية بنتائج وتوصيات الدارسات السابقة.

المحور الثالث: الإطار النظري للدراسة

أولاً مدخل مفاهيمي إلى تدريب المعلمات:

يعد التدريب ذا أهمية بالغة في رفع كفاءة أفراد المجتمع وتنمية قدراتهم وبخاصة في مجتمعاتنا النامية التي تحتاج أكثر ما تحتاج إلى هذا النوع من التعليم والتطور، لتلاحق في سعيها الحثيث ركب الثورة التكنولوجية التي أخذت أشكالا عديدة وأبعادا واسعة فاقت التصور، ويعد

قطاع التدريب من القطاعات الأساسية في تنمية الإنسان السعودي وتطويره، ويتمثل دوره الرئيسي في رفع كفاءة إنتاجية القوى العاملة الفنية الوطنية وتحسينها وإكسابها الخبرة العملية والمعرفة العلمية.

ويعد التدريب وسيلة هامة جداً في تطوير العاملين في أي منظمة أو مؤسسة لمصلحة العمل ومصلحة العاملين، حيث تتحقق مصلحة العاملين من خلال رفع كفاءتهم وزيادة إمكاناتهم وقدراتهم، الأمر الذي يترتب عليه تحسن وضعهم في مجال عملهم وزيادة دخلهم، كما تتحقق مصلحة المنظمة من خلال تحسين وتطوير مستوى وجودة الأداء فيها، حيث يسهم ذلك في تحقيق أهداف المنظمة وينجز أعمالها بشكل أكثر كفاءة وأقوى إنتاجية، مما يعني تحسن وضع المنظمة الأدائي وهو ما يفيدنا في الوزارة في تحقيق رفع كفاءة نظامنا التعليمي وبالتالي رفع إنتاجيته الداخلية والخارجية(جل بروكس، ترجمة كتبي،١٤٢٠هـ).

والتدريب نشاط منظم يهدف إلى إحداث التغيير المرغوب في مستوى أداء الأفراد من حيث تزويدهم بالمعلومات والخبرات، وأساليب العمل الأكثر تطوراً وتحديثاً، فضلاً عن أنماط السلوك والاتجاهات الموجبة التي تساعدهم على ممارسة أعمالهم بكفاءة تخصصية عالية، تحقق أهداف النظام التربوي حاضراً ومستقبلاً.. وإذا كان التدريب أثناء الخدمة يشكل أهمية بالغة للمؤسسات الصناعية والاقتصادية، فهو للمؤسسات التربوية يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً، لكونها مؤسسات تعنى بإعداد وتربية الإنسان، أهم عناصر التنمية، ويجب أن يشمل التدريب المعلمين وجميع العاملين في المؤسسة التربوية.

ويرى "نو" أن أهداف التدريب لم تعد محددة بل آخذة في التوسع لتتضمن نشاطات ذات أهمية مثل :(Noe,1999,32,33):

- إكساب المعارف، والمهارات، وأنماط السلوك الأساسية التي إذا تمكن المتدرب من إتقانها، وممارستها في العمل أدت إلى تحقيق مستويات من الإنجاز المتميز.
- إكساب مهارات تخصصية ضرورية لحل مشكلات العمل ضمن الأطر، والضوابط العلمية الموضحة.
- السعي الدءوب لبناء قاعدة معرفية معلوماتية، وبذل الجهود المتواصلة لتغذيتها، وزيادة حجمها على المدى البعيد،ويتم ذلك من خلال إعداد رأس المال البشري الذي يمتلك المعارف، والمهارات المتقدّمة، ويفهم النظام الذي يعمل فيه، ويدرك العلاقة التي تربط بين عناصره، وأجزائه، كما يجب أن يتصف مثل هذا الجيل البشري، بالدافع الذاتي للإبداع، ويحرص على تقديم خدمات ذات جودة عالية. ويبدو أن المنظمات التربوية بحاجة أكثر من غيرها لمثل هذا النوع من الأهداف.

وفي مجال التربية فإن أهدف تدريب المعلم تتمثل في اكتشاف كفاءات المعلم، ومساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع بيئة العمل، ومسايرة التطور العلمي والتكنولوجي، ورفد المعلم بالطرق والأساليب الحديثة في التدريس والتعامل مع بيئة العمل(خليفة، ٢٠٠١، ٢٥).

وفي ضوء المناقشة السابقة يمكن تلخيص أهداف التدريب بالنسبة للمعلم فيما يلي:

- مساعدته على فهم أدواره الحديثة بوصفها من أهم أركان العملية التربوية.
- اكتساب المعارف، والخبرات، والاتجاهات اللازمة لأداء مهامه، وواجباته التربوية، والإنسانية الإدارية بكفاءة عالية.
- تطوير كفاءاته بالاستفادة من المعارف، والمهارات التي اكتسبها إلى أقصى الحدود الممكنة في تطوير العملية التربوية.

ثانيا أساليب التدريب:

عد أساليب التدريب هي الوسيلة التي تنقل المعارف والخبرات والمهارات والاتجاهات من المدرب إلى المتدرب، وهي مؤثرة جدا في فاعلية التدريب من حيث تحقيقه لأهدافه أو عدم تحقيقه لها.

١-أهمية أساليب التدريب:

تسهم أساليب التدريب في تنمية معارف ومعلومات المتدربين، وإكسابهم المهارات، وبعض أنماط السلوك الإيجابية مثل الانتظام والدقة في العمل، وفضلاً عن ذلك فإن بعض الأساليب أسهمت في تحقيق أهداف المنظمات بتنمية معارف ومهارات وتنمية الأفكار الإبداعية وتشخيص المشكلات وغرس الولاء والانتماء، والرضا في العمل، وزيادة الإنتاجية.(الشهري، ١٤١٩هـ،١٧٩-١٨١).

٢- تصنيف أساليب التدريب:

تتعدد أساليب التدريب ولكل منها مزاياها وعيوبها واستخداماتها، وعلى الرغم من كثرتها فلا يوجد تصنيف معين لها، فالبعض يصنفها من منظور زمني إلى أساليب تقليدية وأساليب حديثة، أو حسب مجال التعلم والتدريب،أو من منظور درجة مشاركة المدرب أو المتدرب أو مجموعات المتدربين في تنفيذها، أو من منظور درجة استخدام التقنية في تنفيذها، وسيوضح لكل منها فيما يلي.

أ- أساليب التدريب التقليدية والحديثة

الأساليب التقليدية، ويقصد بها الأساليب الأكثر استخداما في مجال التدريب منذ بداياته مثل المحاضرة والمناقشة ودراسة الحالة والتعليم المبرمج والأفلام التعليمية، والتعلم بالملاحظة أثناء العمل، أما المجموعة الثانية فهي

الأساليب الحديثة التي لا ترتكز على التقنية مثل أسلوب المباريات التعليمية، وأسلوب التدرب على الحوادث الحرجة، وأسلوب نمذجة السلوك، وسلة البريد الوارد، والقصة غير الكاملة، وجماعات التعلم التعاوني، والاستقصاء الجماعي وغيرها، أما المجموعة الثالثة فتحتوي على الأساليب الحديثة التي ترتكز ارتكازاً كبيراً على التقنية والحاسب الآلي مثل أسلوب الواقع الافتراضي، وأسلوب التدريب باستخدام شبكة الإنترنت، والأقراص المدمجة والفيديو التفاعلي، كما يتضح أيضاً من الجدول أن الأساليب الحديثة بدون تقنية أكثر عدداً من الأساليب الحديثة باستخدام التقنية، ما يثبت لنا خطأ الاعتقاد الذي لدى الغالبية من المدربين بأن أساليب التدريب الحديثة مرتكزة كلياً على التقنية، و يوضح الجدول رقم (١) هذه الأساليب.

جدول رقم (١) أساليب التدريب التقليدية والحديثة

الأساليب التدريبية التقليدية	الأساليب التدريبية الحديثة بدون تقنية	الأساليب التدريبية الحديثة باستخدام تقنية
المحاضرة lecture	جماعات التعلم التعاوني Jigsaw Design	المحاكاة Simulation:
جلسات المناقشة Discussion	المباريات التعليمية Learning Tournamentst	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة Multimedia Training
الحلقة الدراسية Seminar	التدرب على الحوادث الحرجة Critical Incidents	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي Computer-Based Training
دراسة الحالة Case-study	سلة القرارات: In –Basket Exercise	التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، وأقراص الليزر and Laser CD-Rom-Disc
التعلم بالملاحظة Observation	نمذجة السلوك Behavior Modeling	الفيديو التفاعلي Interactive Video

الأساليب التدريبية التقليدية	الأساليب التدريبية الحديثة بدون تقنية	الأساليب التدريبية الحديثة باستخدام تقنية
الأفلام التعليمية: Films	تدريب الحساسية: Sensitivity Training	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت: The Internet or Web-Based Training
الأداء العملي: Performance	المباريات الإدارية Management Games	استخدام الإنترانت الشبكة الداخلية: Intranet
تمثيل الأدوار: Role playing	طريقة التعلم الذاتي - self Directed Learning	الواقع الافتراضي: Virtual Reality
الزيارات الميدانية :Field Trips	القراءات الخاصة Reading Special	نظام المدرب الخصوصي: Intelligent Tutoring system
التعليم المبرمج	التعلم بأسلوب المغامرات الجريئة Adventure learning .	التعلم عن بعد Distance Learning
الواجبات Study Assignment	فريق التدريب Team Learning	
	تعلم التصرف Action Learning	
	الاستقصاء الجماعي Group Inquiry	
	طريقة الاستقصاء المعرفي Information Search	
	القصة غير الكاملة: Open end story	
	المقابلات الجماعية	

ب- أساليب التدريب حسب هدف التعلم والتدريب:

تختلف أساليب التدريب حسب الهدف التدريبي، فهناك أساليب تدريبية مناسبة لإكساب المعارف وبعضها مناسب لإكساب المهارات، وبعضها مناسب لتطوير الاتجاهات، ومنها الأساليب التي تهدف إلى إكساب المتدرب معارف ومعلومات مثل: أسلوب التعليم المبرمج والمحاضرة، وسلة

القرارات، وأسلوب دارسة الحالة،وأسلوب العرض الإيضاحي، وأسلوب التعلم الذاتي، والزيارات الميدانية، أما أسلوب الأداء العملي ونمذجة السلوك، وتعلم التصرف، وتمثيل الأدوار، وجماعات التعلم التعاوني، والتعليم بأسلوب المغامرات الجريئة، فهي من الأساليب التي تعطي للمتدرب فرصة للتطبيق والممارسة ومن ثم اكتساب المهارات، وهذه الأساليب هي أكثر فاعلية في مساعدة المتدرب على نقل أثر التدريب إلى العمل، أو من المتدرب إلى غيره من الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين(توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨؛ 263، 1995، Casico). في حين أن أسلوب تمثيل الأدوار، وجماعات العمل، تدريب الحساسية، والمناقشات، والتدريب على رأس العمل، ودارسة الحالات من الأساليب التي تسهم في تطوير الاتجاهات لدى المتدرب.

ج- أساليب التدريب المرتكزة على المدرب:

إن أساليب التدريب تختلف في درجة مشاركة المدرب والمتدرب، فبعض الأساليب يكون فيها المدرب نشطاً، وبعضها يكون دور المتدرب مستمعاً في عملية التدريب، مثل المحاضرة، والعرض الإيضاحي، والمؤتمر، وهذه الأساليب ينبغي عدم التوسع في استخدامها لكونها لا تحفز المتدرب على التعلم النشط.

د- أساليب التدريب المرتكزة على المتدرب:

إن بعض الأساليب التدريبية تقل فيها نسبة إسهام المدرب، وترتفع فيها نسبة مشاركة المتدرب بأفكاره، وخبراته، ومعارفه، ومن هذه الأساليب: الحلقات الدراسية، وأسلوب دراسة الحالة، وسلة البريد، وأسلوب المباريات الإدارية،، والمباريات التعليمية والمحاكاة، وأسلوب التدرب على الحوادث الحرجة، والزيارات الميدانية، وبوجه عام إن الأساليب التدريبية التي تسمح بزيادة درجة المشاركة الفاعلة المتدرب، وترتبط بقضاياه وتشتمل

على مشكلات افتراضية أو حقيقة من الواقع، تكون أكثر فاعلية من غيرها (Lawson, 2000, 42؛ توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨).

هـ- أساليب التدريب المرتكزة على مجموعات المتدربين:

يوجد عدد من الأساليب التدريبية التي تعتمد تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل بهدف تحقيق أهداف التدريب ويبقى دور المدرب مرشداً وموجهاً لعملية التعلم، ومن هذه الأساليب: فريق التدريب، وتدريب الحساسية، والمباريات الإدارية، وتمثيل الأدوار؛ ومجموعة الاستقصاء، والتعلم بأسلوب المغامرات الجريئة، وتعلم التصرف، والمناقشة، ودارسة الحالات، وأحجية المعلومات المجزأة.

و- أساليب التدريب المرتكزة على التدريب الذاتي للمتدرب:

بعض الأساليب تعتمد كلياً على التعلم الذاتي النشط من جانب المتدرب، سواء عن طريق اكتساب المعارف من المواد المطبوعة، كالقراءة الخاصة، أو من خلال التعامل مع الأجهزة الحديثة. ومن هذه الأساليب التدريب التفاعلي؛ والواقع الافتراضي؛ واستخدام شبكة الإنترانت؛ والمحاكاة؛ والتدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية وغيرها، وبوجه عام تساعد هذه الأساليب التدريبية المتدرب على التعرف على مستوى تعلمه في المواقف المختلفة، وتزوده بتغذية راجعة فورية (263، 1995، Casico).

ز- أساليب التدريب المناسب للأعداد الكبيرة والصغيرة من المتدربين:

وتستخدم أساليب المحاضرات والندوات للأعداد الكبيرة من المتدربين، أما ورشات العمل وحلقات النقاش فتصلح للأعداد الصغيرة (شاويش، ٢٠٠٠م، ٢١٩).

٣- معايير اختيار أسلوب التدريب:

يتجاوب المتدربون بدرجة عالية جداً مع بعض الأساليب التدريبية مثل التمارين، والمناقشات، والحالات الدراسية والزيارات الميدانية، أما بعض الأساليب التي لايتجاوبون معها فهي سلة القرارات، التعليم المبرمج، طريقة الحادثة، الندوة تدريب الحساسية، المؤتمر(الشهري ١٤١٩هـ)، وعليه يجب أن يكون اختيار الأسلوب التدريبي محققاً للمعايير والمبادئ التالية:

أ- أن يحفز الأسلوب المتدرب على تحسين أدائه (263، 1995، Casico)، فكلما كان الأسلوب متناسباً مع خبرات واهتمامات المتدرب، ازدادت رغبة المتدرب في تلقي المعارف والخبرات (توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨).

ب- أن يتيح المشاركة الفاعلة للمتدرب: إن الأسلوب التدريبي الذي يسمح بزيادة درجة مشاركة المتدرب، ويرتبط بقضاياه ويشتمل على مشكلات افتراضية أو حقيقة من الواقع، يكون أكثر فاعلية من غيره (Lawson,2000,42 ؛ توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨). كما أن الأساليب التي تعطي فرصة للتطبيق والممارسة مثل تعلم التصرف، وتمثيل الأدوار، وجماعات التعلم التعاوني، والتعليم بأسلوب المغامرات الجريئة، تكون أفضل من غيرها من الأساليب النظرية (263، 1995، Casico).

ج- أن يراعي الفروق الفردية:وأنماط التعلم المختلفة لدى المتدربين، ومنهم من يتعلم باستخدام حاسة البصر، ومن يتعلم خلال حاسة السمع.

د- أن يزوده بالتغذية الراجعة الآنية:أي أن يساعد المتدرب على تعرف مستوى تعلمه في المواقف المختلفة، ويزوده بتغذية راجعة فورية (263، 1995، Casico).

هـ- أن يساعد الأسلوب التدريبي على تنظيم عرض المادة التدريبية بطريقة منطقية، حتى يستقبلها المتدربون ويستفيدوا منها (توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨؛ Lawson, 2000, 44).

و- أن يساعد على نقل أثر التدريب: فالأسلوب التدريبي الناجح، هي الذي يساعد على نقل أثر التدريب إلى العمل أو إلى الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين(توفيق، ١٩٩٤م، ١٨٨؛ 263، 1995، Casico ؛ Lawson, 2000,42).

ز- أن يؤدى الأسلوب إلى تحقيق أهداف التدريب (١٨٥، ١٩٩٩م، Noe).

بناء على العرض السابق للمبادئ والمعايير التي تقوم عليها عملية اختيار أساليب التدريب يتضح أن المتدرب هو الأساس في غالبية المعايير، واختيار الأسلوب المناسب له يسهم في تحقيق أهداف التدريب، لذلك كان من الضروري التعرف على العوامل الخاصة بالمتدربين التي تتحكم في اختيار الأسلوب التدريبي.

٤- العوامل الخاصة بالمتدرب التي تؤثر في اختيار أسلوب التدريب:

توجد فروقاً فردية بين المتدربين، فهم يختلفون عن بعضهم البعض في خصائصهم الشخصية والمهنية، ومن أوجه الاختلاف في خصائصهم الشخصية هو اختلاف الدوافع،والفهم ومستوى التفكير، ونمط التعلم، والاتجاهات، والقدرات، والشخصية، والعمر، أما عن أوجه الاختلاف في الخصائص المهنية فهم يختلفون في مستواهم العلمي وخبراتهم العملية، وأدوارهم الوظيفية، والأجهزة والمواد المساندة التي يستخدمونها لأداء أعمالهم، ومراكز السلطة التي يشغلونها في الهيكل التنظيمي، ومواقعهم الجغرافية،و يثبت الشهري (١٤١٩هـ) تأثيراً للعوامل التي تخص المتدربين مثل مستوى ذكائهم ومستواهم التعليمي والوظيفي واتجاهاتهم وقيمهم في

فعالية أساليب التدريبى(الشهري: ١٤١٩هـ)، ونظراً لما لهذه الاختلافات من أثر على أساليب التدريب، فلابد من مناقشة بعض من هذه الجوانب فيما يلي:

أ- **الخصائص الشخصية:** ويشمل هذا الجانب الخصائص الآتية:

١) **نمط التعلم:** بعض المتدربين يتعلم باستخدام حاسة البصر، وبعضهم يتعلم من خلال حاسة السمع، ولذلك أوصت الدراسات التي أجريت في مجال تقويم البرامج التدريبية للعاملين في حقل التربية بضرورة تنويع الأساليب التدريبية لمقابلة الفروق الفردية بين المتدربين،(الثقفي، ١٤١٤هـ، وأبوخضير، ١٤١٨هـ ؛ والشعلان، ١٤٢٢هـ،؛ الفايدي ١٤٢٣هـ).

٢) **الاتجاهات:** إن مشاعر المتدرب ومعتقداته تؤثر تأثيراً كبيراً على فعالية التدريب، فالاتجاهات المتفقة مع أهداف التدريب تجعل التدريب أكثر فائدة، في حين إن الاتجاهات غير المتفقة مع أهداف التدرب قد تحد من فعالية التدريب(توفيق، ١٩٩٣م، ٧٣)، لذا من المهم تعرف اتجاهات المتدربين واختيار أساليب التدريب الفاعلة التي تسهم في تغييرها وتطويرها.

٣) **الدافعية:** تعرف الدوافع بأنها القوى الداخلية التي تحث الإنسان على فعل أو سلوك معين(سيزلاقي ووالاس ١٤١٢هـ، ٥٥)، كما يعرفها العد يلي بأنها الطاقات النفسية التي توجه سلوك الفرد وتصرفاته في استجابته للمواقف والمؤثرات المحيطة به(العديلي،١٤١٣هـ، ١٤٧)،كما يعرفها علاقي بأنها شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين بهدف الوصول إلى هدف معين(علاقي، ١٤١٤هـ،٤٨٤).

وفي مجال التدريب تتنوع دوافع الأفراد، فبعض منهم لديه دافعية عالية لاكتساب معلومات عن موضوع معين من خلال التعلم والتدريب، وبعضهم الآخر يسعى إلى توسيع دائرة اتصاله مع الآخرين وتكوين علاقات

٢-عينة الدارسة:

يتكون المجتمع أصل الدراسة من (١٩٦) فرداً وهن جميع القيادات التربوية النسوية بإدارة الإشراف التربوي التابعة لإدارة التربية والتعليم (بنات) بالطائف للعام الدارسي ١٤٢٧/١٤٢٨هـ، و نظراً لخصوصية موضوع الدراسة وأهمية اختيار العينة التي تعد مصدراً ثرياً للمعلومات في مجال أساليب التدريب، فقد شملت الدارسة الميدانية عينة قصديه من مجتمع الدراسة، (Purposive Sample)، وقد بلغ عدد أفرادها (٥٢) اثنان وخمسون مفردة، وهن المتدربات في الحلقة التدريبية بعنوان: "تطبيقات جوهرية للأساليب التدريبية في مجال الإشراف التربوي"، حيث التحق بالحلقة كل من مديرة إدارة الإشراف التربوي، ورئيسات الشعب ورئيسات الأقسام، والمشرفات التربويات والمشرفات الإداريات ومشرفات التدريب، وبلغ عدد الاستبانات المكتملة (٣١)استبانه بنسبة (٥٧%) من إجمالي المتدربات، ويبين الجدول رقم (٢) الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، ويتضح من الجدول رقم (٢) مايلي:

الجدول رقم (٢) الخصائص الديمغرافية ونشاطات التدريب لأفراد عينة الدراسة

م	المتغير		الاستجابات	ت	%
١	الوظيفة	*	رئيسة قسم	٢	٦,٥
		*	مشرفة تربوية	٢٤	٧٧,٤
		*	مشرفة تدريب	٥	١٦,١
			المجموع	٣١	١٠٠%
٢	عدد سنوات الخدمة	*	أقل من ٥ سنوات.	١	٣,٢
		*	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	٤	١٢,٩
		*	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة.	١١	٣٥,٥

م	المتغير		الاستجابات	ت	%
		*	١٥ سنة فأكثر.	١٥	٤٨,٤
			المجموع	٣١	١٠٠%
٣	المؤهل	*	بكالوريوس تربوي.	٢٣	٧٤,٢
		*	بكالوريوس غير تربوي.	٦	١٩,٤
		*	ماجستير تربوي وغير تربوي.	١	٣,٢
		*	مؤهل علمي آخر غير محدد.	١	٣,٢
			المجموع	٣١	١٠٠%
٤	التخصص	*	دراسات إسلامية	١٦	٢١,٦
		*	لغة عربية	١	٣,٢
		*	اجتماعيات	١	٣,٢
		*	علوم عامة	١	٣,٢
		*	لغة انجليزية	٦	١٩,٤
		*	رياضيات	٣	٩,٧
		*	تربية فنية	١	٣,٢
		*	اقتصاد منزلي	١	٣,٢
		*	غير ذلك	١	٣,٢
			المجموع	٣١	١٠٠%
٥	التدريب	*	نعم شاركت كمتدربة.	٣٠	.٩٧
		*	لا: لم تشارك كمتدربة.	١	.٠٣
			المجموع	٣١	١٠٠%
٦	أنواع النشاطات التدريبية		دورة تدريبية	٢٩	٩٣
			حلقات تطبيقية	٢٤	٧٧
			ورش عمل	٢٥	٨٠
			الندوات	٦	١٩
			المؤتمرات	٢	.٠٦
٧	إجمالي نشاطات التدريب		لم تحصل على نشاطات	١	.٠٣
			عدد النشاطات من ١-٥	١٢	.٣٩
			عدد النشاطات من ٦-١٠	١٤	.٤٥
			عدد النشاطات من ١١-١٥	٤	.١٢

م	المتغير	الاستجابات	ت	%
		المجموع	٣١	١٠٠
٨	مجالات النشاطات التدريبية	في مجال التخصص	١١	٣٥,٥
		في مجال التربية	١٥	٤٨,٤
		في مجال التدريب	٢	٦,٥
		المجموع	٢٨	٩٠,٣

١- شكلت المشرفات التربويات (٧٧,٤%) من أفراد عينة الدراسة وهذه النتيجة متوقعة لكونهن الفئة المستهدفة من الحلقة التدريبية بعنوان تطبيقات جوهرية لأساليب التدريب في مجال الإشراف التربوي".

٢- نصف أفراد عينة الدراسة ويمثلن (٤٨,٤%) تبلغ خبراتهن ١٥ سنة أو فأكثر.

٣- إن حاملات درجة البكالوريوس التربوي يشكلن (٧٤,٢%) من أفراد عينة الدراسة، يليهن حاملات درجة البكالوريوس غير التربوي اللاتي بلغت نسبتهن (١٩,٤%)، أي أن إجمالي نسبة حاملات البكالوريوس من المتدربات بلغت ٩٣,٦%، أما حاملات درجة الماجستير فقد بلغ عددهن مشرفتين فقط،وقد يعزى ذلك لعدم توفر فرص الدراسات العليا للمشرفات في مدينة الطائف.

٤- احتل تخصص التربية الإسلامية نسبة (٢١%) يليه تخصص اللغة الإنجليزية وبلغت نسبته (١٩,٤%).

٥- إن معظم أفراد عينة الدراسة ويمثلن (٩٧%) سبق لهن الاشتراك في نشاطات تدريبية بصفة متدربات، أما من حيث النشاطات التي حصلن عليها فقد تنوعت النشاطات التدريبية ما بين دورات تدريبية، وحلقات تطبيقية، ولقاءات، وحصلت المؤتمرات على أقل نسبة، وقد يعزى ذلك

(البابطين، ١٩٩٤، ٤٢؛ البابطين، ١٤٢٥هـ، ١٠٤، ؛ Glickman&, Gordon,1987,64 ;Glicman,1980,179 Gordon 1990,293)، ويطلب من المستجيبة وضع إشارة (☑) في حقل كل فئة لتحديد درجة ملاءمة الأسلوب التدريبي لهذه الفئة، باستخدام مقياس ثلاثي بحيث تأخذ ملائم (٣) ثلاثة درجات، وإلى حد ما (٢) درجة، وغير ملائم (١) درجة.

القسم الثالث: يتضمن سؤالين مفتوحين حول الصعوبات التي قد تواجه المشرفة (المدربة) عند اختيار أساليب التدريب عند تدريب الفئات المختلفة من المعلمات، والمقترحات لتذليل تلك الصعوبات.

٤- صدق الأداة:

أ- **الصدق الظاهري:** عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية – مشفوعة بأسئلة وأهداف الدارسة_ على مجموعة من المحكمين الذين تتوافر لديهم خبرة في مجالي الإشراف التربوي والتدريب، وأجريت التعديلات التي اقترحوها.ويوضح الملحق رقم (١) بيان بأسمائهم وجهات عملهم.

ب-الصدق العاملي، تم التأكد من صدق الأداة بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة الأساليب في كل فئة من فئات المعلمات الأربع والدرجة الكلية للاستبانة، ويتضح من الجدول التالي رقم (٣) أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت بين (٠,٨٩ إلى ٠,٩٩) وإن جميع المحاور دالة عند مستوى (٠,٠١)، ما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

لعدم انعقادها في مدينة الطائف، وصعوبة التحاق المشرفات بها خارج مقر سكنهن.ويوضح الجدول رقم (٢) أيضاً أن مجال النشاطات التدريبية كان مقتصراً على نشاطات تدريبية في مجال التخصص والتربية، أما مجال التدريب فقد كان الأقل، وقد يعزى ذلك أيضاً لقلة المراكز المتخصصة في مجال التدريب في مدينة الطائف.

٣-أداة الدارسة:

صممت الباحثة أداة الدراسة وهي استبانه، ووجهت لجميع أفراد عينة الدارسة وتتكون من ثلاثة محاور هي:

القسم الأول: البيانات الشخصية لأفراد الدراسة، يتبعه تعريف لبعض المصطلحات المهمة الواردة في الاستبانة.

القسم الثاني: ويحتوي على قائمة بالأساليب التدريبية وعددها (٣٧) سبعة وثلاثون أسلوباً، ويتبع كل أسلوب وصف مختصر له، وعلى هامشها الأيسر أربع فئات من المعلمات مصنفات حسب مستوى تفكيرهن التجريدي ودافعيتهن للعمل، والفئات الأربع هي: الفئة الأولى معلمات ذوات مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية منخفضة للعمل.والفئة الثانية معلمات ذوات مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية عالية للعمل، والفئة الثالثة فهن معلمات دافعيتهن للعمل منخفضة ويمتلكن مستوى عالياً من التفكير التجريدي، والفئة الرابعة معلمات مستوى دافعيتهن للعمل عالية وتفكيرهن التجريدي عال، وهذه الفئات منبثقة من نظرية الإشراف التربوي التطوري لجلكمان(Glickman) التي تقوم على افتراضات أساسية هي: إن المعلمين متفاوتون في درجة تطورهم المهني، لاختلاف خلفياتهم الشخصية وخبراتهم وقدراتهم العقلية، ودافعيتهم للعمل إلى فئات بحسب مستوى تفكيرهم ودافعيتهم للعمل

جدول رقم (٣) معاملات الارتباط بين درجة الأساليب
في كل فئة بالدرجة الكلية للإستبانة

م	الفئة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الفئة ١	٠,٨٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
٢	الفئة ٢	٠,٩٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
٣	الفئة ٣	٠,٩٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
٤	الفئة٤	٠,٩٦	دالة عند مستوى ٠,٠١

٥- ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الاستبانة استخدم معامل الثبات ألفا "كرونباخ" Alpha-Kronbac، وكما يوضح الجدول رقم (٤) أن معاملات الثبات لكل فئة قد تراوحت بين (٠,٦٧ و٠٩٧)، وأن معامل الثبات الكلي للإستبانة قد بلغ (٩٤%) وتبين من ذلك أن الاستبانة ثابتة بدرجة عالية.

جدول رقم (٤) معاملات الثبات
لكل فئة من فئات المعلمات ومعامل الثبات الكلي

م	الفئة	معامل الفا
١	الفئة ١	٠,٨٦
٢	الفئة ٢	٠٦٧
٣	الفئة ٣	٠,٨٨
٤	الفئة٤	٠,٩٧
	الكلي	٠,٩٤

٦-المعالجات الإحصائية:

جرى تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Program For Social Science(SPSS)

في الحاسب الشخصي للباحثة، بمعاونة أحد المختصين، وحسبت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومربع كاي[٢] وتحليل التباين واختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.

٧-إجراءات الدارسة الميدانية:

اتبعت الدارسة في جانبها الميداني الخطوات التالية:

١- مراجعة أدبيات الدراسات العربية والأجنبية، من حيث الأدوات الميدانية المستخدمة فيها، وكذلك أساليبها التجريبية للإفادة منها.

٢- تصميم الباحثة حلقة تدريبية بعنوان "تطبيقات جوهرية للأساليب التدريبية في مجال الإشراف التربوي" إلى جانب إعداد حقيبة المتدربة التي اشتملت على التمارين التطبيقية والواجبات المنزلية ومذكرة علمية تشتمل على حقائق ومهارات عن أساليب التدريب، ومفهوم الإشراف التطوري التربوي، وفئات المعلمات وفقاً لتصنيف جلكمان (Glickman)

٣- تدريب أفراد عينة الدارسة من خلال تنفيذ الباحثة الحلقة التدريبية لمدة يومين بتاريخ ١١-١٢/٤/١٤٢٧هـ، أي في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ، في مركز التدريب التربوي بالطائف لمجموعة من المتدربات وهن: مديرة إدارة الإشراف التربوي، ورئيسات الشعب ورئيسات الأقسام، والمشرفات التربويات والمشرفات الإداريات ومشرفات التدريب بإدارة الإشراف التربوي بالطائف ومراكز الإشراف التربوي

٤- تصميم استبانه الدارسة، ثم عرضها في صورتها الأولية - مشفوعة بأسئلة وأهداف الدارسة_ على مجموعة من المحكمين الذين تتوافر

لديهم خبرة في كل من مجال الإشراف التربوي والتدريب، ثم أجريت التعديلات المناسبة في ضوء مقترحاتهم.

٥- طبقت الدراسة الميدانية على المتدربات في الحلقة التدريبية المشار إليها أعلاه خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي١٤٢٧/١٤٢٨هـ.

٦- عولجت البيانات إحصائياً وأمكن التوصل إلى قائمة بأساليب تدريبية ملائمة لكل فئة من الفئات الأربع من المعلمات

٨-عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

الجزء الأول من المعالجة الإحصائية (عرض التكرارات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية وقيم كا٢ للأساليب التدريبية الملائمة للمجموعات الأربعة من المتدربات)

أولاً بالنسبة لسؤال:- ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة (١) من المعلمات ذوات الدافعية المنخفضة للعمل ومستوى التفكير التجريدي المنخفض؟ويتضح ذلك من قراءة نتائج الجدول الآتي رقم (٥):

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا٢ ومستوى دلالتها والترتيب لأساليب الفئة(١):
معلمات ذوات تفكير تجريدي منخفض ودافعية منخفضة للعمل

م	الأسلوب	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا٢	مستوى الدلالة الفئية	مستوى الدلالة القياسية	الترتيب
		تلائم		إلى حدما		غير ملائم		لم يوضح					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	المحاضرة	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢٢	٧٠,٩٧	٣	٩,٦٨	١,٣٢	٠,٦٧	٢٥,٧٩	٠,٠٠٠١	٠,٠٠٠١	٣٧
٢	جلسات المناقشة	١٩	٦١,٢٩	٣	٩,٦٨	٤	١٢,٩٠	٥	١٦,١٣	٢,٥٨	٠,٧٦	١٨,٥٤	٠,٠٠٠٠	٠,٠٠١	٣
٣	الحلقة الدراسية	٨	٢٥,٨١	١٤	٤٥,١٦	١	٣,٢٣	٨	٢٥,٨١	٢,٣	٠,٥٦	١١,٠٤	٠,٠٠٠٤	٠,٠١	١١
٤	جماعات التعلم التعاوني	١٥	٤٨,٣٩	٥	١٦,١٣	٧	٢٢,٥٨	٤	١٢,٩٠	٢,٣	٠,٨٧	٦,٢٢	٠,٠٠٤٥	٠,٠٥	١١
٥	المباريات التعليمية	١٢	٣٨,٧١	٤	١٢,٩٠	١٠	٣٢,٢٦	٥	١٦,١٣	٢,٠٨	٠,٩٣	٤,٠٠	٠,١٣٥	لا يوجد دلالة	٢٤
٦	التدريب على المهارات العرفية	٥	١٦,١٣	١٩	٦١,٢٩	٥	١٦,١٣	٢	٦,٤٥	٢	٠,٦	١٣,٥٢	٠,٠٠٠١	٠,٠١	٢٦
٧	سلة القرارات	٤	١٢,٩٠	١٦	٥١,٦١	٦	١٩,٣٥	٥	١٦,١٣	١,٩٢	٠,٦٣	٩,٥٤	٠,٠٠٨	٠,٠١	٢٧
٨	نمذجة السلوك	١٢	٣٨,٧١	١٦	٥١,٦١	٣	٩,٦٨	٠	٠,٠٠٠	٢,٢٩	٠,٦٤	٨,٥٨	٠,٠١٤	٠,٠٥	١٤
٩	دراسة الحالة	١١	٣٥,٤٨	٨	٢٥,٨١	٧	٢٢,٥٨	٥	١٦,١٣	٢,١٥	٠,٨٣	١,٠٠	٠,٦٠٧	لا يوجد دلالة	١٩

م	الأسلوب	درجة الملائمة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا٢	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية	الترتيب
		ملائم		إلى حدما		غير ملائم		لم يوضح					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١٠	تدريب الحساسية	١٥	٤٨,٣٩	٦	١٩,٣٥	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٢,٢٩	٠,٨٥	٥,٢١	٠,٠٧٤	لا يوجد دلالة	١٤
١١	المبادرات الإدارية	٨	٢٥,٨١	١٨	٥٨,٠٦	٤	١٢,٩٠	١	٣,٢٣	٢,١٣	٠,٦٣	١٠,٤٠	٠,٠٠٦	لا يوجد دلالة	٢٢
١٢	التعلم بالملاحظة	١٢	٣٨,٧١	١٣	٤١,٩٤	٤	١٢,٩٠	٢	٦,٤٥	٢,٢٨	٠,٧	٥,٠٣	٠,٠٨١	لا يوجد دلالة	١٦
١٣	طريقة التعلم الذاتي	٦	١٩,٣٥	٤	١٢,٩٠	١٨	٥٨,٠٦	٣	٩,٦٨	١,٥٧	٠,٨٤	١٢,٢٩	٠,٠٠٢	٠,٠١	٣٦
١٤	القراءات الخاصة	٧	٢٢,٥٨	٧	٢٢,٥٨	١٤	٤٥,١٦	٣	٩,٦٨	١,٧٥	٠,٨٤	٣,٥٠	٠,١٧٤	لا يوجد دلالة	٣٢
١٥	التعلم بأسلوب المغامرات الجريئة	١٢	٣٨,٧١ *	٨	٢٥,٨١	٨	٢٥,٨١	٣	٩,٦٨	٢,١٤	٠,٨٥	١,١٤	٠,٥٦٥	لا يوجد دلالة	٢١
١٦	فريق التدريب	١٥	٤٨,٣٩	١٢	٣٨,٧١	٤	١٢,٩٠	٠	٠,٠٠٠	٢,٣٥	٠,٧١	٦,٢٦	٠,٠٤٤	٠,٠٥	١٠

١٧	تعلم التصرف	١٣	٤١,٩٤	١	٣,٢٣	٤	١٢,٩٠	٢,٤٤	٠,٥٨	١٠,٦٧	٠,٠٠٥	٠,٠١	٥
١٨	المحاكاة	١٠	٣٢,٢٦	٩	٢٩,٠٣	٣	٩,٦٨	٢,٠٤	٠,٨٤	٠,٠٧	٠,٩٦٥	لا يوجد دلالة	٣٥
١٩	الاستقصاء الجماعي	٧	٢٢,٥٨	١٠	٣٢,٢٦	١٢	٣٨,٧١	١,٨٣	٠,٨	١,٣١	٠,٥١٩	لا يوجد دلالة	٣٠
٢٠	طريقة الاستقصاء المعرفي	١٠	٣٢,٢٦	٤	١٢,٩٠	١٤	٤٥,١٦	١,٨٦	٠,٩٣	٥,٤٣	٠,٠٦٦	لا يوجد دلالة	٢٨
٢١	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	١٣	٤١,٩٤	٥	١٦,١٣	٩	٢٩,٠٣	٢,١٥	٠,٩١	٣,٥٦	٠,١٦٩	لا يوجد دلالة	١٩
٢٢	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي	١٣	٤١,٩٤	٨	٢٥,٨١	٩	٢٩,٠٣	٢,١٣	٠,٨٦	١,٤٠	٠,٤٩٧	لا يوجد دلالة	٢٢
٢٣	التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، والأقراص الليزر	١٦	٥١,٦١	٦	١٩,٣٥	٥	١٦,١٣	٢,٤١	٠,٨	٨,٢٢	٠,٠١٦	٠,٠٥	٦
٢٤	الفيديو التفاعلي	١٣	٤١,٩٤	٩	٢٩,٠٣	٥	١٦,١٣	٢,٣	٠,٧٨	٣,٥٦	٠,١٦٩	لا يوجد دلالة	١١
٢٥	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	٦	١٩,٣٥	١٢	٣٨,٧١	٠	٠,٠٠٠	١,٧٧	٠,٧٦	٢,٧٧	٠,٢٥	لا يوجد دلالة	٣١
٢٦	استخدام الإنترانت الشبكة الداخلية	٦	١٩,٣٥	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	١,٦٣	٠,٨٤	٨,٢٢	٠,٠١٦	٠,٠٥	٣٤
٢٧	الفيلم التعليمية	١٩	٦١,٢٩	٦	١٩,٣٥	٤	١٢,٩٠	٢,٦٢	٠,٦٣	١٧,٥٦	٠,٠٠٠	٠,٠١	١
٢٨	الأداء العملي	١٧	٥٤,٨٤	١٠	٣٢,٢٦	٠	٠,٠٠	٦,٤٥	٠,٤٩	١,٨٢	٠,١٧٨	لا يوجد دلالة	١

من الجدول السابق رقم (٥) يتضح مايلي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) في الأساليب التدريبية التالية:جلسات المناقشة، والأفلام التعليمية، والزيارات الميدانية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية، ولكن عند مستوى(٠,٠٥) للأساليب التالية: أساليب التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، وتمثيل الأدوار، ونظام المدرب الخصوصي، وجميعها لصالح الاستجابة ملائم، أي أن معظم أفراد العينة يرون هذه الأساليب السابقة ملائمة للفئة (١) من المعلمات، وهذه الأساليب متنوعة واشتملت على الأساليب التقليدية وعلى أساليب حديثة، ويفسر ذلك برغبة أفراد الدارسة في تحفيز هذه الفئة من المعلمات ذوات الدافعية المنخفضة للعمل ومستوى التفكير التجريدي المنخفض بأساليب تدريبية حديثة ومشوقة تجعلهن يقبلن على التدريب ويتفاعلن معه بما يحقق أهدافه، كما يتضح من الجدول إن المتوسطات الحسابية لهذه الأساليب حصلت على مراتب متقدمة على بقية الأساليب.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأساليب التدريبية التالية (الحلقة الدراسية، التدرب على الحوادث الحرجة، سلة القرارات، المباريات الإدارية، الواقع الافتراضي)، في حين أن أسلوب نمذجة السلوك دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولكن جميعها لصالح استجابة (ملائم إلى حد ما)، أي أن معظم أفراد العينة يرون هذه الأساليب السابقة ملائمة إلى حد ما.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) لكل من أسلوب المحاضرة، وطريقة التعلم الذاتي، أما الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فقد كانت لدى الأساليب التالية:استخدام الإنترانت الشبكة

الداخلية، والتعلم عن بعد، والواجبات، وجميعها لصالح استجابة (غير ملائم)، أي أن معظم أفراد العينة يرون هذه الأساليب غير ملائمة للفئة رقم(١) من المعلمات، وتعكس هذه النتيجة رغبة أفراد الدارسة في البعد عن استخدام الأساليب التي يكون فيها المتدرب نشطاً، أو الأساليب التي تعتمد على التعلم الذاتي، لكونها أساليب لاتتناسب مع خصائص هذه الفئة من المعلمات، وتأتي هذه النتيجة متفقة مع نتائج الدارسات السابقة مثل دارسة كل من الخد يدي (١٤٢٠هـ)؛ والقصيبي(١٤٢٢هـ)؛ والسبيعي (١٤٢٥هـ) والتي أفادت بشيوع أسلوب المحاضرة، وهي من الأساليب التي لاتتيح للمتدرب المشاركة ويكون فيها مستمعاً فقط.

٤- أما بقية الأساليب التدريبية في الجدول رقم (٥) والتي لم يُشر إليها فلم يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأي استجابة من الاستجابات، أي أن آراء أفراد العينة تكاد تكون متقاربة إلى حد ما حول هذه الأساليب، أو أن الفروق لا ترقى إلى مستوى دلالة.

ثانياً بالنسبة لسؤال:- ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة (٢) من المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي المنخفض؟

ويوضحها الجدول رقم (٦):

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا٢ ومستوى دلالتها والترتيب لأساليب الفئة (٢) :
معلمات ذوات مستوى تفكير تجريدي منخفض ودافعية عالية للعمل

م	الأسلوب	درجة الملائمة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا٢	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية	الترتيب ب
		ملائم		إلى حد ما		غير ملائم		لم يوضح					
		ك	%	ك	%	ك	%		%				
١	المحاضرة	٢	٦,٤٥	٢١	٦٧,٧٤	٣	٩,٦٨	٥	١٦,١٣	١,٩٦	٠,٤٥	٢٦,٣٩	٠,٠٠٠	٠,٠١	٣٥
٢	جلسات المناقشة	١٦	٥١,٦١	٩	٢٩,٠٣	١	٣,٢٣	٥	١٦,١٣	٢,٥٨	٠,٥٨	١٣,٠٠	٠,٠٠٢	٠,٠١	٧
٣	الحلقة الدراسية	١٣	٤١,٩٤	٩	٢٩,٠٣	٠	٠,٠٠	٩	٢٩,٠٣	٢,٥٩	٠,٥	٠,٧٣	٠,٣٩٤	لا يوجد دلالة	٦
٤	جماعات التعلم التعاوني	١٣	٤١,٩٤	١٣	٤١,٩٤	٠	٠,٠٠	٥	١٦,١٣	٢,٥	٠,٥١	٠,٠٠	١	لا يوجد دلالة	١٣
٥	المباريات التعليمية	١٢	٣٨,٧١	١٧	٥٤,٨٤	٠	٠,٠٠	٢	٦,٤٥	٢,٤١	٠,٥	٠,٨٦	٠,٣٥٣	لا يوجد دلالة	١٨
٦	التدرب على الحوادث الحرجة	٧	٢٢,٥٨	١٧	٥٤,٨٤	٢	٦,٤٥	٥	١٦,١٣	٢,١٩	٠,٥٧	١٣,٤٦	٠,٠٠١	٠,٠١	٢٥
٧	سلة القرارات	٥	١٦,١٣	٢٣	٧٤,١٩	١	٣,٢٣	٢	٦,٤٥	٢,١٤	٠,٤٤	٢٨,٤١	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٧
٨	نمذجة السلوك	١٥	٤٨,٣٩	١٢	٣٨,٧١	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٥	٠,٥٨	١١,٦٤	٠,٠٠٣	٠,٠١	١٣
٩	دراسة الحالة	١٠	٣٢,٢٦	١٦	٥١,٦١	٣	٩,٦٨	٢	٦,٤٥	٢,٢٤	٠,٦٤	٨,٧٦	٠,٠١٣	٠,٠٥	٢٢
١٠	تدريب الحساسية	١٦	٥١,٦١	٨	٢٥,٨١	٢	٦,٤٥	٥	١٦,١٣	٢,٥٤	٠,٦٥	١١,٣٩	٠,٠٠٣	٠,٠١	٩
١١	المباريات الإدارية	١٠	٣٢,٢٦	١٧	٥٤,٨٤	٠	٠,٠٠	٤	١٢,٩٠	٢,٣٧	٠,٤٩	١,٨٢	٠,١٧٨	لا يوجد دلالة	١٩
١٢	التعلم بالملاحظة	١٥	٤٨,٣٩	١٠	٣٢,٢٦	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٤٣	٠,٦٩	٧,٧٩	٠,٠٢	٠,٠٥	١٥
١٣	طريقة التعلم الذاتي	١٢	٣٨,٧١	٨	٢٥,٨١	٨	٢٥,٨١	٣	٩,٦٨	٢,١٤	٠,٨٥	١,١٤	٠,٥٦٥	لا يوجد دلالة	٢٧
١٤	القراءات الخاصة	٧	٢٢,٥٨	١٦	٥١,٦١	٥	١٦,١٣	٣	٩,٦٨	٢,٠٧	٠,٦٦	٧,٣٦	٠,٠٢٥	٠,٠٥	٣٢
١٥	التعلم بأسلوب المغامرات الجريئة	١٧	٥٤,٨٤	١٠	٣٢,٢٦	٠	٠,٠٠	٤	١٢,٩٠	٢,٦٣	٠,٤٩	١,٨٢	٠,١٧٨	لا يوجد دلالة	٥
١٦	فريق التدريب	٢١	٦٧,٧٤	٧	٢٢,٥٨	١	٣,٢٣	٢	٦,٤٥	٢,٦٩	٠,٥٤	٢١,٧٩	٠,٠٠٠	٠,٠١	١
١٧	تعلم التصرف	٢٠	٦٤,٥٢	١٠	٣٢,٢٦	٠	٠,٠٠	١	٣,٢٣	٢,٦٧	٠,٤٨	٣,٣٣	٠,٠٦٨	لا يوجد دلالة	٣

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا٢ ومستوى دلالتها والترتيب لأساليب الفئة٣:
مشكلات ذوات مستوى عالٍ من التفكير التجريدي ودافعية للعمل منخفضة

م	الأسلوب	درجة الملاءمة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا٢	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة التباينية	الترتيب
		ملائم		إلى حد ما		غير ملائم	لم يوضح						
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	المحاضرة	٦	١٩,٣٥	١٣	٤١,٩٤	٦	١٩,٣٥	٦	١٩,٣٥	٢	٠,٧١	٣,٩٢	٠,١٤١	لا يوجد دلالة	٣٥
٢	جلسات المناقشة	٢٥	٨٠,٦٥	٢	٦,٤٥	٠	٠,٠٠	٤	١٢,٩٠	٢,٩٣	٠,٢٧	١٩,٥٩	٠,٠٠٠٠	٠,٠١	١
٣	الحقة الدراسية	١٦	٥١,٦١	٧	٢٢,٥٨	٠	٠,٠٠	٨	٢٥,٨١	٢,٧	٠,٤٧	٣,٥٢	٠,٠٦١	لا يوجد دلالة	٣
٤	جماعات التعلم التعاوني	١٥	٤٨,٣٩	٩	٢٩,٠٣	٢	٦,٤٥	٥	١٦,١٣	٢,٥	٠,٦٥	٩,٧٧	٠,٠٠٨	٠,٠١	١٤
٥	المباريات التعليمية	١٢	٣٨,٧١	١٣	٤١,٩٤	١	٣,٢٣	٥	١٦,١٣	٢,٤٢	٠,٥٨	١٠,٢٣	٠,٠٠٦	٠,٠١	٢١
٦	التدريب على الحوادث الحرجة	٢١	٦٧,٧٤	٤	١٢,٩٠	١	٣,٢٣	٥	١٦,١٣	٢,٧٧	٠,٥١	٢٦,٨٥	٠,٠٠٠٠	٠,٠١	٢
٧	سلة القرارات	١٩	٦١,٢٩	٩	٢٩,٠٣	١	٣,٢٣	٢	٦,٤٥	٢,٦٢	٠,٥٦	١٦,٨٣	٠,٠٠٠٠	٠,٠١	٧
٨	نمذجة السلوك	١٤	٤٥,١٦	١١	٣٥,٤٨	٠	٠,٠٠٠	٦	١٩,٣٥	٢,٥٦	٠,٥١	٠,٣٦	٠,٥٤٩	لا يوجد دلالة	٩
٩	دراسة الحالة	١٩	٦١,٢٩	٨	٢٥,٨١	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٦٤	٠,٥٦	١٧,٦٤	٠,٠٠٠٠	٠,٠١	٥
١٠	تدريب الحساسية	١٨	٥٨,٠٦	٨	٢٥,٨١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٥٧	٠,٦٣	١٤,٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١	٨
١١	المباريات الإدارية	١٤	٤٥,١٦	٩	٢٩,٠٣	٣	٩,٦٨	٥	١٦,١٣	٢,٤٢	٠,٧	٧,٠٠	٠,٠٣	٠,٠٥	٢١
١٢	التعلم بالملاحظة	١٠	٣٢,٢٦	١٦	٥١,٦١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٢٩	٠,٦	١٠,٥٧	٠,٠٠٥	٠,٠١	٢٨
١٣	طريقة التعلم الذاتي	٩	٢٩,٠٣	١٧	٥٤,٨٤	٤	١٢,٩٠	١	٣,٢٣	٢,١٧	٠,٦٥	٨,٦٠	٠,٠١٤	٠,٠٥	٣٢
١٤	القراءات الخاصة	٦	١٩,٣٥	٢٠	٦٤,٥٢	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,١٤	٠,٥٢	١٩,١٤	٠,٠٠٠	٠,٠١	٣٣

١٥	التعلم بأسلوب المغامرات الجوية	١١	٣٥,٤٨	١٠	٣٢,٢٦	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٢,١٤	٠,٨	٠,٩٣	٠,٦٢٩	لا يوجد دلالة	٣٣
١٦	فريق التدريب	١٢	٣٨,٧١	١٢	٣٨,٧١	٢	٦,٤٥	٥	١٦,١٣	٢,٣٨	٠,٦٤	٧,٦٩	٠,٠٢١		٢٤
١٧	تعلم التصرف	١٤	٤٥,١٦	١٤	٤٥,١٦	٠	٠,٠٠	٣	٩,٦٨	٢,٥	٠,٥١	٠,٠٠	١	لا يوجد دلالة	١٤
١٨	المحاكاة	١٦	٥١,٦١	١٠	٣٢,٢٦	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٥	٠,٦٤	١٠,٥٧	٠,٠٠٥		١٤
١٩	الاستقصاء الجماعي	١٧	٥٤,٨٤	٥	١٦,١٣	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	٢,٤٤	٠,٨	١٠,٦٧	٠,٠٠٥		١٩
٢٠	طريقة الاستقصاء المعرفي	١٠	٣٢,٢٦	١٥	٤٨,٣٩	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٣	٠,٦١	٩,٥٦	٠,٠٠٨		٢٧
٢١	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	١٦	٥١,٦١	٧	٢٢,٥٨	٦	١٩,٣٥	٢	٦,٤٥	٢,٣٤	٠,٨١	٦,٢٨	٠,٠٤٣		٢٥
٢٢	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي	١٩	٦١,٢٩	٦	١٩,٣٥	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٦٢	٠,٦٣	١٧,٥٦	٠,٠٠٠		٦
٢٣	التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، وأقراص الليزر	١٤	٤٥,١٦	١٣	٤١,٩٤	٢	٦,٤٥	٢	٦,٤٥	٢,٤١	٠,٦٣	٩,١٧	٠,٠١		٢٣
٢٤	الفيديو التفاعلي	١٦	٥١,٦١	١١	٣٥,٤٨	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٥٤	٠,٥٨	١٢,٥٠	٠,٠٠٢		١١
٢٥	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	٨	٢٥,٨١	١٨	٥٨,٠٦	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٢١	٠,٥٧	١٤,٠٠	٠,٠٠١		٢٩
٢٦	استخدام الإنترانت الشبكة الداخلية	٧	٢٢,٥٨	١٤	٤٥,١٦	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٢	٠,٧٢	٣,٥٠	٠,١٧٤	لا يوجد دلالة	٣٥
٢٧	الأفلام التعليمية	١٩	٦١,٢٩	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٢	٦,٤٥	٢,٥٥	٠,٦٩	١٤,٣٥	٠,٠٠١		١٠
٢٨	الأداء العملي	٢١	٦٧,٧٤	٤	١٢,٩٠	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٧	٠,٦١	٢٤,٢٢	٠,٠٠٠		٣

٢٩	تمثيل الأدوار	١٥	٤٨,٣٩	١٠	٣٢,٢٦	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٥	٠,٥١	٩,٥٦	٠,٠٠٨	٠,٠١	١٧
٣٠	الزيارات الميدانية	١٩	٦١,٢٩	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	٣	٩,٦٨	٢,٤٨	٠,٦٤	١٥,٠٧	٠,٠٠١	٠,٠١	١١
٣١	الواقع الافتراضي	١٥	٤٨,٣٩	١٠	٣٢,٢٦	٤	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٥٤	٠,٧٤	٩,٥٦	٠,٠٠٨	٠,٠١	١٧
٣٢	نظام التدريب الخصوصي	١٤	٤٥,١٦	١٢	٣٨,٧١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٤٨	٠,٦٤	٨,٨٦	٠,٠١٢	٠,٠٥	٢٠
٣٣	التعلم عن بعد	٦	١٩,٣٥	١٦	٥١,٦١	٦	١٩,٣٥	٣	٩,٦٨	٢,٤٣	٠,٦٣	٧,١٤	٠,٠٢٨	٠,٠٥	٣٥
٣٤	التعليم المدمج	١١	٣٥,٤٨	١٣	٤١,٩٤	٥	١٦,١٣	٢	٦,٤٥	٢	٠,٦٧	٣,٥٩	٠,١٦٦	لا يوجد دلالة	٢٩
٣٥	القصة غير الكاملة	١٨	٥٨,٠٦	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٣١	٠,٧٣	١٢,٩٣	٠,٠٠٢	٠,٠١	١١
٣٦	المواجهات	٩	٢٩,٠٣	١٦	٥١,٦١	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٥٤	٠,٦٩	٩,٠٧	٠,٠١١	٠,٠٥	٢٩
٣٧	المقابلات الجماعية	١٣	٤١,٩٤	١٠	٣٢,٢٦	٤	١٢,٩٠	٤	١٢,٩٠	٢,٢١	٠,٦٣	٤,٦٧	٠,٠٩٧	لا يوجد دلالة	٢٦

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) مايلي:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بالنسبة للأساليب التالية: جلسات المناقشة، جماعات التعلم التعاوني، التدرب على الحوادث الحرجة، سلة القرارات، دراسة الحالة، تدريب الحساسية، المحاكاة،الاستقصاء الجماعي، التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي، التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، الفيديو التفاعلي، الأفلام التعليمية، الأداء العملي، تمثيل الأدوار، الزيارات الميدانية، الواقع الافتراضي، القصة غير الكاملة،أما بعض الأساليب الأخرى فهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مثل أسلوب المباريات الإدارية، والتدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة، ونظام المدرب الخصوصي، وجميعها لصالح استجابة ملائم، أي أن معظم أفراد العينة يرون هذه الأساليب السابقة ملائمة للفئة (٣) من فئات المعلمات، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دارسة كل من ماكفرلاند (Macfarland,1998)؛ وتراجيو (Traque,2000)؛ وكاري ونوجد (Kari & Nojd,1994) والتي أفادت بفعالية الأساليب التدريبية مثل القصة والفيديو التفاعلي واستخدام وسائط النشر المتعددة مع المتدربين.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة عند (٠,٠٥) للأسلوب التدريبي فريق التدريب، ولكن لصالح الاستجابة (ملائم) واستجابة (إلى حد ما) في نفس الوقت أي أن البعض يرونه أسلوبا ملائما والبعض الآخر يرونه ملائماً إلى حد ما بنفس عدد التكررات.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) للأساليب التالية: (المباريات التعليمية، التعلم بالملاحظة، القراءات الخاصة، طريقة الاستقصاء المعرفي، التدريب باستخدام شبكة الإنترنت، وتوجد فروق

ذوات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأساليب تدريبية مثل: التعلم الذاتي، وأسلوب التعلم عن بعد، وأسلوب الواجبات، ولكن جميعها لصالح استجابة (ملائم إلى حد ما)، أي أن معظم أفراد العينة يعتبرون هذه الأساليب السابقة ملائمة إلى حد ما.

٤- باقي الأساليب التي لم ترد الإشارة إليها فلم يوجد عندها فروق ذات دلالة إحصائية لأي استجابة من الاستجابات أي أن آراء أفراد العينة تكاد تكون متقاربة إلى حد ما على هذه الأساليب، أو أن الفروق لا ترقى إلى مستوى دلالة.

رابعاً بالنسبة لسؤال: ما الأساليب التدريبية التي تلائم الفئة(٤) من المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي العالي؟

ويوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكا٢ ومستوى دلالتها والترتيب لأساليب التقنية(٤):
ذوات التفكير التجريدي العالي والدافعية العالية للعمل

م	الأسلوب	درجة الملاءمة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كا٢	مستوى الدلالة الفيشية	مستوى الدلالة القياسية	الترتيب ب
		ملائم		إلى حد ما		غير ملائم		لم يوضح					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	المحاضرة	٢١	٦٧,٧٤	٦	١٩,٣٥	٢	٦,٤٥	٢	٦,٤٥	٢,٦٦	٠,٦١	٢٠,٧٦	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٨
٢	جلسات المناقشة	٢٥	٨٠,٦٥	٢	٦,٤٥	٠	٠,٠٠	٤	١٢,٩٠	٢,٩٣	٠,٢٧	١٩,٥٩	٠,٠٠٠	٠,٠١	١
٣	الحلقة الدراسية	٢٠	٦٤,٥٢	٦	١٩,٣٥	٠	٠,٠٠	٥	١٦,١٣	٢,٧٧	٠,٤٣	٧,٥٤	٠,٠٠٦	٠,٠١	٧
٤	جماعات التعلم التعاوني	٢٣	٧٤,١٩	٥	١٦,١٣	٢	٦,٤٥	١	٣,٢٣	٢,٧	٠,٦	٢٥,٨٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	١١
٥	المباريات التعليمية	٢٠	٦٤,٥٢	٧	٢٢,٥٨	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٦٨	٠,٥٥	٢٠,٢١	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٤
٦	التدرب على الحوائط العرجة	٢٥	٨٠,٦٥	٠	٠,٠٠	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٧٩	٠,٦٣	١٧,٢٩	٠,٠٠٠	٠,٠١	٦
٧	سلة القرارات	٢٣	٧٤,١٩	٥	١٦,١٣	٣	٩,٦٨	٠	٠,٠٠	٢,٦٥	٠,٦٦	٢٣,٤٨	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٩
٨	نمذجة السلوك	١٨	٥٨,٠٦	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٥٤	٠,٦٩	١٢,٩٣	٠,٠٠٢	٠,٠١	٢٩
٩	دراسة الحالة	٢٠	٦٤,٥٢	٦	١٩,٣٥	٣	٩,٦٨	٢	٦,٤٥	٢,٥٩	٠,٦٨	١٧,٠٣	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٥
١٠	تدريب الحساسية	١٩	٦١,٢٩	٥	١٦,١٣	٦	١٩,٣٥	١	٣,٢٣	٢,٤٣	٠,٨٢	١٢,٢٠	٠,٠٠٢	٠,٠١	٣٥
١١	المباريات الإدارية	١٩	٦١,٢٩٠	٧	٢٢,٥٨	١	٣,٢٣	٤	١٢,٩٠	٢,٦٧	٠,٥٥	١٨,٦٧	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٥
١٢	التعلم بالملاحظة	١٦	٥١,٦١	٤	١٢,٩٠	٧	٢٢,٥٨	٤	١٢,٩٠	٢,٣٣	٠,٨٨	٨,٦٧	٠,٠١٣	٠,٠٥	٣٧
١٣	طريقة التعلم الذاتي	٢٥	٨٠,٦٥	٢	٦,٤٥	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٨٦	٠,٤٥	٢٩,٥٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢
١٤	القراءات الخاصة	٢٣	٧٤,١٩	٥	١٦,١٣	٣	٩,٦٨	٠	٠,٠٠	٢,٦٥	٠,٦٦	٢٣,٤٨	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٩
١٥	التعلم بأسلوب المغامرات الجماعية	٢٤	٧٧,٤٢	٤	١٢,٩٠	٢	٦,٤٥	١	٣,٢٣	٢,٧٣	٠,٥٨	٢٩,٦٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٠
١٦	فريق التدريب	١٩	٦١,٢٩	٨	٢٥,٨١	٠	٠,٠٠	٤	١٢,٩٠	٢,٧	٠,٤٧	٤,٤٨	٠,٠٣٤	٠,٠٥	١١
١٧	تعلم التصرف	٢٣	٧٤,١٩	٥	١٦,١٣	٠	٠,٠٠	٣	٩,٦٨	٢,٨٢	٠,٣٩	١١,٥٧	٠,٠٠١	٠,٠١	٣

١٨	المحاكاة	٢٢	٧٠,٩٧	٦	١٩,٣٥	٢	٦,٤٥	١	٣,٢٣	٢,٦٧	٠,٦١	٢٢,٤٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٥
١٩	الاستقصاء الجماعي	٢٣	٧٤,١٩	٥	١٦,١٣	٠	٠,٠٠	٣	٩,٦٨	٢,٨٢	٠,٣٩	١١,٥٧	٠,٠٠١	٠,٠١	٣
٢٠	طريقة الاستقصاء المعرفي	٢٠	٦٤,٥٢	٥	١٦,١٣	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٦٧	٠,٦٢	٢٠,٦٧	٠,٠٠٠	٠,٠١	١٥
٢١	التدريب بإستخدام وسائط الشبكات المتعددة	٢١	٦٧,٧٤	٢	٦,٤٥	٦	١٩,٣٥	٢	٦,٤٥	٢,٥٢	٠,٨٣	٢٠,٧٦	٠,٠٠٠	٠,٠١	٣٢
٢٢	التدريب التفاعلي بإستخدام الحاسب الآلي	٢٤	٧٧,٤٢	١	٣,٢٣	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٨١	٠,٥٦	٣٧,٥٦	٠,٠٠٠	٠,٠١	٥
٢٣	التدريب بإستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة، والأقراص المرنة	١٩	٦١,٢٩	٣	٩,٦٨	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	٢,٥٢	٠,٨	١٦,٨٩	٠,٠٠٠	٠,٠١	٣٢
٢٤	الفيديو التفاعلي	٢٠	٦٤,٥٢	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	١	٣,٢٣	٢,٥٧	٠,٦٨	١٥,٨٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٦
٢٥	التدريب بإستخدام شبكة الإنترنت	٢١	٦٧,٧٤	٤	١٢,٩٠	٢	٦,٤٥	٤	١٢,٩٠	٢,٧	٠,٦١	٢٤,٢٢	٠,٠٠٠	٠,٠١	١١
٢٦	استخدام الإنترانت الشبكة الداخلية	٢٢	٧٠,٩٧	٥	١٦,١٣	١	٣,٢٣	٣	٩,٦٨	٢,٧٥	٠,٥٢	٢٦,٦٤	٠,٠٠٠	٠,٠١	٨
٢٧	الأفلام التعليمية	٢٠	٦٤,٥٢	٥	١٦,١٣	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٦١	٠,٦٩	١٨,٥٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٢
٢٨	الأداء العملي	٢٠	٦٤,٥٢	٥	١٦,١٣	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٦١	٠,٦٩	١٨,٥٠	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٢
٢٩	تمثيل الأدوار	١٤	٤٥,١٦	١٢	٣٨,٧١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٤٣	٠,٦٣	٨,٨٦	٠,٠١٢	٠,٠٥	٣٥
٣٠	الزيارات الميدانية	١٨	٥٨,٠٦	٦	١٩,٣٥	٤	١٢,٩٠	٣	٩,٦٨	٢,٥	٠,٧٥	١٢,٢٩	٠,٠٠٢	٠,٠١	٣٤
٣١	الواقع الافتراضي	١٨	٥٨,٠٦	٨	٢٥,٨١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٥٧	٠,٦٣	١٤,٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١	٢٦
٣٢	نظام التدريب الخصوصي	١٩	٦١,٢٩	٥	١٦,١٣	٤	١٢,٩٠	٣	٩,٦٨	٢,٥٤	٠,٧٤	١٥,٠٧	٠,٠٠١	٠,٠١	٢٩
٣٣	التعلم عن بعد	٢٣	٧٤,١٩	٣	٩,٦٨	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٧٥	٠,٥٩	٣٠,٠٧	٠,٠٠٠	٠,٠١	٨
٣٤	التعليم السريع	١٩	٦١,٢٩	٧	٢٢,٥٨	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٦١	٠,٦٣	١٦,٣٦	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢٢
٣٥	القصة غير الكاملة	١٨	٥٨,٠٦	٧	٢٢,٥٨	٣	٩,٦٨	٣	٩,٦٨	٢,٥٤	٠,٦٩	١٢,٩٣	٠,٠٠٢	٠,٠١	٢٩
٣٦	الواجبات	١٨	٥٨,٠٦	٨	٢٥,٨١	٢	٦,٤٥	٣	٩,٦٨	٢,٥٧	٠,٦٣	١٤,٠٠	٠,٠٠١	٠,٠١	٢٦
٣٧	المقابلات الجماعية	٢٠	٦٤,٥٢	٤	١٢,٩٠	٣	٩,٦٨	٤	١٢,٩٠	٢,٦٣	٠,٦٩	٢٠,٢٢	٠,٠٠٠	٠,٠١	٢١

من قراءة الجدول السابق رقم (٨) يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند جميع الأساليب بعضها عند مستوى دلالة (٠,٠١) والبعض الآخر عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وجميعاً أي الفروق لصالح الاستجابة ملائم، أي أن معظم أفراد العينة يرون أن جميع الأساليب مناسبة للفئة (٤) من فئات المعلمات، ما يعنى أن أفراد عينة الدراسة يرون ملاءمة جميع الأساليب التدريبية لتدريب المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي العالي وهذه النتيجة تتفق مع توصيات الدراسات السابقة مثل دارسة القصيبي (١٤٢٢هـ) والدلامي (١٤٢٣هـ)، والخديدي (١٤٢٠) والتي أشارت إلى ضرورة تنويع الأساليب التدريبية.

خلاصة نتائج الجزء الأول من المعالجة الإحصائية (الأساليب التدريبية الملاءمة للفئات الأربع):

يوضح الجدول التالي رقم (٩) خلاصة لنتائج الدراسة فيما يتعلق بالأساليب الملائمة لكل فئة، ويتضح منه أن مجموع الأساليب التدريبية الملائمة للفئة رقم (١) وهن المعلمات ذوات مستوى التفكير التجريدي المنخفض والدافعية والمنخفضة للعمل قد بلغ عددها (٦) ستة أساليب بنسبة (١٦%) من إجمالي الأساليب، وهذه النتيجة منطقية وتتفق مع خصائصهن وعدم قدرتهن على التجاوب بفاعلية مع الأساليب التدريبية التي تتطلب مهارات تفكير عليا أو تتطلب مهارات التعلم الذاتي، في حين أن جميع الأساليب التدريبية وعددها(٣٧) سبعة وعشرون أسلوباً بنسبة (١٠٠%) من إجمالي الأساليب تلائم الفئة(٤) من المعلمات ذوات الدافعية العالية للعمل ومستوى التفكير التجريدي العالي، ويستنتج من ذلك أنه كلما ارتفع مستوى التفكير والدافعية للمعلمة زاد عدد الأساليب التي يمكن للمدربة أن تختار من بينها لتدريب المعلمات.

ويوضح الجدول رقم (٩) أيضا إن(٦) ستة من الأساليب كانت ملائمة لجميع الفئات وهي جلسات المناقشة، والتدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية، والأفلام التعليمية، وتمثيل الأدوار، والزيارات الميدانية، ونظام المدرب الخصوصي، ويلاحظ أن أغلب هذه الأساليب تعتمد اعتماداً على مشاركة المتدرب وتفاعله مع محتوى التدريب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دارسة الحربي(١٤٢٣هـ) التي أشارت إلى أن استفادة المتدربين كبيرة من أسلوب الدروس التدريبية النموذجية، وأسلوب التطبيقات العملية، وأسلوب العرض أو البيان العملي.

جدول رقم (٩) الأساليب الملائمة لكل فئة من فئات المعلمات

م	الأسلوب	ملائمة الأسلوب			
		الفئة١	الفئة٢	الفئة٣	الفئة٤
١	المحاضرة				✓
٢	جلسات المناقشة	✓	✓	✓	✓
٣	الحلقة الدراسية				✓
٤	جماعات التعلم التعاوني			✓	✓
٥	المباريات التعليمية				✓
٦	التدرب على الحوادث الحرجة			✓	✓
٧	سلة القرارات			✓	✓
٨	نمذجة السلوك		✓		✓
٩	دراسة الحالة			✓	✓
١٠	تدريب الحساسية		✓	✓	✓
١١	المباريات الإدارية			✓	✓
١٢	التعلم بالملاحظة		✓		✓
١٣	طريقة التعلم الذاتي				✓
١٤	القراءات الخاصة				✓
١٥	التعلم بأسلوب المغامرات الجريئة				✓
١٦	فريق التدريب		✓	✓	✓
١٧	تعلم التصرف				✓
١٨	المحاكاة			✓	✓
١٩	الاستقصاء الجماعي			✓	✓
٢٠	طريقة الاستقصاء المعرفي				✓

م	الأسلوب	ملائمة الأسلوب			
		الفئة ١	الفئة ٢	الفئة ٣	الفئة ٤
٢١	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة			✓	✓
٢٢	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي			✓	✓
٢٣	التدريب باستخدام الأقراص الإلكترونية المدمجة	✓	✓	✓	✓
٢٤	الفيديو التفاعلي		✓	✓	✓
٢٥	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت				✓
٢٦	استخدام الإنترانت الشبكة الداخلية				✓
٢٧	الأفلام التعليمية	✓	✓	✓	✓
٢٨	الأداء العملي		✓	✓	✓
٢٩	تمثيل الأدوار	✓	✓	✓	✓
٣٠	الزيارات الميدانية	✓	✓	✓	✓
٣١	الواقع الافتراضي			✓	✓
٣٢	نظام المدرب الخصوصي	✓	✓	✓	✓
٣٣	التعلم عن بعد				✓
٣٤	التعليم المبرمج				✓
٣٥	القصة غير الكاملة			✓	✓
٣٦	الواجبات				✓
٣٧	المقابلات الجماعية				✓
	إجمالي الأساليب	٦	١٢	٢١	٣٧

الجزء الثاني من المعالجة الإحصائية (دراسة تأثير متغيرات: الوظيفة، عدد سنوات الخدمة، المؤهل، التخصص، والتدريب باستخدام تحليل التباين الأحادي)

أولاً بالنسبة لسؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة إزاء اختيار أساليب التدريب لكل فئة من فئات المعلمات تبعاً للمتغيرات: الوظيفة، عدد سنوات الخدمة، المؤهل، التخصص، التدريب؟

١ – تأثير متغير الوظيفة:

لمعرفة تأثير متغير الوظيفة على اختيار أساليب التدريب لكل فئة من فئات المعلمات، تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وحساب قيمة (ف) وهي موضحة في الجداول من (١٠) إلى (١٧).

أ-دراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة(١) من المعلمات:

ويوضحها الجدولان الآتيان(١٠) و(١١):

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (١) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	التدرب على الحوادث الحرجة	بين المجموعات	٣,٩٣	٢	١,٩٦	٨,٤١	٠,٠٠٢	٠,٠١
		داخل المجموعات	٦,٠٧	٢٦	٠,٢٣			
٢	نمذجة السلوك	بين المجموعات	٣,٠٥	٢	١,٥٣	٤,٥٨	٠,٠١٩	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٩,٣٣	٢٨	٠,٣٣			
٣	دراسة الحالة	بين المجموعات	٤,١٦	٢	٢,٠٨	٣,٦٢	٠,٠٤٣	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣,٢٢	٢٣	٠,٥٨			
٤	المباريات الإدارية	بين المجموعات	٤,٥١	٢	٢,٢٦	٨,٧٥	٠,٠٠١	٠,٠١
		داخل المجموعات	٦,٩٦	٢٧	٠,٢٦			
٥	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	بين المجموعات	٤,٩١	٢	٢,٤٥	٣,٥٧	٠,٠٤٤	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٦,٥	٢٤	٠,٦٩			
٦	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي	بين المجموعات	٦,٥١	٢	٣,٢٦	٥,٨٨	٠,٠٠٨	٠,٠١
		داخل المجموعات	١٤,٩٦	٢٧	٠,٥٥			
٧	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	بين المجموعات	٤,٠٩	٢	٢,٠٥	٤,٣	٠,٠٢٣	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣,٣٣	٢٨	٠,٤٨			

من الجدول السابق رقم(١٠) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) و (٠,٠٥) بين مجموعات الوظيفة الثلاثة (رئيسة قسم، مشرفة تربوية، مشرفة تدريب) عند عدد من الأساليب، أي أنه يوجد تأثير للوظيفة على اختيار الأساليب التدريبية للفئة (١) من المعلمات.ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق استخدم اختبار شفيه كما يوضح الجدول التالي رقم (١١)

جدول رقم (١١) نتائج اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائياً في اختيار أساليب التدريب للفئة (١) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رئيسة قسم	مشرفة تربوية	مشرفة تدريب
١	التدرب على الحوادث الحرجة	رئيسة قسم	٢	٢	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢٢	٢,١٨	٠,٥	٠,١٨	-	
		مشرفة تدريب	٥	١,٢	٠,٤٥	٠,٨	*٠,٩٨	-
٢	تمذجة السلوك	رئيسة قسم	٢	٢	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢٤	٢,١٧	٠,٦٤	٠,١٧	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٠	*٠,٨٣	-
٣	دراسة الحالة	رئيسة قسم	٢	١	٠	-		
		مشرفة تربوية	١٩	٢,٣٧	٠,٧٦	١,٣٧	-	
		مشرفة تدريب	٥	١,٨	٠,٨٤	٠,٨	٠,٥٧	-
٤	المباريات الإدارية	رئيسة قسم	٢	٢	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢٣	١,٩٦	٠,٥٦	٠,٠٤٣	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٠	*١,٠٤	-
٥	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٠	٢	٠,٩٢	٠,٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥	١,٠	-
٦	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي	رئيسة قسم	٢	١	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢٣	٢,٠٤	٠,٨٢	١,٠٤	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	*٢,٠	*٠,٩٦	-
٧	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٤	١,٦٣	٠,٧١	٠,١٣	-	
		مشرفة تدريب	٥	٢,٦	٠,٥٥	١,١٠	*٠,٩٨	-

من الجدول السابق رقم (١١) يتضح التالي:

١- أن الفرق معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى أسلوب التدرب على الحوادث الحرجة، ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب لصالح مجموعة المشرفات التربويات.

٢- أن الفرق معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى أسلوب (نمذجة السلوك، وأسلوب المباريات الإدارية، التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي، والتدريب باستخدام شبكة الإنترنت) ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب لصالح مجموعة مشرفات التدريب.

ب ــ دراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة(٢) من المعلمات:

ويوضحها الجدولان الآتيان (١٢) و(١٣):

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٢) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	المباريات الإدارية	بين المجموعات	٢,٦	٢	١,٢٩٨	٨,٤٢	٠,٠٠٢	٠,٠١
		داخل المجموعات	٣,٧	٢٤	٠,١٥٤			
٢	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	بين المجموعات	٤,٩٥	٢	٢,٤٧٤	٣,٨٩٩	٠,٠٣٣	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٦,٥	٢٦	٠,٦٣٥			
٣	التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي	بين المجموعات	٤,٩٥	٢	٢,٤٧٤	٣,٨٩٩	٠,٠٣٣	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٦,٥	٢٦	٠,٦٣٥			

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
٤	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	بين المجموعات	٤,٤٤	٢	٢,٢٢	٦,٩٤	٠,٠٠٤	٠,٠١
		داخل المجموعات	٨,٣٢	٢٦	٠,٣٢			
٥	التعلم عن بعد	بين المجموعات	٤,٩٩	٢	٢,٤٩٥	٨,٨٩٩	٠,٠٠١	٠,٠١
		داخل المجموعات	٧,٠١	٢٥	٠,٢٨			

من الجدول السابق رقم (١٢) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الوظيفة عند الأساليب المذكورة، أي أنه يوجد تأثير للوظيفة على هذه الأساليب فنجد أن متغير الوظيفة أكثر تأثيراً على الأساليب (المباريات الإدارية، التدريب باستخدام شبكة الإنترنت، التعلم عن بعد) لأنها عند مستوى دلالة (٠,٠١) بينما باقي الأساليب (التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة، التدريب التفاعلي باستخدام الحاسب الآلي) فهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ولمعرفة أي الفروق لصالح أي من هذه المجموعات الثلاث استخدم اختبار شفيه كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١٣) نتائج اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائيا في اختيار أساليب التدريب للفئة (٢) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رئيسة قسم	مشرفة تربوية	مشرفة تدريب
١	المباريات الإدارية	رئيسة قسم	٢	٢,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٠	٢,٢	٠,٤١	٠,٣	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	٠,٥	*٠,٨	-
٢	التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٢	٢	٠,٨٧	٠,٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥	١,٠	-
٣	التدريب	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		

م	الأسلوب	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رئيسة قسم	مشرفة تربوية	مشرفة تدريب
	باستخدام وسائط النشر المتعددة	مشرفة تربوية	٢٢	٢	٠,٨٧	٠,٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥	١,٠	-
٤	التدريب باستخدام شبكة الإنترنت	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٢	٢,٠٩	٠,٦١	٠,٥٩	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	*١,٥	*٠,٩١	-
٥	التعلم عن بعد	رئيسة قسم	٢	٣	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢١	١,٧٦	٠,٥٤	*١,٢٤	-	
		مشرفة تدريب	٥	٢,٦	٠,٥٥	٠,٤	*٠,٨٤	-

من خلال الجدول السابق رقم (١٣) نجد التالي:

١- أكثر الفروق لأسلوب (المباريات الإدارية) ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة(٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب.

٢- أكثر الفروق لأسلوب (التدريب باستخدام شبكة الإنترنت) يرجع إلى الفرق بين مجموعة رئيسات الأقسام ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب، وأيضا ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب أيضاً.

٣- أكثر الفروق لأسلوب (التعلم عن بعد) يرجع إلى الفرق بين مجموعة رئيسات الأقسام والمشرفات التربويات عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة رئيسات الأقسام، وأيضا ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب أيضاً.

ج- دراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة(٣) من المعلمات:

ويوضحه الجدولان الآتيان (١٤) و (١٥):

جدول رقم (١٤) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٣) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	تعلم التصرف	بين المجموعات	١,٥٥	٢	٠,٧٧	٣,٥٤٨	٠,٠٤٤	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٥,٤٥	٢٥	٠,٢٢			
٢	الواقع الافتراضي	بين المجموعات	٣,٢٩	٢	١,٦٥	٥,٣٠١	٠,٠١٢	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٧,٤٥	٢٤	٠,٣١			
٣	نظام المدرب الخصوصي	بين المجموعات	٣,٤١	٢	١,٧٠	٥,٧١١	٠,٠٠٩	٠,٠١
		داخل المجموعات	٧,٤٥	٢٥	٠,٣٠			
٤	التعليم المبرمج	بين المجموعات	٣,٨٠	٢	١,٩٠	٤,٥١٤	٠,٠٢١	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٠,٩٦	٢٦	٠,٤٢			

من الجدول السابق(١٤) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الوظيفة عند الأساليب المذكورة، أي أن هناك تأثيراً للوظيفة على هذه الأساليب ومعظمها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ما عدا الأسلوب (نظام المدرب الخصوصي) فنجد أن لمتغير التخصص تأثير عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات الوظيفة، أي معرفة الفروق لصالح أي من هذه المجموعات الثلاث استخدم اختبار شفيه كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (١٥) نتائج اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائيا في اختيار أساليب التدريب للفئة (٣) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رئيسة قسم	مشرفة تربوية	مشرفة تدريب
١	تعلم التصرف	رئيسة قسم	٢	٢,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢١	٢,٣٨	٠,٥	٠,١٢	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	٠,٥	*٠,٦٢	-
٢	الواقع الافتراضي	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٠	٢,٤٥	٠,٦	٠,٩٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	*١,٥	٠,٥٥	-
٣	نظام المدرب الخصوصي	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢١	٢,٣٨	٠,٥٩	٠,٨٨	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	*١,٥	٠,٦٢	-
٤	التعليم المبرمج	رئيسة قسم	٢	٢	٠	-		
		مشرفة تربوية	٢٢	٢,٠٥	٠,٧٢	٤,٥٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٠	*٠,٩٥	-

من خلال الجدول السابق رقم (١٥) نجد التالي:

١- أكثر الفروق لأسلوبي (تعلم التصرف، التعليم المبرمج) ترجع إلى الفرق بين مجموعة المشرفات التربويات ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب في كلا الأسلوبين.

٢- أكثر الفروق لأسلوبي (الواقع الافتراضي، نظام المدرب الخصوصي) ترجع إلى الفرق بين مجموعة رئيسات الأقسام ومشرفات التدريب عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح مجموعة مشرفات التدريب في كلا الأسلوبين.

د- دراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة(٤) من المعلمات: ويوضحه الجدولين الآتيين(١٦) و(١٧):

جدول رقم (١٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٤) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	الأفلام التعليمية	بين المجموعات	٣,٢٣	٢	١,٦١	٤,٢٦٦	٠,٠٢٥	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٩,٤٥	٢٥	٠,٣٨			
٢	الواقع الافتراضي	بين المجموعات	٣,٢١	٢	١,٦١	٥,٢٥٧	٠,٠١٢	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٧,٦٤	٢٥	٠,٣١			
٣	المقابلات الجماعية	بين المجموعات	٣,٢٥	٢	١,٦٢	٤,٣٠٤	٠,٠٢٥	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٩,٠٥	٢٤	٠,٣٨			

من الجدول السابق رقم (١٦) نجد أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الوظيفة عند الأساليب المذكورة، أي أن للوظيفة تأثيراً على هذه الأساليب وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات الوظيفة فسنستخدم اختبار شفيه كما يوضح الجدول التالي

جدول رقم (١٧) نتائج اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائيا في اختيار أساليب التدريب للفئة (٤) وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الأسلوب	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رئيسة قسم	مشرفة تربوية	مشرفة تدريب
١	الأفلام التعليمية	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢١	٢,٦٢	٠,٦٧	١,١٢	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥*	٠,٣٨	-
٢	الواقع الافتراضي	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢١	٢,٥٧	٠,٦	١,٠٧*	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥*	٠,٤٣	-
٣	المقابلات الجماعية	رئيسة قسم	٢	١,٥	٠,٧١	-		
		مشرفة تربوية	٢٠	٢,٦٥	٠,٦٧	١,١٥	-	
		مشرفة تدريب	٥	٣	٠	١,٥*	٠,٣٥	-

جدول رقم (١٩) توزيع استجابات مجموعات متغير سنوات الخدمة على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحاضرة	أقل من ٥ سنوات	١	١	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	١
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠	١	٠
	١٥ سنة فأكثر	١٣	١,٢٣	٠,٤٤
جلسات المناقشة	أقل من ٥ سنوات	١	٢	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٣	٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠	٣	٠
	١٥ سنة فأكثر	١١	٢,٠٩	٠,٩٤
طريقة الاستقصاء المعرفي	أقل من ٥ سنوات	١	٣	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٣	٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١١	١,٦٤	٠,٩٢
	١٥ سنة فأكثر	١٢	١,٥٨	٠,٧٩
التدريب باستخدام وسائط النشر المتعددة	أقل من ٥ سنوات	١	٣	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١١	٢,٥٥	٠,٨٢
	١٥ سنة فأكثر	١١	١,٥٥	٠,٨٢

ب- دراسة تأثير متغير عدد سنوات الخدمة على اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة (٢) من المعلمات:

ويوضح ذلك الجدولان (٢٠) و(٢١):

جدول رقم (٢٠) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٢) وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	المحاضرة	بين المجموعات	١,٤٩	٣	٠,٥٠	٣,١٤٥	٠,٠٤٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٣,٤٧	٢٢	٠,١٦			
٢	سلة القرارات	بين المجموعات	١,٥٥	٣	٠,٥٢	٣,٣٠٨	٠,٠٣٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٣,٩٠	٢٥	٠,١٦			

من الجدول السابق رقم (٢٠) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات سنوات الخبرة عند الأسلوبين التدريبين المحاضرة، وسلة القرارات، أي أن لمتغير سنوات الخبرة تأثيراً على هذين الأسلوبين عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة (أقل من ٥ سنوات) بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٢١).

جدول رقم (٢١) توزيع استجابات مجموعات متغير سنوات الخدمة على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحاضرة	أقل من ٥ سنوات	١	٢	.
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٩	١,٧٨	٠,٤٤
	١٥ سنة فأكثر	١٢	١,٩٢	٠,٢٩
سلة القرارات	أقل من ٥ سنوات	١	٣	.
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠	٢,١	٠,٣٢
	١٥ سنة فأكثر	١٤	٢	٠,٣٩

من الجدول التالي رقم (٢٢) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات متغير سنوات الخبرة عند الأساليب الموضحة في الجدول، أي لسنوات الخبرة تأثيراً على هذه الأساليب، فنجد أن الأساليب (المحاضرة، تعلم التصرف، الفيديو التفاعلي) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بينما الأساليب الأخرى مثل التدرب على الحوادث الحرجة، وفريق التدريب، والأداء العملي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ج- دراسة تأثير متغير عدد سنوات الخدمة على اختيار الأساليب التدريبية الملائمة للفئة (٣) من المعلمات:

ويوضح ذلك الجدولين (٢٢) و(٢٣):

جدول رقم (٢٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٣) وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	المحاضرة	بين المجموعات	٣,٨٧	٣	١,٢٩	٣,٣٣	٠,٠٣٩	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٨,١٣	٢١	٠,٣٩			
٢	التدرب على الحوادث الحرجة	بين المجموعات	٤,٠٧	٣	١,٣٦	١١,٧٢٥	٠,٠٠٠	٠,٠١
		داخل المجموعات	٢,٥٥	٢٢	٠,١٢			
٣	فريق التدريب	بين المجموعات	٤,٢٧	٣	١,٤٢	٥,٣١١	٠,٠٠٧	٠,٠١
		داخل المجموعات	٥,٨٩	٢٢	٠,٢٧			
٤	تعلم التصرف	بين المجموعات	٢,٢١	٣	٠,٧٤	٣,٦٧٨	٠,٠٢٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٤,٨٠	٢٤	٠,٢٠			
٥	الفيديو التفاعلي	بين المجموعات	٢,٧٨	٣	٠,٩٣	٣,٦٠١	٠,٠٢٨	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٦,١٨	٢٤	٠,٢٦			
٦	الأداء العملي	بين المجموعات	٤,٦٣	٣	١,٥٤	٧,٠٩٩	٠,٠٠٢	٠,٠١
		داخل المجموعات	٥,٠٠	٢٣	٠,٢٢			

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة (أقل من ٥ سنوات) بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٢٣).

جدول رقم (٢٣) توزيع استجابات مجموعات متغير سنوات الخدمة على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحاضرة	أقل من ٥ سنوات	١	٣	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٩	١,٥٦	٠,٥٣
	١٥ سنة فأكثر	١١	٢,٠٩	٠,٧
التدرب على الحوادث الحرجة	أقل من ٥ سنوات	١	١	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٣	٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠	٣	٠
	١٥ سنة فأكثر	١١	٢,٦٤	٠,٥
فريق التدريب	أقل من ٥ سنوات	١	٢	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٩	٢,٨٩	٠,٣٣
	١٥ سنة فأكثر	١٢	٢	٠.٦
تعلم التصرف	أقل من ٥ سنوات	١	٢	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٣	٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١١	٢,٦٤	٠,٥
	١٥ سنة فأكثر	١٢	٢,٢٥	٠,٤٥
الفيديو التفاعلي	أقل من ٥ سنوات	١	١	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٢,٥	٠,٥٨
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١١	٢,٧٣	٠,٤٧
	١٥ سنة فأكثر	١٢	٢,٥	٠,٥٢
الأداء العملي	أقل من ٥ سنوات	١	١	٠
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤	٣	٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠	٣	٠
	١٥ سنة فأكثر	١٢	٢,٥	٠,٦٧

من الجدول التالي رقم (٢٦) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات المؤهل الأربعة(بكالوريوس تربوي، بكالوريوس غير تربوي، ماجستير تربوي، غير ذلك يُذكر) عند الأسلوب المذكور (الأفلام التعليمية) أي أنه يوجد تأثير للمؤهل على هذا الأسلوب عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول رقم (٢٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (١) وفقاً لمتغير المؤهل

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	الأفلام التعليمية	بين المجموعات	٢,٩٥	٣	٠,٩٨	٣,٠٧	٠,٠٤٨	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٧,٣٥	٢٣	٠,٣٢			

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة الماجستير التربوي بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٢٧).

جدول رقم (٢٧) توزيع استجابات مجموعات متغير المؤهل على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأفلام التعليمية	بكالوريوس تربوي	٢٠	٢,٦٥	٠,٥٩
	بكالوريوس غير تربوي	٥	٢,٨	٠,٤٥
	ماجستير تربوي	١	١	.
	غير ذلك يُذكر	١	٣	.

وبالنسبة للفئة (٢) استخدم نفس الأسلوب، وذلك كما يوضحه الجدولان الآتيان: (٢٨) و(٢٩).

جدول رقم (٢٨) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٢) وفقاً لمتغير المؤهل

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	التعلم عن بعد	بين المجموعات	٣,٥٦	٣	١,١٩	٣,٣٨	٠,٠٣٥	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٨,٤٤	٢٤	٠,٠٣٥			

من الجدول السابق رقم (٢٨) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات المؤهل عند الأسلوب المذكور (التعلم عن بعد) أي أن للمؤهل تأثيراً على هذا الأسلوب عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة الماجستير التربوي بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٢٩).

جدول رقم (٢٩) توزيع استجابات مجموعات متغير المؤهل على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التعلم عن بعد	بكالوريوس تربوي	٢١	١,٨١	٠,٦
	بكالوريوس غير تربوي	٥	٢,٦	٠,٥٥
	ماجستير تربوي	١	٣	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٢	٠

رابعاً تأثير متغير التخصص:

لمعرفة تأثير متغير التخصص على اختيار أساليب التدريب لكل فئة من فئات المعلمات، استخدم تحليل التباين أحادي الاتجاه، وحساب قيمة (ف) وهي موضحة في الجداول من (٣٠) إلى (٣٧)

جدول رقم (٣٠) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (١) وفقاً لمتغير التخصص

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	دراسة الحالة	بين المجموعات	٩,٨٢٤	٨	١,٢٣	٢,٧٦١	٠,٠٣٧	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٧,٥٦١	١٧	٠,٤٥			
٢	طريقة الاستقصاء المعرفي	بين المجموعات	١٢,٤٥٤	٨	١,٥٦	٢,٦٩٥	٠,٠٣٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٠,٩٧٤	١٩	٠,٥٨			

من الجدول السابق رقم (٣٠) نجد أن هناك فروقاً ذات إحصائية بين مجموعات التخصص عند الأسلوبين المذكورين (دراسة الحالة، طريقة الاستقصاء المعرفي) أي أن لمتغير التخصص تأثيراً على هذين الأسلوبين عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة بعض التخصصات بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٣١).

جدول رقم (٣١) توزيع استجابات مجموعات متغير التخصص على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دراسة الحالة	دراسات إسلامية			
	لغة عربية			
	اجتماعيات	١	٢	.
	علوم عامة	١	٣	.
	لغة انجليزية	٦	١,١٧	٠,٤١
	رياضيات	٣	٢	١
	تربية فنية	١	٢	.
	اقتصاد منزلي	١	٢	.
	غير ذلك يُذكر	١	٣	.
طريقة الاستقصاء المعرفي	دراسات إسلامية	١٣	٢,٢٣	٠,٨٣
	لغة عربية	١	٣	.
	اجتماعيات	١	١	.
	علوم عامة	١	١	.
	لغة انجليزية	٦	١	.
	رياضيات	٣	١,٦٧	١,١٥
	تربية فنية	١	٣	.
	اقتصاد منزلي	١	٣	.
	غير ذلك يُذكر	١	١	.

وبالنسبة للفئة (٢) فيوضح الجدول الاتي باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم (٣٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٢) وفقاً لمتغير التخصص

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	المباريات الإدارية	بين المجموعات	٣,٩٣٧	٨	٠,٤٩	٣,٧٥٥	٠,٠٠٩	٠,٠١
		داخل المجموعات	٢,٣٥٩	١٨	٠,١٣			
٢	طريقة التعلم الذاتي	بين المجموعات	١١,٠١٨	٨	١,٣٨	٣,١١١	٠,٠٢	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٨,٤١	١٩	٠,٤٤			
٣	الاستقصاء الجماعي	بين المجموعات	٤,٠٧	٨	٠,٥١	٣,٣٩٨	٠,٠١٦	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٢,٥٤٥	١٧	٠,١٥			

من الجدول السابق رقم (٣٢) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات التخصص عند الأساليب المذكورة، أي أن للتخصص تأثيراً على هذه الأساليب، فأسلوب االمباريات الإدارية دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما الأسلوبان (طريقة التعلم الذاتي، الاستقصاء الجماعي) دالة عند (٠,٠٥)،

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة بعض التخصصات بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٣٣).

جدول رقم (٣٣) توزيع استجابات مجموعات متغير التخصص على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المباريات الإدارية	دراسات إسلامية	١٣	٢,١٥	٠,٣٨
	لغة عربية	٠	٠	٠
	اجتماعيات	١	٣	٠
	علوم عامة	١	٢	٠
	لغة انجليزية	٦	٣	٠
	رياضيات	٣	٢,٣٣	٠,٥٨
	تربية فنية	١	٢	٠
	اقتصاد منزلي	١	٢	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٢	٠
طريقة التعلم الذاتي	دراسات إسلامية	١٣	٢,٦٢	٠,٦٥
	لغة عربية	١	٣	٠
	اجتماعيات	١	٢	٠
	علوم عامة	١	١	٠
	لغة انجليزية	٦	١,٣٣	٠,٥٢
	رياضيات	٣	٢	١
	تربية فنية	١	٢	٠
	اقتصاد منزلي	١	١	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٣	٠
الاستقصاء الجماعي	دراسات إسلامية	١١	٢,٣٦	٠,٥
	لغة عربية	١	٣	٠
	اجتماعيات	١	٢	٠
	علوم عامة	١	١	٠

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	لغة انجليزية	٦	٢	٠
	رياضيات	٣	٢	٠
	تربية فنية	١	٣	٠
	اقتصاد منزلي	١	٢	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٣	٠

جدول رقم (٣٤) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٣) وفقاً لمتغير التخصص

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	التدرب على الحوادث الحرجة	بين المجموعات	٤,٣١٢	٨	٠,٥٤	٣,٩٧٩	٠,٠٠٨	٠,٠١
		داخل المجموعات	٢,٣٠٣	١٧	٠,١٤			
٢	تعلم التصرف	بين المجموعات	٤,٠٢٦	٨	٠,٥٠	٣,٢١٤	٠,٠١٧	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٢,٩٧٤	١٩	٠,١٦			

من الجدول السابق رقم (٣٤) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات التخصص عند الأسلوبين المذكورين (التدرب على الحوادث الحرجة، تعلم التصرف) أي أن لمتغير التخصص تأثيراً على هذين الأسلوبين الأول عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والثاني عند مستوى دلالة (٠,٠١)،

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة بعض التخصصات بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٣٥).

جدول رقم (٣٥) توزيع استجابات مجموعات متغير التخصص على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية:

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التدرب على الحوادث الحرجة	دراسات إسلامية	١١	٢,٨٢	٠,٤
	لغة عربية	١	٣	٠
	اجتماعيات	١	٣	٠
	علوم عامة	١	٢	٠
	لغة انجليزية	٦	٣	٠
	رياضيات	٣	٢,٦٧	٠,٥٨
	تربية فنية	١	١	٠
	اقتصاد منزلي	١	٣	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٣	٠
تعلم التصرف	دراسات إسلامية	١٣	٢,٢٣	٠,٤٤
	لغة عربية	١	٣	٠
	اجتماعيات	١	٣	٠
	علوم عامة	١	٢	٠
	لغة انجليزية	٦	٣	٠
	رياضيات	٣	٢,٦٧	٠,٥٨
	تربية فنية	١	٢	٠
	اقتصاد منزلي	١	٣	٠
	غير ذلك يُذكر	١	٢	٠

خامساً تأثير متغير التدريب:

للتعرف على تأثير متغير التدريب على اختيار أساليب التدريب لكل فئة من فئات المعلمات، لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار (ت) لأن عدد تكرارات مجموعة غير الحاصلات على تدريب بلغ (١) وهي موضحة في الجدول التالي رقم (٣٨).

جدول رقم (٣٨) توزيع أفراد الدارسة حسب متغير التدريب

م	المتغير		الاستجابات	ت	%
٥	التدريب	*	نعم شاركت كمتدربة.	٣٠	.٩٧
		*	لا: لم تشارك كمتدربة.	١	..٠٣
			المجموع	٣١	%١٠٠

وبالنسبة للسؤال المتعلق بالتدريب -السؤال السادس- ما الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربع من المعلمات من وجهة نظر أفراد عينة الدارسة؟

ويتضح من الجدول أدناه رقم (٣٩) أن درجة عدم الموافقة على الصعوبات الواردة في أداة الدارسة تراوحت تكراراتها بين ٧ إلى ١٠ بنسبة (-إلي ٢٥%) من إجمالي التكرارات ما يدل على أن ثلث أفراد عينة الدارسة تقريباً يرون أن المشرفة التربوية قادرة على قياس مستوى الدافعية ومستوى التفكير التجريدي وقادرة أيضاً على تنفيذ أساليب التدريب التي وردت في استبانه الدارسة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما يراه جلكمان من أن المشرف التربوي يستطيع أن يتعرف مستوى التفكير التجريدي لدى المعلم من خلال الملاحظة والمقابلة Glickman)

جدول رقم (٣٦) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق في اختيار الأساليب التدريبية للفئة (٤) وفقاً لمتغير التخصص

م	الأسلوب	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ودلالتها	مستوى الدلالة الفعلية	مستوى الدلالة القياسية
١	نظام المدرب الخصوصي	بين المجموعات	٧,٨٨٧	٨	٠,٩٩	٢,٦٤٧	٠,٠٣٩	٠,٠٥
		داخل المجموعات	٧,٠٧٧	١٩	٠,٣٧			

من الجدول السابق رقم (٣٦) نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مجموعات التخصص عند الأسلوب المذكور (نظام المدرب الخصوصي) أي أن للتخصص تأثيراً على هذا الأسلوب عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولمعرفة إلى أي المجموعات تعود الفروق لم تتمكن الباحثة من إجراء اختبار شفيه لأن عدد تكررات مجموعة بعض التخصصات بلغ (١) كما يوضح الجدول التالي رقم (٣٧).

جدول رقم (٣٧) توزيع استجابات مجموعات متغير التخصص على الأساليب التدريبية ذات الدلالة الإحصائية:

الأسلوب	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام المدرب الخصوصي	دراسات إسلامية	١٣	٢,٣٨	٠,٧٧
	لغة عربية	١	١	.
	اجتماعيات	١	٣	.
	علوم عامة	١	١	.
	لغة انجليزية	٦	٣	.
	رياضيات	٣	٣	.
	تربية فنية	١	٢	.
	اقتصاد منزلي	١	٣	.
	غير ذلك يُذكر	١	٣	.

. Gordon ,1990,294 ؛ &Gordon,1987, 6 كما تتوافر في أدبيات الإدارة العديد من الأدوات في مجال قياس الدافعية ومستوى التفكير التي يمكن تطبيقها على المعلمين بهدف تحديد مستوى دافعيتهم و مستوى تفكيرهم التجريدي وغيرها من الخصائص الشخصية.

جدول رقم (٣٩) الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب

الصعوبة	درجة الموافقة							
	موافقة		إلى حد ما		غير موافقة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١/ عدم قدرة المشرفة التربوية على قياس الدافعية للمعلمات	٥	١٦,١	١٦	٥١,٦	٧	٢٢,٦	٢٨	٩٠,٣
٢/ عدم قدرة المشرفة التربوية على التفكير التجريدي للمعلمات.	٨	٢٥,٨	١٠	٣٢,٣	١٠	٣٢,٣	٢٨	٩٠,٣
٣/عدم تمكن المشرفة التربوية من مهارات استخدام جميع الأساليب التدريبية التي وردت في الأستبانة.	٨	٢٥٠٨	١٠	٣٢,٣	٨	٢٥٠٨	٢٧	٨٧,١

وبالنسبة للسؤال الآخر المتعلق بالتدريب-السؤال السابع: ماالمقترحات لتذليل الصعوبات التي قد تواجه المشرفة التربوية عند اختيار أساليب التدريب وتطبيقها في تدريب الفئات الأربعة من المعلمات من وجهة نظر أفراد الدارسة؟

تقدم أفراد عينة الدارسة بالمقترحات التالية:

١- توفير تقنيات التعليم والتدريب.

٢- تنمية مهارات المدربات فيما يخص تنفيذ أساليب التدريب.

٣- تقليل نصاب المشرفة التربوية من المعلمات.

٤- زيادة المخصصات المالية لتأمين تقنيات التعليم والتدريب.

نتائج وتوصيات البحث:

توصل البحث للنتائج الآتية:

١- لمتغير التخصص والتدريب والخبرة السابقة تأثير على اختيار المشرفات للأسلوب التدريبي الملائم لكل فئة من فئات المعلمات.

٢- كلما ارتفع مستوى التفكير التجريدي والدافعية للمعلمة زاد عدد الأساليب التي يمكن للمعلمة أن تختار من بينها.

٣- تعد أساليب: التدريب باستخدام الأقراص الالكترونية والأفلام التعليمية وتمثيل الأدوار والزيارات الميدانية ونظام المدرب الخصوصي من أكثر الأساليب توافقاً وتلاؤماً مع جميع فئات التصنيف.

وتوصي الدراسة بالآتي:

١- توزيع النشرات التثقيفية بهدف التعريف بأهمية مراعاة خصائص المتدربات عند اختيار أساليب التدريب، وأهمية اختيار الأساليب التدريبية الملائمة لكل فئة حسب ماتوصلت إليه نتائج الدارسة الحالية.

٢- تزويد المدربة ببيانات ومعلومات عن خصائص المتدربات قبل تنفيذ أي برنامج تدريبي لتتمكن من تعديل أساليب التدريب بما يتفق وخصائصهن.

٣- تنمية مهارات المدربات في مجال أساليب التدريب.

٤- توفير الإمكانات المادية والبشرية وتقنيات التدريب التي تساعد المدربات على التنويع في الأساليب التدريبية.

٥- تقويم أثر أساليب التدريب بأساليب عديدة مثل قيام المتخصصين المؤهلين بملاحظة المتدربين أثناء أداء عملهم لتحديد أكثر أساليب التدريب فاعلية في معاونة المتدرب على تطبيق ما تعلمه في مجال العمل.

المـــــراجـــــــع

أولا المراجع العربية:-

١- أبو خضير، أيمان سعود. "تقييم برنامج تنمية المهارات الإشرافية بمعهد الإدارة العامة ". الإدارة العامة، المجلد (٣٧)، العدد (٢)، ١٩٩٧ م، ص ص(٣٢١-٣٢٥).

٢- الأغبري، عبد الصمد قائد،

٣- البابطين، عبد العزيز عبد الوهاب، " قياس أثر تدريب المشرفين التربويين في استخدام الإشراف التربوي التطوري(دراسة تجريبية)، المجلة التربوية، العدد(٣١)، المجلد (٣١)،١٩٩٤م، ص ص(٢٩-٧١).

٤- الشهري، ١٤١٩هـ

٥- الطعاني، ٢٠٠٢م

٦- الهندي،١٩٩٣م

٧- البايطين، عبد العزيز عبد الوهاب.. اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي. ط (١)، الرياض، ١٤٢٤هـ.

٨- باسودان، عمر بن محمد. "وسائل التدريب الحديثة ودروها في تطوير أداء المهندسين في دول الخليج العربي". رسالة التربية وعلم النفس، العدد(٢٥)، ١٤٢٥هـ

٩- توفيق، عبد الرحمن.الأصول والمبادئ العلمية:التدريب.موسوعة التدريب والتنمية البشرية الجزء الأول،القاهرة مركز الخبرات المهنية،١٩٩٤م.(أ)

١٠- _____.كيف تصبح مدربا فعالا. موسوعة التدريب والتنمية البشرية،الجزء الثالث،القاهرة،مركز الخبرات المهنية، ١٩٩٤م. (ج)

١١- الثقفي، نورة محمد. برامج تدريب مديرات المدارس الثانوية والمتوسطة بمعهد الإدارة العامة بالرياض وعلاقته بأدائهن الوظيفي. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض المملكة العربية السعودية، ١٤١٤هـ.

١٢- الجريوي، خالد بن عبد العزيز. تقييم برامج الموجهين التربويين في كل من جامعة الملك سعود وجامعة أم القرى من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.١٤١٥هـ

١٣- خليفة، آمنة. "برامج تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بدولة الإمارات العربية المتحدة: دارسة حالة". مجلة كلية التربية، العدد (٢٥) (الجزء الثالث)، ٢٠٠١م.

١٤- الحربي، عبدالرحيم نويجع. أساليب التدريب الحديثة لمعلمي المواد الاجتماعية من وجهة نظر مشرفي المواد الاجتماعية ومعلميها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية،١٤٢٣هـ.

١٥- الخديدي، سعود حامد. أساليب تدريب القيادات ومدى تحقيقها لأهداف الدورات التدريبية في الجامعات وكليات المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ١٤٢٠هـ.

١٦- الدلامي، مهنا بن عبد الله. واقع برامج التدريب الإداري بشركة آرامكو السعودية من وجهة نظر المتدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض المملكة العربية السعودية، ١٤٢٣هـ.

١٧- ديباجة، فريال محمود. دراسة تقويمية لبرنامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة بوزارة التربية والتعليم في محافظتي اربد وجرش. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، المملكة الأردنية الهاشمية،١٩٩٤م.

١٨- الرشيدي، بشير صالح. مناهج البحث التربوي. ط (١)، دار الكتاب الحديث، ٢٠٠٠م

١٩- السبيعي، خالد بن صالح، "الأساليب التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود ووسائل تفعيلها" رسالة التربية وعلم النفس، العدد(٢٦)، ١٤٢٧هـ

٢٠- سيزلاقي، أندرو دي. ومارك جي والاس. ترجمة جعفر أبو القاسم. السلوك التنظيمي والأداء. الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٤١٢هـ.

٢١- الشهري،عبد الله. "دور الأساليب التدريبية في تحقيق أهداف التدريب: دارسة ميدانية على معهد الإدارة العامة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، ١٤١٩هـ.

٢٢- شاويش، مصطفى نجيب. إدراة الموارد البشرية: إدارة الأفراد. ط (٣)، عمان، دار الشروق،٢٠٠٠م.

٢٣- الشعلان، مضاوي محمد. نظام اختيار وتدريب المشرفات التربويات في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية تقويمية.رسالة دكتوراه غير منشورة،جامعة عين شمس،القاهرة،جمهورية مصر العربية،١٤٢٢ هـ.

٢٤- الصباب، أحمد عبد الله. أساليب ومناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. ط (٣)، جدة، مطابع دار البلاد،١٤١٩هـ

٢٥- عبيدات، ذوقان وآخرون. البحث العلمي: مفهومه، أداواته، أساليبه. الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع، ١٩٩٧م.

٢٦- عدس، عبد الرحمن. أساسيات البحث التربوي. ط (٢)، عمان، دار الفرقان للنشر، ١٤١٨هـ.

٢٧- العديلي، ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور مقارن. الرياض، معهد الإدارة العامة.١٤١٤هـ.

٢٨- عزام، كريمان. صيغة مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلم الأول بمرحلة التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية. رسالة ماجستير غير مشورة، جامعة المنوفية، شبين الكوم، ١٩٩٦م.

٢٩- علاقي، مدني عبد القادر. إدارة الموارد البشرية: المنهج الحديث في إدارة الأفراد.ط (١)، جدة، مكتبة زهران، ١٤١٤ هـ.

٣٠- الفايدي، تنيضب بن عوادة. تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،الرياض،المملكة العربية السعودية،١٤٢٣هـ.

٣١- قاسم، جميل قاسم، التدريب والتطوير الإداري: الفلسفة والتطبيق،ط(١)، دار الكتاب الجامعي، ١٩٩٩م

٣٢- القصيبي، فتحية." دراسة مسحية للأساليب التعليمية المستخدمة في مركز التدريب التربوي التابع للرئاسة العامة لتعليم البنات".رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، (١٤٢٢هـ).

٣٣- مرزا، هند محمود، تدريب مديري المناطق التعليمية. ط (١)، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج،١٤٢٨هـ،

٣٤- هلال، إيمان عبد النبي. تطوير اختيار وتدريب القيادات التعليمية العليا بالتعليم قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية في ضوء اتجاهات الإدارة التربوية الحديثة: دراسة تقويمية. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ١٩٩٨م.