مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: واقع التعليم المستمر وانعكاسه على المستوى المهني والشخصي للمعلم في سورية دراسة ميدانية على مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية
اسم الكاتب: د. عبدالهادي الرفاعي، قصي حمود
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5216
تاريخ الاسترداد: 2026/11/04 00:59 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (6) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (6) 2018

واقع التعليم المستمر وانعكاسه على المستوى المهني و الشخصي للمعلم في سورية دراسة ميدانية على مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية

الدكتور عبد الهادي الرفاعي*
قصي حمود **

(تاريخ الإيداع 26 / 8 / 2018. قُبِل للنشر في 26 / 12 / 2018)

□ ملخّص □

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تقييم معلمي التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية للتعليم المستمر الذي تنتهجه وزارة التربية للنهوض بالمستوى المهني و الشخصي للمعلم ، و الذي تم اختصاره في الدورات التدريبية على المناهج الجديدة ، من خلال أربع محاور للتقييم هي (تخطيط الدورات التدريبية ، محتوى الدورات التدريبية تنفيذ الدورات التدريبية ، المستوى المهني و الشخصي للمعلم) . و معرفة الفروق بين متوسط إجابات أفراد العينة في هذه المحاور .

استخدمنا في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، و اعتمدنا على الاستبانة لمعرفة آراء المبحوثين ، من خلال سحب عينة عشوائية تضمنت 385 معلم و معلمة من مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية . ثم تفريغ الاستجابات بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS.23 ، و تحليل البيانات ، و استخلاص النتائج التي كان من أهمها ما يلي :

– الدورات التدريبية لم تحقق الأهداف المرجوة منها في تطوير المستوى المهني و الشخصي للمعلم ، بسبب ضعف التخطيط لهذه الدورات ، و المحتوى التقليدي ، و عدم تنفيذها بالطريقة المخططة . حيث جاءت درجة تقييم المعلمين ضمن عينة البحث لجميع هذه المحاور ضمن المجال القليل .

الكلمات المفتاحية: التعليم المستمر – التدريب – السياسة التعليمية .

***أستاذ – قسم الاحصاء و البرمجة – كلية الاقتصاد – جامعة تشرين – سورية . dr-rifaiabd@yahoo.com**
**** طالب دكتوراه – قسم الاحصاء و البرمجة – اختصاص السكان و التنمية – كلية الاقتصاد – جامعة تشرين – اللاذقية – سورية . kusay.hamoud1984@yahoo.com**

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40) العدد (6) 2018
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (40) No. (6) 2018

The Reality Of Lifelong Learning And Its Reflection On The Professional And Personal Level Of The Teacher In Syria A Field Study On The Basic Education Stage In Lattakia

Dr.AL Rifaai A.H.M*
Kussay Hamoud**

(Received 26 / 8 / 2018. Accepted 26 / 12 / 2018)

□ ABSTRACT □

The objective of this study was to assess the assessment of the teachers of basic education in Lattakia To lifelong learning , adopted by the Ministry of education to improve the professional and personal level of the teacher , which was shortened in training courses on new curricula , through four of assessment (planning of training courses- courses content – implementation of training courses – the professional and personal level of the teacher) to find the differences between the average responses of the sample members in these axes .
- In this research we used the analytical descriptive method , and we relied on the questionnaire to know the views of the respondents , through the withdrawal of teachers from the basic education in Lattakia , and then unloading the responses by statistical program SPSS.23 , and analyze the data , and extract the results . whichever is the most important :
- Training courses didn't achieve the desired goals in the development of theprofessional and personal level of the teacher , due to poor planning of these courses , and traditional content , and don't implemented in the planned manner , where the degree of evaluation of teachers within the sample of all these topics in the level of little .

Kay words: Lifelong learning - Training– Educational policy

***Professor- Dept. Statistics And Programming Department T - Faculty Of Economic – Tishreen university- Lattakia - Syria . Dr-Rifaiabd@Yahoo.Com**
****Postgraduate Student- Statistics And Programming Department - Faculty Of Economic -Tishreen University- Lattakia - Syria . Hamoud1984@Yahoo.Com**

مقدمة:

يشكل التدفق الهائل للمعلومات، وتقادم المعرفة السريع نتيجة للثورة التكنولوجية في عصرنا الحالي تحديات كبيرة أمام مجتمعاتنا المطالبة باللحاق في هذا السباق العالمي المحموم. وإلا رضينا بالمقاعد الخلفية ضمن الاصطفافات العالمية الجديدة . والتعليم باعتباره الرافعة الأساسية في عصر المعرفة ، يشكل الاستثمار الوطني الأهم الذي يساعدنا في التكيف مع المعطيات الجديدة. مما يستدعي إجراء إصلاحات جذرية في الاستراتيجيات والنظم التعليمية ، يكون محورها الأساسي المعلم باعتباره أساس العملية التعليمية . و هذا ما يؤكد عليه الباحث الأمريكي John Dewey بقوله " إن كافة الإصلاحات التعليمية مرتبطة بنوعية العاملين في مهنة التعليم وشخصيتهم " (bhote ,2013,p12). فالمعلم تبعا للباحثين عبد السميع و جواله " يتعدى دوره حجرة الدراسة لذلك يجب أن يلاحق التطورات في مجال تخصصه ،و يشترك في عضوية المنظمات المهنية و المؤتمرات و حلقات البحث "(عبد السميع ، جواله ، 2005،ص41). يشكل العنصر البشري أساس التطور، والثورة المعرفية العالمية تحتاج إلى الإنسان الواعي القابل للتعلم والتغيير المستمر، ولذلك فإن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه ، إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية المناسبة لهذا العصر. و عليه فمن الضرورة تبني مفهوم التعليم المستمر كأسلوب تطويري للتنمية الذاتية للمعلم لتحويله إلى منتج للمعرفة .

بناءاً على ما تقدم يتناول هذا البحث التعليم المستمر في محافظة اللاذقية في جانب منه ،من خلال الاطلاع على الجهود التي بذلت لتطوير المستوى التعليمي للمعلمين و بالتالي التعليم في المحافظة، و تقييم هذه التجربة من حيث نقاط القوة والضعف لتقديم رؤية تساهم في تفعيل التعليم المستمر ليكون الأساس الذي تقوم عليه الاستراتيجية الأشمل التي يتم التخطيط لها لمسايرة التطور المعرفي العالمي .

- مشكلة البحث:

لم يحظ مفهوم التعليم المستمر بالاهتمام الكافي والتخطيط المناسب في سورية، من حيث الاطلاع على المستجدات العالمية، وضعف الاهتمام بالبحوث الإجرائية، إضافة إلى تفريغ الإجراءات والأنشطة المخططة من محتواها بحيث لا تؤدي الأهداف المرجوة . لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي :

- هل يساهم تدريب المعلمين في تطوير أدائهم المهني و الشخصي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي الوسائل المتبعة في تطوير أداء المعلمين؟
- ما هو محتوى الدورات التدريبية للمعلمين؟
- هل تساهم هذه الدورات في تنمية قدرات المعلم؟
- ما الرؤية المقترحة لتطوير الأداء المهني للمعلم، وبالتالي تطوير التعليم؟

أهمية البحث وأهدافه:

يأتي هذا البحث بالتوازي مع الجهود التي تبذلها وزارة التربية للنهوض بالعملية التعليمية في سورية من خلال تطوير المناهج ، وصقل الخبرة المهنية للمعلمين. للتمكن من استيعاب ومجاراة التطورات المعرفية الهائلة. حيث يعتبر هذا البحث بمثابة تقييم لما تم إنجازه ، في مجال التعليم المستمر للمعلمين لمعرفة نقاط القوة والضعفوبالتالي تقديم رؤية

تساهم في تفعيل الخطط المرسومة لتحسين هذا التعليم و بالتالي العملية التعليمية ككل و التي تعتبر القاعدة التي نبني عليها الاستراتيجية الشاملة التي يعول عليها في إعادة إعمار سورية.

أهداف البحث:

يرى الباحث أن أهداف التدريب تبعاً للتغييرات المعرفية العالمية المتسارعة يجب أن تأخذ منحىً جديداً من التدريب على المنهاج ، إلى تدريب على وسائل تربوية و أخلاقية و نفسية تساير معطيات العصر . و بناءاً على هذه الرؤية فإن البحث يهدف إلى رصد واقع الدورات التدريبة التي تقيمها وزارة التربية للمعلمين في محافظة اللاذقية لاكتشاف مدى فعاليتها في تطوير أداء المعلم الذي يشكل أساس العملية التعليمية . و تقديم الاقتراحات الكفيلة بتطوير هذه الدورات بما يساهم في خلق أدوار جديدة للمعلم تسهم في رفع سوية التعليم و استغلالها لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية .

فرضيات البحث:

تتمحور فرضيات البحث حول الدور الذي تلعبه الدورات التي تقيمها وزارة التربية ضمن خطة التعليم المستمر في تطوير المستوى المهني و الشخصي للمعلمين ولذلك تم صياغة الفرضيات كما يلي :

1- إن التخطيط للدورات التدريبية لا يؤثر في رفع المستوى المهني و الشخصي للمعلمين .

2- إن محتوى الدورات التدريبية لا يؤثر في رفع المستوى المهني و الشخصي للمعلمين .

3- إن اسلوب تقديم و تنفيذ الدورات التدريبية لا يؤثر في رفع المستوى المهني و الشخصي للمعلمين .

منهجية البحث:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تقديم إطار نظري يتناول التعليم المستمر في سورية من خلال جمع البيانات وتحليلها. إضافةً إلى منهج المسح الإحصائي الذي يعتمد على جمع المعلومات الميدانية عن واقع التدريب في وزارة التربية باستخدام طرائق المقابلة الشخصية والاستبيان وتحليلها باستخدام الطرائق الإحصائية وبمساعدة البرنامج الاحصائي spss للتأكد من صحة الفرضيات

- حدود البحث:

الحدود الزمنية: العام الدراسي 2018-2017.

الحدود البشرية والمكانية: المعلمون في مديرية التربية في محافظة اللاذقية.

- مصطلحات البحث:

التعليم المستمر: وهو عملية تعليم منهجية تهدف إلى تحسين المعارف والمهارات والكفاءات الشخصية والمعرفية والاجتماعية، عن طريق دمج مجموعات مختلفة من المعارف والمهارات لابتكار معارف ومهارات جديدة، ويعرف بالتعليم مدى الحياة ويشمل جميع مراحل التعليم النظامي وغير النظامي. (عبد العظيم ، 2002 ،ص15)

- التدريب: هو النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات وصقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاتهبهدف تطوير أدائه بما يحقق أهدافه المنظمة. (Glueck, 1996. P.22)

- السياسة التعليمية: هي المواد الدستورية العامة للتعليم، وهي التي تبين الأسس العامة التي يقوم عليها التخطيط لإنشاء مؤسساته، وتبين أهداف العملية التعليمية، وتحدد مقاصدها سواءً كانت هذه المواد مكتوبة أو غير مكتوبةإلا أنها ملاحظة ذهنياً لدى المشرفين على مؤسسات التعليم والمنشئين لها والموجهين لمسيرتها (الميداني ، 2009،ص9) .

الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع التعليم المستمر ومنها:

– دراسة للدكتور جمال جمعة عبد المنعم (2012) بعنوان " تأهيل وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية" وهي دراسة ميدانية تهدف إلى جمع آراء المعلمين حول احتياجاتهم التأهيلية والتدريبية وتحليلها للكشف عن أوجه القصور بهدف وضع خطط للمعالجة بما يحقق الأداء الأفضل والكفاءة العالية وتطوير برامج التأهيل والتدريب و توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها

1. من التحديات التي تواجه تخطيط وتنفيذ البرامج تكليف المعلم بمهام تدريسية كبيرة.
2. ضرورة تنوع أساليب تنفيذ البرامج التدريبية وتحديث المادة التعليمية.

– وقام الباحث عوض الله محمد (2017) بدراسة بعنوان " دور التدريب في أداء العاملين" وتمثلت المشكلة في أن التدريب الذي يتلقاه الموظفين لم يتم الاستفادة من مخرجاته. وأن تقييم أداء العاملين لا يتم بصورة صحيحة مما يؤثر سلباً على الأداء والروح المعنوية لدى العاملين وتوصل البحث إلى:

1. وجود علاقة إيجابية بين تنوع وسائل التدريب وأداء العاملين.
2. اختيار أسلوب التدريب حسب نوع وطبيعة العمل يؤدي إلى نتائج مرضية.
3. يساهم تنوع البرامج التدريبية في رفع الأداء.
4. مشاركة الموظف في عملية التقييم تعزز ثقته بالإدارة.

– وفي دراسة للباحث سالم راشد الشامي (2009) بعنوان " أثر التدريب في أداء العاملين" تحدث فيها عن مفهوم التدريب وأهميته ودور التدريب في تحسين أداء العاملين وتوصل البحث إلى مجموعة من المقترحات التي تحسن جودة البرامج التدريبية وتساهم في تحسين أداء العاملين.

– و في دراسة ماجستير للباحث مصطفى عبد الجليل أبو عطوان (2008) بعنوان "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة و سبل التغلب عليها بمحافظة غزة " توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. إن منح المتدربين حوافز مالية يساهم في التغلب على بعض معوقات التدريب .
2. الدورات المتبعة لا تساهم في تطوير أداء المعلمين و أن معظمها يتبع اسلوب تقليدي .

– وأجرت منظمة اليونسكو (2011) دراسة عن التعليم المستمر بعنوان " التعليم المستمر . سياسات و اتجاهات جديدة " يكشف العلاقة بين التعليم المستمر و التعليم الرسمي ، و الاطلاع على الوضع الحالي لهذا التعليم ، و العناصر التي يقوم عليها إضافة إلى استراتيجيات التعليم المستمر.

– و قدمPeter George (2013) تقريراً حول " بناء ثقافة التعليم و التدريب . خبرات دول منظمة التعاون الاقتصادي OECD " بهدف الاطلاع على استراتيجيات بعض الدول في تطوير التعليم في بريطانيا . يتناول التقرير لمحة عامة عن المتغيرات الأساسية في المؤسسات و تأثيرها على بناء ثقافة التعليم و التدريب ، و يحدد التوجهات الهامة لبناء ثقافة التعليم و التدريب ، و يتحدث التقرير عن الاستراتيجيات الوطنية لتفعيل التعليم و التدريب ، و يتحدث ضمن هذا الاطار عن دور الحوافز و اسلوب التشويق ، و دور التكنولوجيا ، إضافةً إلى ممارسات القطاع الخاص .

– **التعقيب على الدراسات السابقة** : بالعودة إلى الدراسات السابقة ، نلاحظ أن جميع الدراسات تناولت التعليم المستمر في قطاع التعليم من حيث أهميته في هذا العصر ، و الموجبات اللازمة لاستخدامه من حيث ضعف المناهج الموجودة و الخبرة التقليدية للمعلم ، و بالتالي انخفاض المستوى التعليمي للطلاب . تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في

المنهج المستخدم و الأداة ، و تختلف في أن الدراسات السابقة أجريت في بيئات مختلفة . حيث يحاول هذا البحث أن يختبر مقدار التغير في أساليب التعليم بعد الإجراءات الإصلاحية التي قامت بها وزارة التربية في سورية مع بدايات القرن الحالي لمواكبة التغيرات العالمية السريعة ، و الذي يعتبر التعليم مركز القيادة بالنسبة لها .

النتائج و المناقشة :

– **أهمية التعليم المستمر** : أدت الثورة المعرفية إلى تغييرات هائلة عالمياً قادها التقدم التكنولوجي الذي حدث في العالم، و أحدث تحولات جذرية في الاتصالات و العلاقات و أساليب التعلم . فالمعلم لم يعد المصدر الرئيس للمعلومة، بل أصبح مصدر المعلومات لا مركزياً (Ranjan.2013). و لذلك فقد أشار الباحث الايرلندي Dolun (2015) إلى أن الاعتماد على التعليم الأولي لم يعد كافٍ للمعلمين من أجل الاستجابة لاحتياجات العصر المتسارعة . لأن المهمة الأساسية له في عصر ثورة المعلومات و التكنولوجيا هي تعليم الفرد كيف يتعلم ، و كيف يواصل تعلمه مدى الحياة و كيف يوظف معلوماته و يستخدمها (عبير الكسواني . 2005) . فقد أخذ التعليم منحىً مختلفاً في الوقت الحالي من ناحية طبيعة التعلم و علاقة المعلم بالطالب . و أفرز التطور المعرفي استراتيجيات جديدة للتحكم في التعلم مثل استراتيجية المعرفة التي تتضمن أساليب لتسهيل استرجاع المعلومات ، و استراتيجية ما وراء المعرفة التي تتحدث عن أساليب تتعلق بالتخطيط و التنظيم و تعديل العمليات المعرفية ، اضافةً إلى استراتيجية إدارة الموارد التي تتضمن طرق خاصة بالطلاب لتحديد الوقت و الجهد ، و تحديد الدوافع كقاعدة للتعلم. يتحدث ضمن هذا الإطار تقريراً نشر في مجلة البحث العلمي الأوروبي عام 2009 إلى أن القدرة على التعلم ليست مجرد ظاهرة إدراكية فقط ، وإنما هي أيضاً عملية عاطفية و اجتماعية (Niemi . 2009) . و تشير الأبحاث الحديثة في علم الأعصاب إلى أن هناك أدلة واضحة على كيفية لعب المشاعر الإنسانية دوراً مهماً في التعليم ولذلك فإن المعلم بالإضافة إلى استراتيجيات التعليم يحتاج إلى استراتيجيات التعامل مع التوتر في المدارس و التعاون مع الآخرين . يؤكد على هذه المعلومات الباحث Anthony Robbins في كتابه Unlimited Power (2001) عندما يقول " إن مأساة التعليم الكبرى هي أن معظم المدرسين يعرفون المادة التي يقومون بتدريسها ، إلا أنهم لا يعرفون طلابهم ، و لا يعرفون كيف يتعامل الطلاب مع المعلومات ، و لا يعرفون الأجهزة التصويرية لطلابهم ، و يعتقد المدرسين أنهم ما داموا على دراية بالمواد التي يدرسونها فإن أي إخفاق في عملية الاتصال تقع على عاتق الطلاب " . ولذلك يتحتم على المؤسسات التعليمية إعادة النظر في الأدوار التي تقوم بها و خاصةً اسلوب التعامل مع المعرفة ، من حيث تدريسها ، وتعامل المعلمين و الطلبة معها . فلم يعد مناسباً استخدام أساليب نقل و تلقين المعرفة ، بل لابد من تعليم الطلبة اسلوب التفكير العلمي ، وكيفية الوصول إلى المعرفة و التعامل معها ، وكيفية توليد معرفة جديدة .

– من هنا جاءت أهمية التعليم المستمر في قطاع التعليم الذي يهدف إلى تمكين المعلم من قيادة دفة التعليم في عالم مليء بالتغيير (Kushairi . 2009) . و لذلك يجب تطوير التعليم الأولي بناءاً على أسس التعليم المستمر فالمطلوب نقلة نوعية في التخطيط التربوي التقليدي لجعل التعليم المستمر حقيقة واقعة للجميع(Coolanon. 2012)

– **أهداف التعليم المستمر** : ظهر مفهوم التعليم المستمر كحاجة للحاق بالتطور العلمي الهائل بحيث أصبحت المعلومات التي نمتلكها متقادمة ، و بحاجة إلى بذل جهود مضاعفة لتحديثها ، بهدف تمكين الأفراد و المجتمعات من التعامل مع التغيرات في الاقتصاد و الثقافة و المجتمع ككل ، و المشاركة المبتكرة ، و باختصار . لتمكين الأفراد و المجتمعات من السيطرة على مصيرها في عالم متغير(Yang,Schneller,Roche . 2015) . و قد كانت بداياته

الفعلية في الثمانينات . فقد ذكر الباحث Eraut (1985) مصطلح التعليم غير الرسمي للإشارة إلى التعليم المستمر ، بحيث يتم تعليم الكبار خارج المدارس ، و أشارت Niemi إلى مفهوم التعلم مدى الحياة الذي يشير إلى الاستمرار في التعلم (Niemi.2009) . و على الرغم من اختلاف تسمية هذا النوع من التعليم ما بين التعلم مدى الحياة في منظمة اليونسكو ، و التعليم المتكرر في منظمة OECD ، و التعليم الدائم في المجلس الأوروبي . فقد حاز هذا التعليم على تأييد جميع هذه المنظمات الدولية (Dolam .2015) .

– و في قطاع التعليم يشير التعليم المستمر إلى تطوير السمات الأساسية لمواكبة التطورات الحالية ، و تعزيز فهم المحتوى الذي يدرسونه ، إضافةً إلى تزويدهم بمجموعة من الاستراتيجيات التي تمكن الطلاب من التعامل مع هذا المحتوى ، حيث يتميز التعليم المستمر عن التقليدي وفقاً ل Schuetze (2006) بأنه يركز على التعلم بدل التعليم ، و يمكن التمييز بين التعليم المستمر و التعليم التقليدي من خلال الجدول الآتي :

الجدول رقم (1) الفرق بين التعليم المستمر و التعليم التقليدي

التعليم المستمر	التعليم التقليدي
المعلم هو مرشد لمصدر المعرفة	المعلم مصدر المعرفة
يتعلم الطلاب من خلال العمل	يتعلم الطلاب بالتلقين
يتعلم الطلاب في مجموعات	الطلاب يتعلمون بمفردهم
يستخدم التقييم لتوجيه استراتيجيات التعلم ، و تحديد مسارات التعلم في المستقبل	الاختبارات لا تساعد على تقدم الطلاب معرفياً
يتلقى المعلمون التدريب مدى الحياة	يتلقى المعلمون التدريب الأولي فقط و بعض التدريب أثناء الخدمة

المصدر : The World Bank(2003). Lifelong learning in the global knowledge economic.Washington

نلاحظ من خلال الجدول السابق حجم الجمود الذي يعاني منه النظام التقليدي ، و ما ينتج عنه من مجتمعات متخلفة بينما يشكل التعليم المستمر نقلة نوعية في أساليب و طرائق التعليم تمهد لمجتمع قائم على المعرفة . فعلى سبيل المثال يهدف التعليم المستمر في ولاية فيكتوريا لإيصال المعلم إلى مستوىً يتمكن من خلاله تعليم الطلاب ما وراء المعرفة * ، و دمج هذا الأسلوب في المناهج الدراسية .

– **دور المعلم** : يسعى التعليم الحديث إلى تحويل الطلاب لمفكرين نشطين و مبتكرين للمعرفة من خلال العمل على بناء المعلم الذي يشكل العامل الحاسم في النظام التعليمي ، حيث أن جودة المعلم تبعاً للباحث Mckinsey (2012) هي المحرك الرئيس للاختلاف في تعلم الطلاب في المدرسة ، ويؤيده الباحث Hatte (2009) بقوله أن جودة المعلمين تتفوق على نوعية المنهج ، و طرق التدريس ، و دور الآباء في التأثير على تعلم التلاميذ . و لذلك فإن الاهتمام الكبير يجب أن ينصب على جودة المعلم (Snoek .2012) . و تزداد مهمة المعلم أهميةً و تعقيداً في هذا العصر الديناميكي سريع التغيير ، ولذلك فهو يحتاج إلى تحديث مهاراته و قاعدة معارفه (Sachs .2004) ، و ذلك من خلال تغيير الأساس المعرفي لعملية التعليم ، لتمكين الطلاب من التكيف مع التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية

***) يشير مصطلح ما وراء المعرفة أو (التفكير في التفكير) إلى معرفة عمليات التفكير التي ينطوي عليها التعلم ، و التحكم بها .**

المتسارعة ، بهدف المساهمة في التغيير الاقتصادي و صنع القرارات الاجتماعية . ولذلك فإن التغيير الأساسي ينصب على المعلم صاحب الدور المحوري و القائد لهذه التغييرات ، وذلك من خلال اعتناقه أساليب جديدة لتقديم المنهاج ، و تعلم أساليب التكنولوجيا ، و الاستمرار في التعلم المستمر ، إضافةً إلى وضع معايير مهنية للمعلمين (Professional Standard for Teachers .2005) .

– ولذلك فقد انشغل العالم في وضع معايير محددة لتطوير المعلمين ، ففي التقرير الذي وضعه مجلس البحوث القومي الأمريكي (2012) بعنوان " التعليم من أجل الحياة و العمل" سلط الضوء على المهارات المهمة الذي يحتاجها المعلم لاكتساب الثقافة و المعرفة في عصرنا الحالي ، تتضمن مهارات معرفية ، و مهارات شخصية نفسية ، و أشكال جديدة للتفكير تساير القرن الحادي و العشرين . و وضع مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم الذي عقد في سنغافورة (2014) عشر استراتيجيات للنهوض بمستوى المعلم تتلخص بما يلي : – توظيف المعلمين ذوي الكفاءة العالية – رفع الحوافز و الأجور – الإعداد الأولي للمعلم و معايير الاعتماد – هياكل التطوير الوظيفي – التطوير المهني و التعليم المستمر . و هذه هي الاستراتيجيات الخمس الصغرى الهادفة إلى تحقيق التطور الفردي للمعلم . أما الاستراتيجيات الخمس الأخرى فهي : – المساءلة و إدارة الأداء و التقييم – القيادة المدرسية – رمزية المعلم – إقرار السياسات التعليمية و المواءمة و الاتساق – التوجهات المستقبلية .

ضمن نفس الإطار وضعت جامعة ملبورن برنامجاً لدعم الأداء الأكاديمي وفقاً للبرنامج المعتمد في استراليا ، علق عليه البروفيسور John Hatte بقوله " إن البرنامج يقيم مجموعة واسعة من الصفات بدءاً من الانفتاح على الآخرين وصولاً إلى العصبية و الحساسية " . ويقترح Bhote (2013) تصميم منهج متكامل لتطوير المعلمين يشمل على : – الطرق النموذجية للتدريب – الاستراتيجيات التي تحفز المتدربين – التقييم المستمر للمعرفة و المهارات العملية . بينما يلخص برانسفورد (2009) مهارات المعلم المحترف بما يلي : – لديه فهم راسخ للتخصص الخاص به ، و معرفة الصعوبات المعرفية لدى الطلاب – لديه استراتيجيات للتعامل مع الطلاب من خلال معرفة ميولهم – أساليب لقياس تقدم الطلاب – التركيز على الفهم بدل الحفظ – اشتراك الطلاب في الأنشطة التي تحرض على التفكير . و يوضح Kotter خطوات لتغيير شخصية المعلم تتمثل بالآتي : – خلق الشعور بالحاجة إلى التطوير– تطوير الرؤى المستقبلية– تحقيق تغييرات طويلة الأجل– تحقيق الوعي بنماذج التغيير (Mars .2011).

نلاحظ من خلال ما سبق الأهمية الكبيرة و الدور المركزي الذي يلعبه المعلم في عصرنا الحالي إلى الحد الي اعتبر فيه جوهر التنمية الاقتصادية في أوروبا (Niemi .2009) . و لذلك تركزت جهوداً كبيرة لتجاوز رؤية المعلمين كأشخاص يوصلون محتوى الكتب المدرسية فقط ، بل النظر إليهم كقادة في التفكير التعليمي ، و قدوة ملهمين ، و خبراء في التعليم ، و أمناء على القيم المجتمعية . بينما نلاحظ كيف يتم تقييد دور المعلم في مجتمعنا في التدريس فقط . وتأطر هذا الدور من قبل الجهات المسؤولة من خلال الخطط الإرشادية ، و أساليب التقييم التقليدية المتعلقة بحضور المعلم ، و إكمال الحصص الدراسية . في حين لم يتم تطوير أي مؤشر لتقييم أداء المعلم على أساس التحصيل العلمي للطالب ، كذلك انعدمت حرية المعلم في إعطاء المنهاج الدراسي ، و إجراء الامتحانات .

– و لذلك فإن هذا البحث يطمح للوصول إلى اقتراحات مبتكرة لتفعيل دور التعليم المستمر بحيث ينمي أشكالاً جديدة للتفكير لدى المعلم ، لتساير تغييرات القرن الحالي ، و تمكن المعلم من تبني أدواراً جديدة كقادة في المجتمع و خبراء تواصل لمحتوى يتغير باستمرار، و تطوير أساليب تربوية جديدة تتماشى مع الطرق التعليمية الحديثة لتحقيق نقلة نوعية في التعليم و بالتالي في المجتمع .

- **مجتمع و عينة البحث** : اعتمدنا في هذا البحث على العينة العشوائية البسيطة التي تتناسب مع موضوع البحث بحيث تكون نسبة الاختيار متساوية لدى جميع أفراد المجتمع ، حيث يتألف المجتمع الأصلي من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية ، و قد ركزنا عليها في هذا البحث كونها المرحلة التأسيسية الأهم . بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي (27668) معلماً و معلمة بتاريخ 5/ 6/ 2018 وفقاً لإحصاءات مديرية التربية في محافظة اللاذقية .كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (2) العدد الإجمالي للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية

عدد المعلمين	ذكور	إناث	المجموع
داخل الملاك	4375	20776	25151
تحديد مركز عمل	435	2082	2517
المجموع	4810	22858	27668

المصدر : احصاءات مديرية التربية . اللاذقية . سورية.

و لحساب حجم العينة تم الاعتماد على العلاقة (العلي ،2017)

$$n \geq \frac{N.Z^2.R(1-R)}{N.d^2+.Z^2.R(1-R)} =$$

و بفرض أن احتمال الثقة أكبر من 95%، و الدرجة المعيارية Z = 1.96 و أن نسبة الخطأ في تقدير النسبة لا تزيد عن مقدار الدقة المحددة ب 5% ، و لقد اعتبرنا أن R = 0.50 لنحصل على أكبر حجم للعينة فكانت النتيجة كما يلي :

$$n \geq \frac{27668(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(27668-1)(0.05)^2+(1.96)^2.(0.50)(0.50)} = \frac{26572.35}{69.17+0.9604} = 378.89 \approx 379$$

ولضمان تحقيق الدقة المطلوبة قمنا بتوزيع 400 نسخة من الاستبيان على عينة عشوائية من معلمي التعليم الأساسي و بعد استرجاعها و تدقيقها استقر حجم العينة على 385 استبياناً صالحاً للمعالجة بنسبة0.0139 وهو حجم العينة الكافي لتحقيق الشروط اللازمة .

- **خصائص عينة الدراسة:**

- **توزع أفراد عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة :**

الجدول رقم (3) توزع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة

متغير سنوات الخبرة	أفراد العينة	النسبة المئوية %
أقل من 3 سنوات	42	10.9
من 3 إلى 10 سنوات	200	51.9
أكثر من 10 سنوات	143	37.1
المجموع	385	100

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

- توزع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي :

الجدول رقم (4) توزع أفراد عينة البحث حسب متغير المؤهل العلمي

متغير المؤهل العلمي	أفراد العينة	النسبة المئوية
ثانوية	15	3.8
معهد إعداد مدرسين	64	16.0
شهادة جامعية	201	52.2
دبلوم دراسات عليا	76	19.7
ماجستير أو دكتوراه	29	7.5
المجموع	385	100

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

- **أدوات الدراسة :** هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على تقييم المعلمين للدورات التأهيلية التي يتلقونها و انعكاسها على المستوى الشخصي و المهني لهم . و لتحقيق هذا الهدف تم تصميم الاستبانة ، وذلك بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية ضمن هذا الإطار ، و مراجعة البحوث و الدراسات السابقة القريبة من موضوع بحثنا الحالي
احتوت الاستبانة على معلومات عامة تتضمن متغيرات النوع و العمر و المؤهل العلمي للمعلم. إضافة إلى أربعة محاور انقسمت إلى 23 بنداً كما يلي :

- القسم الأول : التخطيط للدورات التدريبية . يتضمن 5 بنود
- القسم الثاني : محتوى الدورات التدريبة . يتضمن 8 بنود
- القسم الثالث : تنفيذ الدورات التدريبية . يتضمن 5 بنود
- القسم الرابع : المستوى المهني و الشخصي للمعلم . يتضمن 5 بنود
- تم وضع مقدمة تشرح مضمون الاستبانة و كيفية الاجابة عليها . و قد تم التدرج في مستوى الاجابة عن كل سؤال وفق مقياس ليكرت الخماسي ، بحيث يختار المبحوث الدرجة المتوافقة مع رأيه (عالية جداً – عالية – متوسطة – منخفضة – منخفضة جداً) .

- صدق أداة الدراسة :

- **الصدق الظاهري :** للتأكد من صلاحية الاستبانة تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد بجامعة تشرين ، و بناءاً على آرائهم تم تعديل الاستبانة لتأخذ شكلها النهائي .
- **ثبات الأداة :** تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفاكرونباخ بعد تطبيق أداة الدراسة على مجموعة من 30 معلم و معلمة في المرحلة الأولى من التعليم الأساسي من خارج عينة الدراسة ، و الجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم (5) قيمة معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة

المجال	معامل الثبات
تخطيط الدورات	0.81
محتوى الدورات	0.79

تنفيذ الدورات	0.78
المستوى المهني و الشخصي للمعلم	0.85
معامل الثبات الكلي	0.80

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة الاستطلاعية و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

يظهر من الجدول أن معاملات الثبات لجميع مجالات الدراسة مرتفعة و تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تحقق أغراض الدراسة ، و بالتالي يمكن الوثوق بنتائجها .

كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول و الثاني كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول (6) ثبات الاستبانة أداة البحث

بالإعادة	بالاتساق الداخلي	التنصيف/ سبيرمان براون	التنصيف / جوتمان
0.798	0.907	0.901	0.903

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة الاستطلاعية و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

يلاحظ من الجدول أن قيم معاملات الثبات تتراوح بين 0.79 و 0.90، و هي قيم مرتفعة تشير إلى ثبات مرضٍ للأداة يسمح بتطبيقها على عينة الدراسة ، و بذلك تصبح الأداة جاهزة للتطبيق على أفراد العينة

– **الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية** :تم الاعتماد على اسلوب التحليل الاحصائي للبيانات بمساعدة البرنامج الاحصائي SPSS.23 ، و تم استخدام الأساليب الآتية :

- الاحصاءات الوصفية : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف و التكرارات .
- الاختبارات الاحصائية :
- اختبارات قياس الصدق و الثبات :

1. الصدق الظاهري : من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد بجامعة تشرين

2. ثبات الأداة: باستخدام معامل ألفا كرونباخAlpha–cornpach و معامل سبيرمان و جوتمان

– اعتمدنا على مقياس ليكرت الخماسي المثقل بأرقام تصاعدية مناسبة لتقدير درجة الموافقة على أسئلة الاستبيان .

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
1	2	3	4	5

و تم الاعتماد على معيار الحكم من خلال متوسط الاجابات تبعاً لمقياس ليكرت وفق الآتي :

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا – درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة .

طول الفئة $\frac{5-1}{5}$ =0.80

و بناءاً عليه تم اعتماد التبويب المغلق ، و تحديد المجالات الآتية :

الجدول رقم (7) فئات قيم المتوسط الحسابي و القيم الموافقة لها

المجال	تقدير الدرجة	التقدير في الأداء
1.80-1	موافق بشدة	كبيرة جداً
2.60-1.81	موافق	كبيرة
3.40-2.61	محايد	متوسطة
4.20-3.41	غير موافق	قليلة
5-4.21	غير موافق أبداً	قليلة جداً

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

- تحليل محاور الدراسة :

سنقوم في هذا الجزء بعرض محاور الدراسة الميدانية و الأسئلة البحثية و نتائجها ، ثم مناقشتها و تفسيرها واختبار فرضيات البحث . و لذلك كان لا بد من التأكد فيما إذا كانت إجابات أفراد عينة الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا . بهدف معرفة طبيعة الاختبارات التي يجب استخدامها ، و لذلك تم صياغة الفرضيتين التاليتين :

- فرضية العدم H0: أفراد مجتمع الدراسة يخضعون للتوزيع الطبيعي .
- فرضية البديلة H1: أفراد مجتمع الدراسة لا يخضعون للتوزيع الطبيعي .

و للتحقق من هذه الفرضية سوف نستخدم اختبار Sample kolmogorav- Smirnov .

الجدول رقم (8) نتائج اختبار كوالموجرو فسميرنوف للتأكد من التوزيع الطبيعي لإجابات أفراد العينة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
تخطيط الدورات	385	3.8358	.63020	1.80	5.00
محتوى الدورات التدريبية	385	4.0267	1.27197	2.00	11.57
تنفيذ الدورات التدريبية	385	4.0996	1.42625	1.67	12.67
المستوى المهني و الشخصي للمعلم	385	3.6005	.76055	1.80	7.60

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		تخطيط الدورات	محتوى الدورات	تنفيذ الدورات التدريبية	المستوى المهني و الشخصي للمعلم
Normal Parameters[a,b]	N	385	385	385	385
	Mean	3.8358	4.0267	4.0996	3.6005
	Std. Deviation	.63020	1.27197	1.42625	.76055

Most	Extreme	Absolute	.153	.267	.249	.118
	Differences	Positive	.118	.267	.249	.084
		Negative	-.153-	-.169-	-.160-	-.118-
		Test Statistic	.153	.267	.249	.118
		Asymp. Sig. (2-tailed)	.000c	.000c	.000c	.000c

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

يتبين لنا من الجدول أن قيمة p.value= 000. و هي أقل من مستوى المعنوية 0.05 و بالتالي نرفض فرضية العدم، و نقبل الفرضية البديلة ، أي أن أفراد المجتمع لا يخضعون للتوزيع الطبيعي. و لذلك يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية في اختبار الفرضيات .

- **المتوسط الحسابي لمحاور الاستبانة :**

بهدف معرفة التقييم العام لآراء المعلمين حول الدورات التدريبية التي تقيمها وزارة التربية للمعلمين في محافظة اللاذقية، تم حساب المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبانة فجاءت كما يلي :

الجدول رقم (9) درجة تقييم المعلمين للدورات التدريبية التي تقدم أثناء الخدمة

الرقم	محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	درجة التحقق
1	تخطيط الدورات التدريبية	3.8	قليلة
2	محتوى الدورات التدريبية	4.0	قليلة
3	تنفيذ الدورات التدريبية	4.8	قليلة
4	المستوى المهني و الشخصي للمعلم	3.6	قليلة
المتوسط الكلي		4.0	قليلة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي محاور البحث وقع ضمن درجة تحقق قليلة ، و يدل ذلك على ضعف و قصور الدورات التدريبية من ناحية التخطيط و المحتوى و التنفيذ ، إضافة إلى ضعف المستوى المهني و الشخصي للمعلم .

و سنتناول فيما يلي كل محور من محاور الدراسة على حدى :

- **تخطيط الدورات التدريبية** :سنقوم بتحليل هذا المحور من خلال استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ودرجة التحقق لكل سؤال من أسئلة المحور الأول المتعلق بإجابات المعلمين حول التخطيط للدورات التدريبية في محافظة اللاذقية كما هو مبين في الجدول القادم

الجدول رقم (10) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل سؤال من أسئلة محور تخطيط الدورات التدريبية

أسئلة محور تخطيط الدورات التدريبية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
1	يتم سؤال المعلمين عن حاجاتهم التدريبية	4.5	0.7	قليلة

2	مدة التدريب كافية لإيصال المحتوى	3.3	1.0	متوسطة
3	مكان و زمان الدورة مناسب	3.8	0.93	قليلة
4	يتم تنفيذ دورات اختصاصية حسب الخبرة و الاختصاص	3.9	0.71	قليلة
5	هناك وسائل أخرى تتبعها وزارة التربية للتطوير المهني غير الدورات التدريبية	3.5	0.93	قليلة
المتوسط الكلي		3.8		قليلة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

من خلال تحليل الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المعلمين عن أسئلة المحور الأول (تخطيط الدورات التدريبية) قد بلغ 3.8 ، و هو يقع في الدرجة القليلة وفق مفتاح التصحيح . و نلاحظ أن جميع الأسئلة وقعت ضمن درجة تحقق قليلة باستثناء السؤال الثاني (مدة التدريب كافية لإيصال المحتوى) الذي وقع ضمن درجة تحقق متوسطة ، و لذلك نستنتج أن التخطيط للدورات التدريبية ضعيف بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية . وذلك بسبب عدم سؤال المعلمين عن حاجاتهم التدريبية ، و عدم الرضى عن مكان و زمان الدورات ، و عدم تنفيذ دورات اختصاصية ، اضافةً لعدم وجود وسائل مبتكرة لتدريب المعلمين ، بينما كان هناك نوع من القبول بالنسبة لمدة الدورات ، و يعود ذلك على الأغلب لعدم رغبة المعلمين في أن تكون مدة التدريب طويلة ، بسبب مكان و زمان الدورات غير المناسب إضافةً لعدم وجود حوافز تشجيعية ، حيث تتراوح أغلب الدورات بين 3 أيام و أسبوع .

– **محتوى الدورات التدريبية** : سنستخرج فيما يلي المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات المعلمين حول أسئلة المحور الثاني من محاور الاستبانة المتعلقة بمحتوى الدورات التدريبة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (11) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل سؤال من أسئلة محور محتوى الدورات التدريبية

أسئلة محور محتوى الدورات التدريبية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
1	تشمل الدورات مجالات لتنمية التعليم الذاتي	3.9	0.8	قليلة
2	تتضمن الدورات تدريب على إدارة الصف	3.7	0.8	قليلة
3	تتضمن الدورات جانب عملي إضافةً إلى المحتوى النظري	5.0	7.1	قليلة جداً
4	محتوى البرامج التدريبية يحفز التنمية الشخصية و النفسية للمعلم	3.9	1.0	قليلة
5	محتوى الدورات التدريبية يحفز على الإبداع و الابتكار لدى المعلم	3.8	0.8	قليلة
6	محتوى الدورات التدريبية يواكب التغييرات العالمية في مجال التعليم	3.7	0.9	قليلة
7	يتم التدريب على استخدام التقنية في التعليم	3.8	0.8	قليلة
المتوسط الكلي		3.9		قليلة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

يتبين لنا من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المعلمين عن أسئلة المحور الثاني (محتوى الدورات التدريبية) بلغ 3.9 ، و هو يقع في درجة تحقق قليلة وفق مفتاح التصحيح . و نلاحظ أن جميع الأسئلة وقعت ضمن نفس درجة التحقق باستثناء السؤال الثالث (تتضمن الدورات جانب عملي إضافةً إلى المحتوى النظري) الذي وقع ضمن درجة تحقق قليلة جدا ، و لذلك نستنتج أن محتوى الدورات التدريبية ضعيف بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية . وذلك لعدم احتواء الدورات على تنمية التعليم الذاتي و التنمية الشخصية و النفسية للمعلم ، أضافةً إلى أن هذه الدورات لا تحفز على الابتكار و الابداع و لا تواكب التغييرات العالمية ، كذلك فإن هذه الدورات لا تتضمن تدريب على إدارة الصف و لا تستخدم التقنية في التدريب .

– **تنفيذ الدورات التدريبية :** سنستخرج فيما يلي المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات المعلمين حول أسئلة المحور الثالث من محاور الاستبانة المتعلقة بتنفيذ الدورات التدريبة كما هو موضح في الجدول رقم 12

الجدول رقم (12) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل سؤال من أسئلة محور تنفيذ الدورات التدريبية

	أسئلة محور تنفيذ الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
1	يتم تنفيذ الدورة التدريبية حسب المخطط التدريبي الموضوع	4.1	0.9	قليلة
2	يسود جو الدورة المهنية و الالتزام	5.0	7.1	قليلة جداً
3	يتم استخدام الأساليب التعليمية الحديثة خلال الدورة	3.9	0.8	قليلة
4	يتمتع المدربين بمستوى عالٍ من المهنية	3.7	0.9	قليلة
5	يتمتع المدرب بمهارات إدارة الصف	3.8	0.9	قليلة
6	يتمتع المدرب بالمهارات الشخصية و النفسية	3.8	0.8	قليلة
المتوسط الكلي		4.0		قليلة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المعلمين عن أسئلة المحور الثالث(تنفيذ الدورات التدريبية) قد بلغ 4.0 ، و هو يقع في درجة تحقق قليلة وفق مفتاح التصحيح . و هي درجة تحقق جميع الأسئلة باستثناء السؤال الثاني (يسود جو الدورة المهنية و الالتزام) الذي وقع ضمن درجة تحقق قليلة جداً و لذلك نستنتج أن تنفيذ الدورات التدريبية ضعيف بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية ، و ذلك بسبب عدم تنفيذ الدورات وفق المخطط التدريبي ، و عدم وجود المهنية و الالتزام في التدريب ،و عدم استخدام الأساليب التعليمية الحديثة ،اضافةً لعدم تمتع المدربين بمستوى مهني مناسب و افتقاره لمهارات إدارة الصف و المهارات الشخصية و النفسية .

– **المستوى المهني و الشخصي للمعلم:** سنقوم الآن باستخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات المعلمين حول أسئلة المحور الرابع من محاور الاستبانة المتعلقة المستوى المهني و الشخصي للمعلم كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (13) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل سؤال من أسئلة محور تنفيذ الدورات التدريبية

	أسئلة محور المستوى المهني و الشخصي للمعلم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
1	التعليم الجامعي كافٍ لتأهيل المعلم	3.9	0.8	قليلة

2	يطلع المعلم على أساليب التعليم الحديثة	3.4	1.7	متوسطة
3	المعلم يطور نفسه باستمرار	3.4	1.1	متوسطة
4	يستخدم المعلم أساليب حديثة في التعليم	3.5	1.0	قليلة
5	يتمتع المعلم بمستوى مهني جيد	3.6	1.1	قليلة
المتوسط الكلي		3.5		قليلة

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

من خلال تحليل الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الكلي لاستجابات المعلمين عن أسئلة المحور الرابع (المستوى المهني و الشخصي للمعلم) قد بلغ 3.5 ، و هو يقع في درجة تحقق قليلة وفق مفتاح التصحيح ، و هي درجة تحقق جميع الأسئلة باستثناء السؤالين الثاني و الثالث الذين وقعوا ضمن درجة تحقق متوسطة ، و لذلك نستنتج أن المستوى المهني و الشخصي للمعلم ضعيف بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية ، و ذلك بسبب عدم كفاية التعليم الجامعي ، و عدم استخدام الأساليب الحديثة في التعليم .

- **فرضيات البحث** :سنقوم باختبار فرضيات البحث عند مستوى الدلالة (0.05) :

- **الفرضية الأولى** : سنختبر فيما يلي العلاقة بين تخطيط الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم.

لذلك نضع فرضية العدم و الفرضية البديلة كما يلي :

فرضية العدمH0 :لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التخطيط للدورات و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين.

فرضية البديلة H1: يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التخطيط للدورات و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين.

و لاختبار الفرضية قمنا باستخدام اختبار فريدمان للعلاقة بين متغيرين رتبيين كما يلي :

الجدول رقم (14) نتائج اختبار فريدمان للعلاقة بين تخطيط الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
تخطيط الدورات التدريبية	385	3.8358	.63020	1.80	5.00
المستوى المهني و الشخصي للمعلم	385	3.6005	.76055	1.80	7.60

Test Statistics[a]

N	385
Chi-Square	20.012
Df	1
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيمة chi-square = 20.01 ، وأن قيمة احتمال الدلالة المحسوبة تبلغ sig = 0.00 ، و هي أقل من مستوى الدلالة a = 0.05 . ولذلك نرفض فرضية العدم و نقبل الفرضية البديلة ، و نقر بوجود علاقة بين تخطيط الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم و بالتالي فإن ضعف التخطيط للتعليم يؤثر سلباً على المستوى المهني و الشخصي للمعلم ، و ذلك تبعاً لإجابات أفراد العينة .

- **الفرضية الثانية** : سنقوم الآن باختبار العلاقة بين محتوى الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم، لذلك نضع فرضية العدم و الفرضية البديلة كما يلي :

فرضية العدم H0:لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محتوى الدورات و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين

فرضية البديلة H1 :يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محتوى الدورات و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين

و لاختبار الفرضية قمنا باستخدام معامل غاما للعلاقة بين متغيرين رتبيين كما يلي :

الجدول رقم (15) نتائج اختبار غاما للعلاقة بين محتوى الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
العلاقة بين محتوى الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم	385	100.0%	0	0.0%	385	100.0%

Symmetric Measures

	Value	Asymptotic Standardized Error[a]	Approximate T[b]	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal Gamma	-.245-	.047	-5.166-	.000
N of Valid Cases	385			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

إن قيمة معامل غاما تساوي Value = -0.24 ، وأن قيمة احتمال الدلالة المحسوبة بلغ sig = 0.00 ، و هي أقل من مستوى الدلالة a = 0.05 . ولذلك نرفض فرضية العدم و نقبل الفرضية البديلة ، و نقر بوجود علاقة بين محتوى الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم ، و بالتالي فإن ضعف محتوى الدورات التدريبية يؤثر سلباً على المستوى المهني و الشخصي للمعلم، و ذلك حسب اجابات أفراد العينة .

- **الفرضية الثالثة** : سنختبر فيما يلي العلاقة بين تنفيذ الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم ، لذلك نضع فرضية العدم و الفرضية البديلة كما يلي :

فرضية العدم : لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنفيذ الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين
فرضية البديلة : يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنفيذ الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلمين
و لاختبار الفرضية قمنا باستخدام معامل كاندال من النوع الثالث Kendall's tau–c للعلاقة بين متغيرين رتبيين:

الجدول رقم (16) نتائج اختبار كاندال من النوع الثالث للعلاقة بين تنفيذ الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
تنفيذ الدورات التدريبية	385	4.0996	1.42625	1.67	12.67
المستوى المهني و الشخصي للمعلم	385	3.6005	.76055	1.80	7.60

Test Statistics[a]

N	385
Chi–Square	44.281
Df	1
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج العينة و بمساعدة البرنامج الاحصائي SSPS

يتبين لنا مما سبق أن قيمة chi–square = 44.2 ، وأن قيمة احتمال الدلالة المحسوبة تبلغ sig = 0.00 ، و هي أقل من مستوى الدلالة a = 0.05 . ولذلك نرفض فرضية العدم و نقبل الفرضية البديلة ، و نقر بوجود علاقة بين تنفيذ الدورات التدريبية و المستوى المهني و الشخصي للمعلم ، و بالتالي فإن ضعف تنفيذ هذه الدورات يؤثر سلباً على المستوى المهني و الشخصي للمعلم .

الاستنتاجات و التوصيات :

الاستنتاجات :

1– يشكل التعليم المستمر ثورة في عالم التعليم حالياً ، و على الرغم من أهميته و اتساع مجالاته ، فقد اختصرته وزارة التربية في سورية في إقامة دورات تدريبية تقليدية. و لم تواكب التغييرات العالمية في مجال التعليم .

2– أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن هذه الدورات التدريبية لم تحقق الأهداف المرجوة منها ، بسبب ضعف التخطيط لهذه الدورات ، و المحتوى التقليدي لها ، اضافةً إلى الضعف في تنفيذ هذه الدورات .

3– على مستوى التخطيط : وقع المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المعلمين على هذا المحور ضمن درجة تحقق قليلة . أي أن التخطيط للدورات التدريبية ضعيف بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية .

4- يرجع ضعف التخطيط للدورات التدريبية لعدة أسباب أهمها : عدم سؤال المعلمين عن حاجاتهم التدريبية و عدم الرضى عن مكان و زمان الدورات ، اضافةً لعدم توفر وسائل تدريب .

5- على مستوى محتوى الدورات التدريبية :وقع المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المعلمين ضمن درجة تحقق قليلة، مما يدل على أن هذا المحتوى ضعيف .

6- يعود ضعف محتوى الدورات التدريبية لعدم احتواءها على تنمية التعليم الذاتي ، و التنمية الشخصية و النفسية للمعلم ، و عد تحفيزها على الابتكار و الابداع .

7- على مستوى تنفيذ الدورات التدريبية : يعاني من ضعف كبير بسبب عدم تنفيذها وفق المخطط التدريبي و غياب المهنية و الالتزام و افتقار المدربين للمهارات المطلوبة .

8- يتدنى المستوى المهني و الشخصي للمعلم بحسب آراء المعلمين في محافظة اللاذقية بسبب عدم كفاية التعليم الجامعي ، و عدم استخدام الأساليب الحديثة في التعليم .

9- أثبتت الاختبارات الاحصائية أن هناك علاقة بين الدورات التدريبية من حيث(التخطيط و التنفيذ و المحتوى)و المستوى المهني و الشخصي للمعلم . حيث أن ضعف هذه الدورات يؤثر سلباً على مستوى المعلم .

التوصيات :

1- دق ناقوس الخطر لدى أعلى الجهات المسؤولة عن التعليم ، و وضعها أمام حقيقة واقعة وهي ضعف التعليم في سورية ، الذي له انعكاسات خطيرة على مستقبل البلاد .

2 – ايلاء التعليم المستمر الأهمية اللازمة ، و عدم اختصاره في الدورات التدريبية .

3- الاهتمام الكبير بتخطيط الدورات التدريبية لتراعي حاجات المعلمين و ظروفهم و مكان سكنهم .

4- توفير الحوافز المادية و المعنوية للمعلمين المتدربين .

5- ابتكار أساليب جديدة لتدريب المعلمين بالاستفادة من التجارب العالمية .

6- يجب أن تتضمن البرامج التدريبية مجالات للتنمية الشخصية و النفسية للمعلمين ، و تحفيز الإبداع .

7 – يجب أن ينسجم محتوى الدورات التدريبية مع التغيرات التكنولوجية و المستجدات العالمية في مجال التعليم.

8- يجب الاهتمام بانتقاء المدربين الأكفاء ، الذين يمتلكون الصفات الأكاديمية و النفسية التي تؤهلهم لقيادة هذه الدورات.

9- الاهتمام بالجانب العملي ، و اتباع اسلوب التفاعل و الأساليب الحديثة في تنفيذ هذه الدورات .

10- ايجاد الأساليب التي تحفز المدربين و المتدربين على الالتزام بتنفيذ البرامج المخططة في الدورات التدريبية

المراجع:

1- أبو عطوان ،مصطفى – *معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة و سبل التغلب عليها بمحافظات غزة* . بحث ماجستير، الجامعة الإسلامية ، فلسطين ، 2008، 188 .

2- الشامي ، سالم الراشد – *قياس أثر التدريب في أداء العاملين* . مجلة جامعة تشرين – سورية ، العدد:1، المجلد :31 ، 2009 ، ص 154-135 .

3- عبد السميع ، مصطفى ؛ جوالة ، سهير – *إعداد المعلم و تنميته و تدريبه* . ط1 ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ،2005 ، 135 .

4- عبد العظيم ، عبد العظيم – *التعليم المستمر و التنمية المستمرة في الاتحاد الأوروبي* . بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول لعمداء الدراسات العليا و البحث العلمي ، جامعة الأقصى ، فلسطين ، 26-24 كانون الأول ، 2012 ، 25 .

5 – عبد المنعم ، جمال – *تأهيل و تدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية* . مجلة التربية و التنمية – مصر، العدد : 22 ،2001 ، ص 65-42 .

6 – الكسواني ، عبير – *بناء أنموذج لتطوير مناهج الاقتصاد المنزلي في التعليم الثانوي الشامل المهني بما يتوائم مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة و سوق العمل الأردنية* . اطروحة دكتوراه ، جامعة عمان العربية ، الأردن ، 2005 ، 278 .

7 – الهدي ، عوض الله محمد – *دور التدريب في أداء العاملين* . بحث ماجستير ، جامعة الإمام المهدي ، السودان ، 2017 ، 178 .

8- المعهد الوطني للتعليم – *ممارسات المعلم التعليمية* . مؤتمر القمة العالمي للأفكار في التعليم ، سنغافورة ، 2014 ، 117 .

9- العلي ، ابراهيم- *كيفية حساب حجم العينة n من مجتمع طبيعي حجمه N عنصر* . 2017. www.DR-ALALI.com

المراجع الأجنبية :

9-BHOTE.K- *effectiveness of blended learning in initial teacher education in lifelong learning* . department of education , university of oxford,UK,20.

10- DOLAN.A – *reforming teacher education in the context of lifelong learning: the case ofthe BED degree programme in Ireland*. European journal of teacher education, Vol:35,No : 4 ,2012, 463-479 .

11- HATTIE.J – *visible learning, A synthesis of over 800 meta-* analyses relating to achievement , Rutledge , London , 2009 , 33 .

12- KUSHAIRI.N – *teachers and lifelong learners and learning identity in Malaysia* . paper presented at the British educational research association annual conference , university of Manchester,2-5 September , 2009 , 21 .

13- NIEMI.H – *why from teaching to learning . European educational research journal* , Vo:8, No :1 , 2009 , 35 .

14- PETER.K ; GEORGE.P – *building a learning and training culture. The experience of fiveOECD countries* . National center for vocational education research , Australia , 2013 , 65 .

15- Education Queensland- *Professional standards for teachers* . 2005 , 32 .

16- PANJAN.N ; RAHMAN.N – *role of teacher in enhancing learning achievement of child* . teachers college press , New york, 16 .

17 – ROPPINS.A – *unlimited power* . jarir book store , 2001 , www.jarirbookstore

18- SACHS.J – *professional standards : quality teachers for the future* , keynote address presented at sharing experience , hosted by NIQTSL ,Hilton hotel , Melbourne, August 21, 2005,26 .

19 – SCHUETZE.H.G – *international concepts and agendas of lifelong learning* . A journal of comparative and international education, Vo:36, No: 3,2006 , 289 – 306 .

20 – UNESCO- continuing education , new policies and direction, Bangkok , Thailand , 2011 , 115 .

21 – YANG.J,SCHNELLER. C , ROCHE.S – *the role of higher education in promotinglifelong learning* , UNESCO institute for lifelong learning, Hamburg, Germany , 2015 , 198 .