

## The Quality of Teacher Training in the Ministry of Education in Palestine

Adel Fayez Sartawi\*<sup>ID</sup>, Abdalnaser Qaddumi, Ali Zuhdi Shaqour

College of Educational Sciences and Teacher Preparation, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

Received: 24/4/2022  
Revised: 13/6/2022  
Accepted: 22/6/2022  
Published: 15/7/2023

\* Corresponding author:  
[sartawi1975@gmail.com](mailto:sartawi1975@gmail.com)

Citation: Sartawi, A. F., Qaddumi, A., & Shaqour, A. Z. (2023). The Quality of Teacher Training in the Ministry of Education in Palestine. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(2 -S1), 117–132  
<https://doi.org/10.35516/edu.v50i2-S1.1119>

### Abstract

**Objectives:** The purpose of this study is to identify the quality of teacher training in the Ministry of Education in Palestine and to explore potential differences in training quality based on gender, specialization, and the interaction between these variables.

**Methods:** The study utilized a stratified random sample of (385) teachers, comprising approximately (10%) of the study population. A questionnaire containing (56) items was distributed, covering six domains: training quality, trainers, e-training, administrative facilities for training, trainees, and training environment. Exploratory factor validity was employed to extract and validate items for each domain, ensuring tool reliability.

**Results:** The study revealed that the overall quality of teacher training in the Ministry of Education in Palestine was moderate, with a relative response weight of (69.4%). Among the domains, the field of "trainers" ranked highest with a weight of (78.8%), while the "training environment" ranked lowest at (59%). Although no significant differences were found in the total score of training quality based on gender, specialization, or their interaction, statistically significant differences were observed in specific domains, particularly in trainers and e-training.

**Conclusions:** To enhance teacher training, the study recommends focusing on improving the training environment, adopting clear, observable, and measurable training standards and indicators, and catering to the specific training needs of teachers.

**Keywords:** Quality, training, training quality, ministry of education.

### جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين

عادل فايز السرتاوي\*، عبد الناصر قديمي، علي شقور  
كلية العلوم التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

#### ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين، إضافة إلى تحديد الفروق في جودة التدريب تبعاً إلى متغيري النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما .  
المنهجية: أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها (385) معلماً ومعلمة تمثل ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة. وتم بناء استبانة مكونة من (56) فقرة موزعة على ستة مجالات هي: (جودة التدريب، والمدرسين، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربين، وبيئة التدريب). وتم استخراج الصدق العاملي الاستكشافي واعتماد الفقرات التي تشبعت على مجالاتها الستة، وتم إيجاد الثبات للأداة .

النتائج: بينت النتائج أن الدرجة الكلية لجودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين كانت متوسطة وبوزن نسبي للاستجابة (69.4%)، وجاء مجال (المدرسون) في المرتبة الأولى بوزن نسبي (78.8%)، أما مجال (بيئة التدريب) جاء في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (59%). وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في الدرجة الكلية لجودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين تعزى إلى متغيري النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً على مجالات المدرسين والتدريب الإلكتروني تبعاً لمتغير التخصص .

الخلاصة: توصي الدراسة بتحسين بيئة التدريب، واعتماد جودة تدريب المعلمين على معايير ومؤشرات واضحة قابلة للملاحظة والقياس والمتابعة، ومراجعة الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

الكلمات الدالة: جودة، التدريب، جودة التدريب، وزارة التربية والتعليم.



© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## المقدمة

تعد برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة واحدة من أكثر الأساليب المستخدمة شيوعاً لتدعيم التنمية المهنية للمعلمين، والتي تؤدي إلى تطوير القدرات والمعارف والمهارات اللازمة للمعلمين للقيام بعملهم في الغرفة الصفية على أكمل وجه، وبما يضمن تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للعملية التعليمية. وكان لابد من دراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين لضمان تدريبهم بشكل مخطط له بعيداً عن العشوائية والارتجال، وهنا لابد من القيام بذلك من خلال فريق تدريبي متخصص ومدرب يلقي على عاتقه تطوير وتحسين القدرات المهنية للمعلمين في الميدان التعليمي، وهذا الفريق يمتاز بالخبرات الكافية والمناسبة للقيام بواجبه، وهنا يجب التركيز على نوعية تدريب المعلمين وليس كمية التدريب، ومن هنا جاءت أهمية اعتماد معايير الجودة في التدريب التربوي لجميع كادر وزارة التربية والتعليم ومنها المعلمين الذين هم عماد العملية التعليمية. كما أن جودة برامج تدريب المعلمين لها أهمية كبيرة على مستوى وزارة التربية والتعليم في فلسطين، حيث تعد من الجوانب الرئيسية التي تنعكس إيجاباً لتطوير العملية التعليمية-التعلمية، حيث تعزف جودة تدريب المعلمين Quality of Teacher Training بأنها: "تدريب المعلمين باستخدام إدارة الجودة الشاملة من خلال الالتزام الكلي بمبدأ الجودة من طرف القائمين على التدريب والتركيز في مضمونه على الطلبة لسد حاجاتهم والاستجابة لتوقعاتهم الحالية والمستقبلية، والتركيز على التحسين المستمر لكل العمليات، للوصول لنتائج دولية للتعليم والتدريب (Esen, 2016). وتظهر أهمية جودة تدريب المعلمين بشكل أساسي من أجل القيام بعملية تدريب المعلمين المطلوبة بنجاح. وتعد جودة التدريب من المواضيع التي شغلت الباحثين في مختلف المجالات ومنها: جودة التدريب في التعليم الجامعي مثل دراسات كل من: (Chaplin & Munn, 2020؛ وTaddesi, Manathunga & Gillies, 2018). وفي إطار التعرف على جودة تدريب المعلمين في المدارس، درس كل من بنستالي (Benstaali, 2021؛ وÖztürk & Kafadar, 2021؛ والحري، 2020). صعوبات تدريب المعلمين قبل الخدمة، وبينت النتائج أن المعلمين يربطون بين النظرية والممارسة وأن تدريس المعلمين المحترفين أكثر فعالية وجودة من غيرهم. وفي نفس السياق فيما يتعلق بجودة الأنشطة المستخدمة في تدريب المعلمين خلال وباء كورونا أشار خوديريفا ورفاقه (Khodyreva, et al., 2021) لأهمية التحول التكنولوجي في التدريب؛ والاهتمام بتطبيق معايير، وتكييف جودة أنشطة التدريب مع الظروف المتغيرة للتعليم؛ وعرض المادة التدريسية بشكل مفهوم خلال تنفيذ التدريب؛ وتدريب المعلمين على إجراءات التقييم بإشراف خبراء. وفي إطار دراسة معايير ومؤشرات تدريب المعلمين بين كل من مونتانو ومارتينيز وكاليجو (Montano, Martinez & Gallego, 2021) أهميتها لتوجيه تدريب المعلمين نحو تحسين عملهم، ومراعاة الاحتياجات التدريبية لهم بناء على المعايير. أشار روساليس وزملاؤه (Rosales, et al., 2021) لأهمية تحسين الكفايات الناتجة عن التدريب استناداً إلى المشروع الذي طوره الوكالة الأوروبية للتنمية في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (EADSNE)، بحيث يجب التركيز على أربع كفايات أساسية في جودة تدريب المعلمين في المشروع وهي: التدريب على تقييم الفروق بين الطلاب، والعمل بفريق، وتطوير الجوانب الشخصية للطلاب. وفيما يتعلق بجودة تدريب المعلمين على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة أشار كل من (Khodyreva, et al., 2021؛ Rowe, et al., 2020؛ والحري، 2020؛ Allela, 2020؛ وOgang, Junaid, & Charles, 2020) لوجود علاقة ارتباطية قوية إيجابية بين فعالية جودة برامج تدريب المعلمين وتكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة، وتفعيل منصة مودل للتعليم الإلكتروني في التدريب لزيادة جودة التدريب. ولتحقيق جودة تدريب معلمي اللغات أشار كل من العيسائي والكويومي (2020) لأهمية جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مراكز التدريب بدرجة عالية، من خلال الاستفادة من نموذج دونالد كيرك باترك في تقييم مستوى جودة البرامج التدريبية وأهمية الاستعانة بمقيم خارجي للحصول على مصداقية أكثر لقياس عائد التدريب. وفيما يتعلق بتطوير مراكز التدريب والاهتمام ببيئته ذكر عيداروس وعبد و فراج (2019) مقترحات في ضوء الخبرة الماليزية من خلال الإدارة اللامركزية، وتنوع البرامج التدريبية الضرورية لرفع كفاءة المعلم وتنميته مهنيًا، واستخدام أساليب التدريب الحديثة والفعالة وتوظيف التكنولوجيا.

## أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية إعداد وتأهيل وتدريب المعلمين في فلسطين، بهدف زيادة قدراتهم وإمكانياتهم ومعارفهم ومهاراتهم في العملية التعليمية والتي مركزها المتعلم وإعداده للحياة بأفضل صورة ممكنة قائمة على نظام الجودة الشاملة في التدريب بناء على مجالات ومعايير ومؤشرات واضحة المعالم، وبناء عليه يمكن إيجاز أهمية الدراسة:

- تعد من الدراسات الرائدة في فلسطين - في حدود علم الباحثين - التي تهتم بدراسة واقع جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين، وبالتالي تسهم في سد النقص في قلة الدراسات التي اهتمت بجودة تدريب المعلمين في فلسطين بشكل عام، وعلى مستوى وزارة التربية والتعليم بشكل خاص.

- تلقي الضوء على جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين من وجهة نظر المعلمين، وبالتالي التعرف إلى جوانب القوة والضعف. تسهم في بناء أداة لقياس جودة تدريب المعلمين، واستخراج الخصائص السيكومترية لها من صدق المحكمين والصدق العاملي والثبات، وبالتالي إيجاد أداة قياس جديدة كإضافة إلى جسم المعرفة ومفيدة للعاملين والباحثين في مجال تدريب المعلمين.

- يمكن أن تسهم في إفادة الباحثين في تدريب المعلمين في إجراء بحوث ودراسات جديدة.

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تقوم وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بجهود كبيرة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أجل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وبشرك مع الوزارة جهات أخرى، كالمنظمات الدولية، والجامعات المحلية الفلسطينية العاملة في مجال تأهيل المعلمين. وقد لاحظ الباحثون خلال الاطلاع على عمل المعهد الوطني للتدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية والمناطق به تدريب الكادر الوظيفي التابع للوزارة، وخاصة العاملين في الميدان من معلمين ومديري مدارس وغيرهم من أجل إيجاد آليات لتدقيق الجهود بين الجهات التي تقوم بتدريب المعلمين على الالتزام بجودة تدريب المعلمين حسب المجالات المعتمدة في ذلك، وكذلك اختلاف الأهداف العامة للبرامج التدريبية باختلاف الجهة التي تقدم التدريب؛ مما يترتب عليه اختلاف المحتوى التدريبي لبرامج تدريب المعلمين. كما أن بعد أحياناً عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين، حيث يشوبها بعض جوانب القصور، وقلة التزامها بمعايير الجودة العالمية في التدريب، وضرورة معرفة أثر التدريب على الممارسات المهنية للمعلمين مع طلبهم وفي تعاملهم مع العملية التعليمية برمتها، وكذلك قلة مساهمة مضمون التدريب للاحتياجات الحقيقية للمعلمين في تعاملهم مع الظروف الطارئة في التعليم، وآخرها أزمة فيروس كوفيد-19 الذي شل القطاع التعليمي كما بقية قطاعات المجتمع، للوصول إلى الموازنة المناسبة لاستمرار عمل المعلمين بفعالية حتى في ظل الظروف الطارئة، والذي أُلزم المسؤولين تدريب المعلمين على آليات لأخذ زمام المبادرة والمساعدة على استمرار العملية التعليمية وعدم تعطيلها، بما يحتاج إليه من استراتيجيات تدريبية وتكنولوجية متزامنة وغير متزامنة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والتي كان من أهم توصياتها: الاهتمام بدراسة شروط جودة تدريب المعلمين الحالية، واعتماد تقييم التدريب على المعايير، واعتماد نماذج تدريبية تتماشى مع الممارسات والاحتياجات التعليمية للمعلمين. في ضوء ذلك ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحثين، ويمكن إيجازها في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما درجة تقديرات المعلمين لجودة التدريب في وزارة التربية والتعليم في فلسطين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تقديرات المعلمين لجودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص والتفاعل بينهما؟

## مصطلحات الدراسة

**الجودة:** تم تعريفها حسب معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي بأنها: "أداء العمل الصحيح وبشكل صحيح من المرة الأولى". (الحري، 2020، ص 270). وهي "التجويد في العمل الذي تقوم به من خلال التحسين المستمر على ما تقدمه للوصول إلى جودة العمل". كما عرفها جودة البرامج التدريبية بأنها: "تقديم برامج تدريبية للمعلمين مناسبة وذات مستوى عال من الدقة والجودة تناسب الفئة المقدمة لهم وتبدأ الجودة من تحديد الاحتياجات ونوعية البرامج ومحتواها المعرفي والمدرّب والوقت والمكان والمدة الزمنية حسب نموذج باترك للتدريب" والجودة Quality في قاموس أكسفورد Oxford تعني درجة التميز أو الأفضلية (العيصائي والكيومي، 2020، ص 245).

**معايير الجودة:** تعرفها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (International Organization for Standardization ISO) بأنها: "الدرجة التي من خلالها يتضح أن مجموعة من الخصائص الأساسية تحقق المطلوب والمتطلبات، وهي إما (ضعيفة/جيدة/ممتازة)" (أمين، 2011، ص 119).  
**جودة تدريب المعلمين:** هو "تدريب المعلمين باستخدام إدارة الجودة الشاملة من خلال الالتزام الكلي بمبدأ الجودة من طرف القائمين على التدريب والتركيز في مضمون التدريب على الطلبة لسد حاجاتهم والاستجابة لتوقعاتهم الحالية والمستقبلية، والتركيز على التحسين المستمر لكل العمليات، للوصول لنتائج دولية للتعليم والتدريب" (Esen, 2016). ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها: مجموعة من الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر في العملية التعليمية لتلبية حاجات المستفيدين من ها، وإعداد مخرجات تتصف بالكفاءة لتلبية متطلبات المجتمع.

## حدود الدراسة

- التزم الباحثون أثناء إجراء الدراسة بالحدود الآتية:
- الحد البشري: المعلمين الذين خضعوا لبرنامج دبلوم التأهيل التربوي من خلال المعهد الوطني للتدريب التربوي منذ العام 2013 في المحافظات الشمالية - فلسطين.
  - الحد المكاني: مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية - فلسطين.
  - الحد الزمني: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2022/2021.
  - الحد المفاهيمي: واقع جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين.
  - الحد الإجمالي: تتحدد نتائج الدراسة بالخصائص العلمي لأداة القياس، ودقة وجدية المعلمين في الاستجابة، وحسن تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

## الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لأهداف الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من المعلمين الذين خضعوا لبرنامج دبلوم التأهيل التربوي الذي عقده المعهد الوطني للتدريب التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بدءاً من العام 2013، في المحافظات الشمالية في فلسطين، والبالغ عددهم وفق سجلات المعهد الوطني للتدريب لغاية العام 2021/2022 (4085) معلماً ومعلمة.

**عينة الدراسة:** تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية - طبقية قوامها (408) معلمين ومعلمات وتمثل ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة، وتم استبعاد 23 استبانة منها لعدم مناسبتها شروط الاستجابة المطلوبة، وبهذا تم إجراء التحليل الاحصائي على (385) معلماً ومعلمة.

**أداة الدراسة:** تم مسح الدراسات السابقة والأدب التربوي في مجال جودة تدريب المعلمين في مختلف المجالات مثل دراسات كل من: (Montano, 2020; محمود، 2018؛ الشافعي، 2017؛ عفيفي ورفاقه، 2017؛ دراوشة، 2016؛ زهران، 2016؛ الفراء، 2012؛ الزناتي، 2012؛ النجدي، 2012؛ كنعان، 2009؛ عيسى وطموس، 2009؛ أبو عطوان، 2008). وتم تحديد مجالات جودة تدريب المعلمين فيها، وبناء واستخدام أداة تمثلت في استبانة حول واقع جودة تدريب المعلمين لتتلاءم مع موضوع الدراسة الحالي ليجيب عليها المعلمون، وتم تطوير الأداة، وتكونت في صورتها الأولية من (134) فقرة و10 مجالات رئيسية ثم 112 فقرة بعد صدق المحكمين، كما يظهر في الجدول (1). وبعد التقنين واستخدام الصدق العاملي أصبحت (56) فقرة موزعة على (6) مجالات. وتم صياغة جميع الفقرات بصيغة إيجابية وكانت الاستجابة عن الفقرات من نوع سلم ليكرت الخماسي على النحو الآتي: (بدرجة كبيرة جداً 5 درجات)، (بدرجة كبيرة 4 درجات)، (بدرجة متوسطة 3 درجات)، (بدرجة قليلة 2 درجة)، (بدرجة قليلة جداً 1 درجة).

#### الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

تم التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة بعده طرق؛ فمن حيث الصدق تم إجراء (صدق المحكمين) كخطوة أولى، حيث عرضت الأداة على 12 محكماً من الجامعات الأردنية والفلسطينية ووزارة التربية والتعليم، ممن يحملون مؤهلاً تربوياً عالٍ في التربية بدرجة الدكتوراه برتب متنوعة (3 أستاذ دكتور، و5 أستاذ مشارك، و4 أستاذ مساعد) ولديهم خبرات تربوية معمقة في الموضوع. وتم الأخذ بالملاحظات والاقتراحات التي أجمع عليها 80% فأعلى من المحكمين من خلال التعديل بما يلزم، وأصبح عدد فقرات الاستبانة بعد التحكيم 112 فقرة من أصل (134) وموزعة على 10 مجالات.

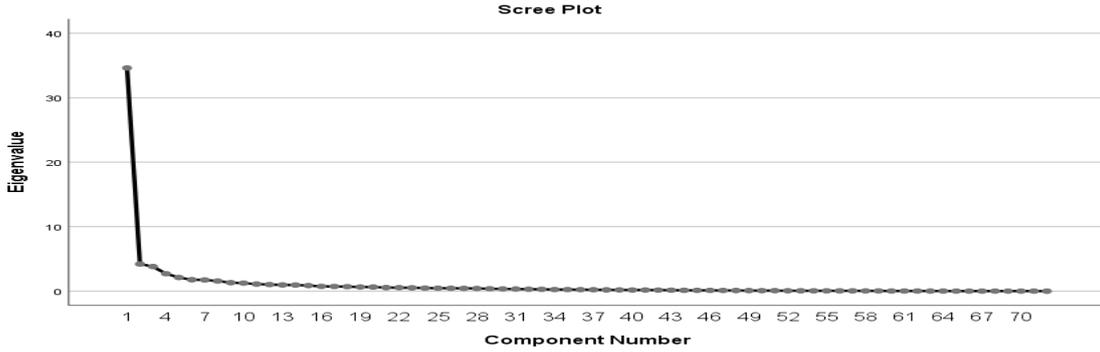
الجدول رقم (1): مجالات وفقرات مقياس جودة تدريب المعلمين في فلسطين بعد التحكيم

الرقم	المجال	عدد العبارات	أرقام العبارات
1	أهداف التدريب	8	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8
2	المدرّبون	13	9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21
3	المتدربون	10	22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31
4	محتوى التدريب (المادة التدريبية)	14	32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45
5	بيئة التدريب	13	46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58
6	التدريب الإلكتروني	14	59، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، 69، 70، 71، 72
7	تقويم التدريب	10	73، 74، 75، 76، 77، 78، 79، 80، 81، 82
8	جودة التدريب	10	83، 84، 85، 86، 87، 88، 89، 90، 91، 92
9	انتقال أثر التدريب	10	93، 94، 95، 96، 97، 98، 99، 100، 101، 102
10	التسهيلات الإدارية للتدريب	10	103، 104، 105، 106، 107، 108، 109، 110، 111، 112
	المجموع	112	

#### الصدق العاملي الاستكشافي

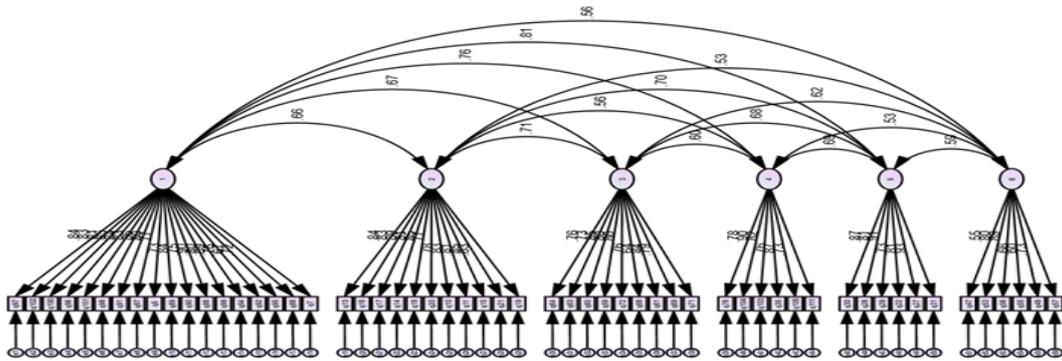
بعد إعداد الأداة دون تحديد للمجالات وفق متطلبات التحليل العاملي، قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (80)، لم يتم تضمينهم بعينة الدراسة الأصلية، وتم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis)، كخطوة ثانية بعد صدق المحكمين، وذلك مع مراعاة شروط إجرائه وفق ما أشار (تبيغزة، 2012، ص 25) كما يلي: فحص مدى ملاءمة البيانات للتحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر ماير أولكن وبارتلل KMO & Bartlett's test، الذي وصلت قيمته إلى (0.88)، وبلغت قيمة اختبار مربع كاي (6558.732)، وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.000)، وبدرجة حرية (2556)، ودلالة قيمة مربع كاي تعني أن البيانات صالحة للتحليل العاملي. وتم إيجاد معامل التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis، وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً Orthogonal

Rotation بطريقة تعظم التباين التي تنسب إلى كايزر، Varimax with Kaiser Normalization، وذلك لافتراض استقلالية المجالات، ومن أجل تحديد عدد العوامل تم اعتماد المحكات التالية: محك كايزر والذي يعد من أكثر المحكات شيوعاً، ويعتمد على أن قيمة الجذر الكامن تكون مساوية للواحد صحيح أو أكثر. وفي الدراسة الحالية تم اعتماد (1) كحد أدنى. كما تم مراعاة أن يكون تشعب العبارة على العامل لا يقل عن 0.30 كما اقترح ذلك جيلفورد، وللتأكيد تم اعتماد 0.60 فأعلى للوصول إلى أفضل تشعبات وزيادة قوة التحليل (تبيغزة، 2012، ص 25). ولا يتم اعتماد المجال إلا إذا تشعب عليه ثلاث فقرات أو أكثر، ولذلك تم حذف أربعة مجالات من المجالات الظاهرة في التحليل العاملي في هذه الدراسة وهما المجالات: (الأول والرابع والسابع والتاسع) لتشعب أقل من 3 فقرات على كل منها. وتم اعتماد محك كاتل Cattell، والذي يعتمد على الطريقة البيانية (Scree Plot)، ويبين الشكل (1) الرسم البياني الخاص بتوقع عدد المجالات.



الشكل رقم (1): عدد المجالات المتوقعة من التحليل العاملي لمقياس واقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين

يظهر من الشكل (1) وجود ستة مجالات جذرها الكامن أكثر من واحد صحيح، وقد فسرت هذه المجالات (67.875%) من التباين الكلي. حيث تم حذف ست وخمسين فقرة من المقياس لعدم تشعبها، وأصبح المقياس بصورته النهائية مكون من 56 فقرة، وستة مجالات هي: (جودة تدريب المعلمين، والمدرسين، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربين، وبيئة التدريب) وكان التباين المفسر لها على التوالي: (5.074%، 4.184%، 3.341%، 2.710%، 2.308%)، حيث تشعبت في المجال الأول (18) فقرة تراوح تشعبها بين (0.61-0.92)، وتشعبت في المجال الثاني (11) فقرة، تراوحت تشعباتها بين (0.61-0.99)، أما المجال الثالث فقد تشعبت عليه (9) فقرات، تراوحت تشعباتها بين (0.63-0.78)، أما المجال الرابع فقد تشعبت عليه (6) فقرات، تراوحت تشعباتها بين (0.62-0.82)، أما المجال الخامس فقد تشعبت عليه (6) فقرات تراوحت تشعباتها بين (0.61-0.74)، والمجال السادس تشعبت عليه (6) فقرات، تراوحت تشعباتها بين (0.66-0.82)، والشكل رقم (2) يبين نتيجة التحليل العاملي وتشعبات الفقرات مع مجالاتها.



الشكل رقم (2): نتيجة التحليل العاملي لتشعب الفقرات مع مجالاتها لجودة تدريب المعلمين على برنامج اموس

الاتساق الداخلي للأداة: بعد إجراء التحليل العاملي تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للأداة، والجدول رقم (2) يبين ذلك.

الجدول رقم (2): قيم معامل الارتباط بيرسون بين المجالات والدرجة لواقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين

المجال	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	**0.866	**0.784	**0.810	**0.818	**0.873	**0.698

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية تراوحت بين 0.698 إلى 0.908، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي للمجالات مع الدرجة الكلية لأداة قياس جودة تدريب المعلمين.

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات أداة قياس جودة تدريب المعلمين، تم حساب الثبات باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ككل (0.97)، بينما بلغت معاملات الثبات للمجالات الستة على التوالي: (جودة تدريب المعلمين، والمدرّبون، والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب، والمتدربون، وبيئة التدريب) (0.96، 0.95، 0.93، 0.91، 0.93، 0.85)، وجميعها عالية، حيث تعد القيمة (0.80) فأعلى عالية وفق ما أشار كوهن (1988، Cohen).

#### خلاصة نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وتشعب الفقرات مع مجالاتها

قام الباحثون بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لأداة قياس جودة تدريب المعلمين وخلصت النتائج بالوصول إلى ستة عوامل (مجالات)، وقد فسرت هذه المجالات (66.875%) من التباين الكلي. حيث أن المجال الأول تضمن (18) فقرة، بجذر كامن مقداره 56.288، وتباين مفسر 50.257% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات الفقرات ما بين 0.614-0.922، وكانت الفقرات تدور حول جودة التدريب. وكانت أكثر فقرات تشعباً عليه (97) (اكتساب مهارات التخطيط من المخرجات)، وأقلها تشعباً (7) (اكتساب المعلمين التخطيط للتعليم والتعلم التكامل بين المواد المختلفة). أما المجال الثاني تضمن (11) فقرة، بجذر كامن مقداره 5.683، وتباين مفسر 5.074% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات الفقرات ما بين -0.996-0.618، وكانت الفقرات تدور حول المدرّبين. وكانت أكثر فقرات تشعباً عليه (13) (إلمام المدرّب بمواضيع البرنامج التدريبي)، وأقلها تشعباً الفقرة (19) (قدرة المدرّب العالية على إقناع المعلمين بأهمية ما يتدربون عليه). أما المجال الثالث تضمن (9) فقرات من الأداة، بجذر كامن مقداره 4.634، وتباين مفسر 4.184% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات الفقرات عليه ما بين 0.634-0.783، وكانت الفقرات تدور حول التدريب الإلكتروني. وكانت أكثر فقرات تشعباً عليه (64) (تسجيل الجلسات التدريبية عن بعد لإتاحة الفرصة لجميع المعلمين خاصة الغائبين)، وأقلها تشعباً (71) (تدريب المعلمين على رفع واجباتهم ومهامهم التدريبية إلكترونياً). وتضمن المجال الرابع (6) فقرات من الأداة، بجذر كامن مقداره 3.742، وتباين مفسر 3.341% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات الفقرات عليه ما بين 0.622-0.829، وكانت الفقرات فيه حول التسهيلات الإدارية للتدريب. وكانت أكثر فقرات تشعباً على المجال الرابع (76) (توزيع استبانات تقيس الرضا عن سير العملية التدريبية بمجالاتها المختلفة)، وأقلها تشعباً (111) (التقنيات والتجهيزات المتوفرة في قاعات التدريب حديثة وصالحة للاستخدام). أما المجال الخامس تضمن (6) فقرات من الأداة، بجذر كامن مقداره 3.036، وتباين مفسر 2.710% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات الفقرات عليه ما بين 0.612-0.745، وتعلقت بالمدرّبين. وكانت أكثر فقرات تشعباً عليه (30) (اكتساب المعلمين مهارات التكامل مع زملائهم الآخرين في المدرسة)، وأقلها تشعباً (31) (اشتمال المادة التدريبية جميع محاور وموضوعات البرنامج التدريبي). أما المجال السادس تضمن (6) فقرات، بجذر كامن مقداره 2.585، وتباين مفسر 2.308% من التباين الكلي، كما تراوحت تشعبات ما بين 0.661-0.826، وكانت الفقرات تدور حول بيئة التدريب. وكانت أكثر فقرات تشعباً على المجال السادس الفقرة (47) (اشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع تناسب مواضيع التدريب)، وأقلها تشعباً (57) (وجود تهوية صحية وإضاءة مناسبة في مركز التدريب).

#### متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

- المتغيرات المستقلة: اشتملت على متغير الجنس ويشمل: (ذكر، أنثى). والتخصص ويشمل: (اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، العلوم، الرياضيات، التكنولوجيا، الدراسات الاجتماعية).

- المتغير التابع: جودة التدريب وتمثل في استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات أداة الدراسة المستخدمة في الدراسة.

#### إجراءات الدراسة

تمت من خلال: بناء استبانة القياس واستخراج الصدق العاملي والثبات لها، وتحديد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها، والحصول على كتاب تسهيل مهمة، وجمع البيانات وإدخالها إلى الحاسوب، وعمل المعالجات الإحصائية.

#### المعالجات الإحصائية

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، والإجابة عن تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمتوسطات الحسابية، للإجابة عن السؤال الأول وتحديد درجة واقع جودة التدريب عند المعلمين.

- تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA) بإحدى صوره العاملة (2×6)، للإجابة عن السؤال الثاني وتحديد الفروق في درجة واقع جودة التدريب تبعاً إلى متغيري النوع الاجتماعي والتخصص والتفاعل بينهما، إضافة إلى اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات البعدية عند اللزوم.

- التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) للصدق العاملي في بناء أداة الدراسة.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما واقع جودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في وزارة التربية والتعليم في فلسطين؟

للإجابة عن التساؤل استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية للمتوسطات الحسابية، للفقرات والمجالات والدرجة الكلية ونتائج الجدول رقم (3) تبين ذلك. ولتفسير نتائج الاستبانة تم استخدام المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس، وبالتطبيق على القانون أعلاه نجد أن طول الفئة = (5 - 1) ÷ 0.80، وبذا يكون تفسير المتوسط الحسابي الموزون كالتالي: (4.20 - 5.00): (84% فأعلى) درجة موافقة كبيرة جداً، (3.39 - 4.19): (68%-83.99%) درجة موافقة كبيرة، (2.58 - 3.38): (51.6%-67.99%) متوسطة، (1.77 - 2.57): (35.4%-51.59%) درجة موافقة قليلة، (أقل من 1.77): (أقل من 35.4%) درجة موافقة قليلة جداً. ونتائج الجدول التالي تبين ذلك.

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للمتوسطات لواقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين (ن=385).

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الواقع
<b>المجال الأول: جودة التدريب</b>					
1	اكتساب مهارات التخطيط من المخرجات.	3.48	0.76	69.6	كبيرة
2	اكتساب خبرة التعامل مع أنماط التعلم والنكاهات المتعددة.	3.50	0.78	70	كبيرة
3	اكتساب مهارات التقويم التربوي بأنواعه التقليدي والأصيل (الحقيقي).	3.57	0.78	71.4	كبيرة
4	توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم المتمركزة حول المتعلم.	3.63	0.78	72.6	كبيرة
5	اكتساب مهارات تدريب الكترونية متزامنة وغير متزامنة.	3.38	0.89	67.6	متوسطة
6	التدريب على توظيف المعرفة العملية في المواقف الجديدة.	3.50	0.77	70	كبيرة
7	اكتساب المعلمين مهارات القرن 21 مثل المرونة والتفكير الناقد وغيرها.	3.49	0.87	69.8	كبيرة
8	اكتساب مهارات واستراتيجيات تدريسية جديدة مثل دورة التعلم الخماسية، التعلم التعاوني، ...	3.41	0.87	68.2	كبيرة
9	اكتساب مهارات ترتيب الأولويات في التخطيط.	3.43	0.81	68.6	كبيرة
10	استخدام أدوات التقييم الرقمي وإنشاء اختبارات الكترونية.	3.30	0.96	66	متوسطة
11	تدريب المعلمين على اكتساب الطلاب المهارات الحياتية.	3.53	0.78	70.6	كبيرة
12	تنمية مهارات محو الأمية الرقمية من تفعيل أدوات وتطبيقات الكترونية متزامنة وغير متزامنة.	3.19	0.96	63.8	متوسطة
13	تفعيل مهارات التأمل الذاتي في الأداء بالإضافة إلى التأمل والنقد لمواقف تعليمية.	3.37	0.87	67.4	متوسطة
14	إجراء البحوث الإجرائية للمشكلات التعليمية والسلوكية التي تواجه المعلمين في الغرفة الصفية.	3.22	0.87	64.4	متوسطة
15	اكتساب المعلمين مهارات التعلم والتقييم الذاتي.	3.49	0.79	69.8	كبيرة
16	تفعيل التواصل لإنشاء مجتمعات تعليمية تهدف إلى تطوير التعليم.	3.42	0.87	68.4	كبيرة
17	إنشاء ملفات الإنجاز الإلكترونية E-Portfolio.	3.26	1.04	65.2	متوسطة
18	اكتساب المعلمين التخطيط للتعليم والتعلم التكاملية بين المواد المختلفة.	3.43	0.83	68.6	كبيرة
<b>الدرجة الكلية للمجال الأول</b>					
<b>المجال الثاني: المدربون</b>					
19	إمام المدرب بمواضيع البرنامج التدريبي.	3.79	0.97	73.8	كبيرة
20	تقبل المدرب ملاحظات المعلمين ويجب على أسئلتهم.	3.96	0.92	79.2	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الوافع
21	التزام المدرب بالوقت المحدد لكل فعالية تدريبية.	3.89	0.88	77.8	كبيرة
22	مواظبة المدرب على الحضور للتدريب في الوقت المحدد وجاهياً و إلكترونياً.	4.18	0.85	83.6	كبيرة
23	متابعة المدرب الواجبات والمهام التدريبية للمعلمين بشكل فعال.	3.98	0.96	79.6	كبيرة
24	التزام المدرب بالتحدث بلغة فصحي مفهومة للمعلمين.	3.91	0.89	78.2	كبيرة
25	توزيع المدرب المهمات والأدوار على المعلمين أثناء التدريب.	4.02	0.87	80.4	كبيرة
26	تمتع المدرب بالحيوية والنشاط والمظهر اللائق.	4.10	0.89	82	كبيرة
27	امتلاك المدرب مهارات التعامل مع الفروق الفردية للمعلمين.	3.89	0.87	77.8	كبيرة
28	إعداد وتنظيم المدرب المناخ التدريبي لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.	3.80	0.89	76	كبيرة
29	قدرة المدرب العالية على إقناع المعلمين بأهمية ما يتدربون عليه.	3.78	0.97	75.6	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية للمجال الثاني</b>	<b>3.94</b>	<b>0.74</b>	<b>78.8</b>	<b>كبيرة</b>
<b>المجال الثالث: التدريب الإلكتروني</b>					
30	تسجيل الجلسات التدريبية عن بعد لإتاحة الفرصة لجميع المعلمين خاصة الغائبين.	3.23	1.23	64.6	متوسطة
31	تدريب المعلمين على التعامل مع الأدوات والتطبيقات الإلكترونية لتفعيلها مع طلبتهم.	3.39	1.04	67.8	متوسطة
32	توظيف تطبيقات حزمة Microsoft 365 في بيئة التدريب.	3.38	1.09	67.6	متوسطة
33	توفير مصادر تعلم ذاتي الكترونية للمعلمين (كتب، دروس مسجلة، سمعيات، روابط الكترونية).	3.42	1.07	64.4	متوسطة
34	تفعيل العروض التقديمية في عرض المادة التدريبية.	3.71	0.99	74.2	كبيرة
35	استخدام تطبيقات إلكترونية تفاعلية مناسبة مع المعلمين خلال التدريب.	3.53	0.95	70.6	كبيرة
36	استخدام طريقة الصف المقلوب عن بعد في فعاليات التدريب.	3.33	1.05	66.6	متوسطة
37	تفعيل خدمات التخزين السحابي مثل One Drive و Google Drive في حفظ ملفات التدريب.	3.50	1.10	70	كبيرة
38	تدريب المعلمين على رفع واجباتهم ومهامهم التدريبية إلكترونياً.	3.61	1.05	72.2	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية للمجال الثالث</b>	<b>3.46</b>	<b>0.87</b>	<b>69.2</b>	<b>كبيرة</b>
<b>المجال الرابع: التسهيلات الإدارية للتدريب</b>					
39	توزيع استبيانات تقيس الرضا عن سير العملية التدريبية بمجالاتها المختلفة.	3.37	1.00	67.4	متوسطة
40	تخصيص وقت مناسب لتدريب الجاهي وحلقات التعلم.	3.50	0.97	70	كبيرة
41	إبلاغ المعلمين بالبرنامج التدريبي بالتفصيل بكتاب رسمي.	3.66	1.01	73.2	كبيرة
42	مراعاة المادة التدريبية المعرفة التخصصية للمعلمين.	3.54	0.93	70.8	كبيرة
43	تنظيم مواعيد التدريب بما يناسب ظروف العمل في المدارس.	3.44	1.01	68.8	كبيرة
44	التقنيات والتجهيزات المتوفرة في قاعات التدريب حديثة وصالحة للاستخدام.	3.34	1.01	66.8	متوسطة
	<b>الدرجة الكلية للمجال الرابع</b>	<b>3.48</b>	<b>0.77</b>	<b>69.6</b>	<b>كبيرة</b>
<b>المجال الخامس: المتدربون</b>					
45	اكتساب المعلمين مهارات التكامل مع زملائهم الآخرين في المدرسة.	3.53	0.89	70.6	كبيرة
46	استفادة المعلمين من برامج التدريب للحصول على النمو لمهني والتأهيل التريوي الذي يساعدهم على التقدم لوظائف أخرى.	3.52	0.92	70.4	كبيرة
47	اكتساب المعلمين مهارات التخطيط للدروس اليومية بطريقة صحيحة.	3.64	0.85	72.8	كبيرة
48	اكتساب المعلمين مهارات التكامل مع زملائهم الآخرين في المدرسة.	3.61	0.84	72.2	كبيرة
49	تغير اتجاهات المعلمين إيجابياً نحو التدريب.	3.58	0.90	71.6	كبيرة
50	اشتمال المادة التدريبية جميع محاور وموضوعات البرنامج التدريبي.	3.67	0.82	73.4	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية للمجال الخامس</b>	<b>3.59</b>	<b>0.73</b>	<b>71.8</b>	<b>كبيرة</b>

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الوافق
<b>المجال السادس: بيئة التدريب</b>					
51	اشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع تناسب مواضيع التدريب.	2.46	1.10	49.2	قليلة
52	وجود مساحة مناسبة في مركز التدريب للاستراحة والصلاة.	2.89	1.15	57.8	متوسطة
53	وجود عدد مناسب من الكراسي والطاولات المريحة في المركز.	3.46	1.07	69.2	كبيرة
54	وجود خدمة إنترنت بسرعة مناسبة في مركز التدريب.	2.75	1.20	55	متوسطة
55	وجود قاعة حاسوب مناسبة للتدريبات العملية في مركز التدريب.	2.88	1.14	57.6	متوسطة
56	وجود تهوية صحية وضاءة مناسبة في مركز التدريب.	3.24	1.06	64.8	متوسطة
<b>الدرجة الكلية للمجال السادس</b>					
		<b>2.95</b>	<b>0.89</b>	<b>59</b>	<b>متوسطة</b>
<b>الدرجة الكلية لواقع جودة التدريب</b>					
		<b>3.47</b>	<b>0.61</b>	<b>69.4</b>	<b>كبيرة</b>

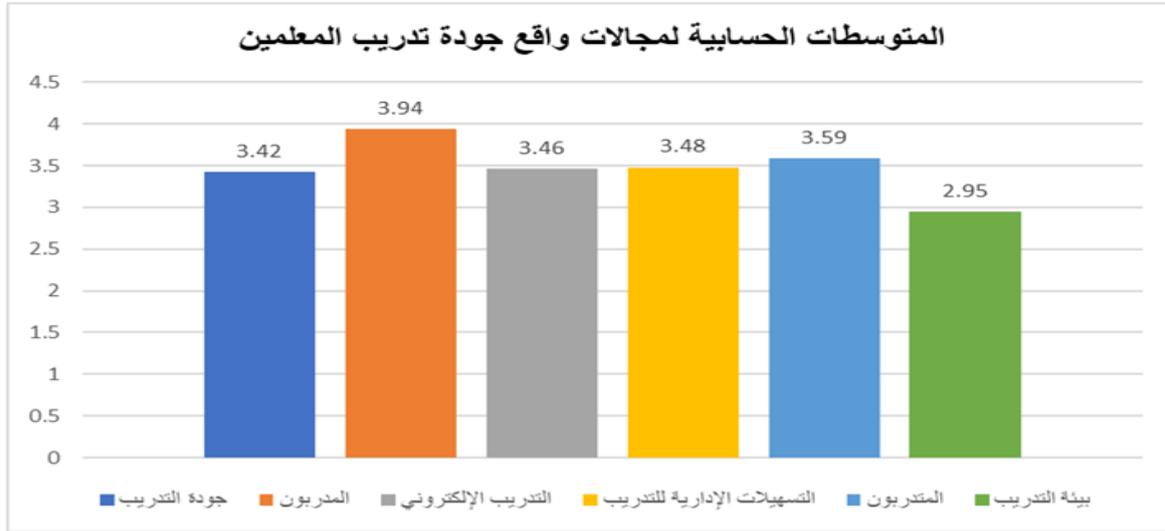
\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يتضح من الجدول رقم (3) ما يأتي: فيما يتعلق بالمجال الأول (جودة التدريب) تبين أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على الفقرات (1، 2، 3، 4، 6، 7، 8، 9، 11، 15، 16، 17، 18)، حيث تراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (68.2%-72.6%)، وكانت متوسطة على الفقرات (5، 10، 12، 13، 14)، وتراوحت نسبة الاستجابة عليها بين (63.8%-67.6%)، وكانت أكبر درجة على فقرة رقم (4) (توظيف استراتيجيات التعليم والتعلم المتمركزة حول المتعلم)، وأقل درجة على فقرة رقم (12) (تنمية مهارات محو الأمية الرقمية من تفعيل أدوات وتطبيقات إلكترونية متزامنة وغير متزامنة). وكانت درجة الجودة الكلية للمجال كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (68.4%). وفيما يتعلق بالمجال الثاني (المدرسون): تبين أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على جميع الفقرات، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (73.8%-83.6%)، وكانت أكبر درجة على فقرة رقم (22) (مواظبة المدرب على الحضور للتدريب في الوقت المحدد وجاهياً وإلكترونياً)، وأقل درجة على فقرة رقم (19) (إلمام المدرب بمواضيع البرنامج التدريبي). وكانت درجة الجودة الكلية للمجال كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (78.8%). وبالنسبة للمجال الثالث (التدريب الإلكتروني) ظهر أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على الفقرات (34، 35، 37، 38)، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (70%-74.2%)، وكانت متوسطة على الفقرات (30، 31، 32، 33، 36)، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (64.4%-67.8%)، وكانت أكبر درجة على رقم (34) (تفعيل العروض التقديمية في عرض المادة التدريبية)، وأقل درجة على رقم (33) (توفير مصادر تعلم ذاتي إلكترونية للمعلمين (كتب، دروس مسجلة، سمعيات، روابط إلكترونية). وكانت درجة الجودة على الدرجة الكلية كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.2%). أما المجال الرابع (التسهيلات الإدارية للتدريب) ظهر أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على الفقرات (40، 41، 42، 43)، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (68.8%-73.2%)، وكانت متوسطة على الفقرات (39، 44)، وكان الوزن النسبي للاستجابة عليهما على التوالي: (66.8%-67.4%)، وكانت أكبر درجة على رقم (41) (إبلاغ المعلمين بالبرنامج التدريبي بالتفصيل بكتاب رسمي)، وأقل درجة على رقم (44) (التقنيات والتجهيزات المتوفرة في قاعات التدريب حديثة وصالحة للاستخدام). وكانت الجودة على الدرجة الكلية كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.6%). وبالنسبة للمجال الخامس (المتدربون) تبين أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على جميع الفقرات، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (70.4%-73.4%)، وكانت أكبر درجة على رقم (50) (اشتمال المادة التدريبية جميع محاور وموضوعات البرنامج التدريبي)، وأقل درجة على رقم (46) (استفادة المعلمين من برامج التدريب للحصول على النمو لمني والتأهيل التربوي الذي يساعدهم على التقدم لوظائف أخرى). وكانت الجودة على الدرجة الكلية كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (71.8%). وفيما يتعلق بالمجال السادس (بيئة التدريب) تبين أن درجة جودة تدريب المعلمين كانت كبيرة على الفقرة (53) بوزن نسبي للاستجابة عليها (69.2%)، وكانت متوسطة على الفقرات (52، 54، 55، 56)، وتراوح الوزن النسبي للاستجابة عليها بين (64.8%-65%)، وكانت قليلة على الفقرة (51)، وبلغ الوزن النسبي للاستجابة عليها (49.2%)، وكانت أكبر درجة على رقم (53) (وجود عدد مناسب من الكراسي والطاولات المريحة في مركز التدريب)، وأقل درجة على رقم (51) (اشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع تناسب مواضيع التدريب)، وكانت الجودة على الدرجة الكلية متوسطة وبوزن نسبي للاستجابة (59%). وكانت الدرجة الكلية لجودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في وزارة التربية والتعليم في فلسطين كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.4%).

#### خلاصة نتائج السؤال الأول

يتضح من النتائج أن الدرجة الكلية لجودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في وزارة التربية والتعليم في فلسطين كبيرة وبوزن نسبي للاستجابة (69.4%)، وفيما يتعلق بترتيب المجالات كان في الترتيب الأول مجال المتدربون بوزن نسبي للاستجابة (78.8%)، يليه في الترتيب الثاني مجال المتدربون بوزن نسبي للاستجابة (71.8%)، يليه في الترتيب الثالث مجال التسهيلات الإدارية للتدريب بوزن نسبي للاستجابة (69.6%)، يليه في الترتيب الرابع

مجال التدريب الإلكتروني بوزن نسبي للاستجابة (69.2%)، وفي المرتبة الأخيرة مجال بيئة التدريب بوزن نسبي للاستجابة (59%)، وتظهر هذه النتائج بوضوح في الشكل البياني رقم (3).



الشكل رقم (3): المتوسطات الحسابية لمجالات جودة تدريب المعلمين في فلسطين

تبين أن الدرجة الكلية لجودة تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في وزارة التربية والتعليم في فلسطين كبيرة. ويرى الباحثون أن السبب الرئيس في ذلك قد يعود إلى شعور المعلمين بالتأثير الإيجابي للتدريب على تحسين المهارات والكفايات التدريسية في نموه المهني، والحاجة لوجود معايير تضبط جودة تدريب المعلمين بشكل متكامل بدءاً بالتخطيط ثم التنفيذ ثم المتابعة ثم التقييم، حيث بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسات: (المزيرعي، 2022؛ ومرشود، 2022؛ و Benstaali، 2021 و Montano، Martinez & Gallego، 2021؛ والحري، 2020؛ والعيساني والكيومي، 2020؛ وعيداروس وزملاؤه، 2019) أن التدريب القائم على الجودة أثناء الخدمة يساهم في النمو المهني للمعلمين، ويساهم في تحسين مخرجات عمل المعلمين في المدارس. وفيما يتعلق بحصول مجال (المدرسون) على المرتبة الأولى، ويرى الباحثون أن سبب ذلك يعود إلى اختيار مدرّبين أكفأ لتدريب المعلمين يتمتعون بخبرات أكاديمية وإدارية وتدريبية مناسبة، وهذا ما عبر عنه المعلمون، وقد دعم هذه النتيجة دراسات كل من (الزامل، 2021؛ وكوكش، 2020؛ والشافعي، 2017؛ و دراوشة، 2016؛ والفرا، 2012؛ والزناتي، 2012). واختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من (زهران، 2016؛ وكنعان، 2009؛ وعيسى وطموس، 2009؛ وأبو عطوان، 2008). أما فيما يتعلق بحصول بيئة التدريب على المرتبة الأخيرة، فيعزو الباحثون ذلك إلى قلة التجهيزات وبيئة التدريب المتواضعة بسبب التكاليف المالية الكبيرة للتجهيزات الحديثة والمرحبة في مراكز التدريب، وبسبب عدم تجديد مراكز التدريب خاصة التابعة لمديريات التربية والتعليم، حيث تكون في الغالب ملحقه ببعض المدارس، حيث ركزت العديد من الدراسات على أهمية جودة بيئة التدريب في تنفيذ التدريب وتقديم التسهيلات اللازمة والهامة لنجاح التدريب سواء بتحسين الظروف المحيطة من تهوية وإضاءة ومقاعد مريحة أو تأمين الخدمات اللوجستية والمواد والأجهزة والوسائل اللازمة والشبكات والإنترنت والبنية التحتية للتدريب. وأكدت هذه النتيجة دراسات كل من (كنعان، 2009؛ وأبو عطوان، 2008). واختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من (الدھشان، 2021؛ والشافعي، 2017).

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين

تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص والتفاعل بينهما لدى المعلمين؟

للإجابة عن التساؤل تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA) بإحدى صوره العامية (2×6)، ونتائج الجدولين رقم (4) و(5)

تبين ذلك.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية لواقع جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين تبعاً إلى متغيري الجنس والتخصص والتفاعل بينهما لدى المعلمين (ن=385).

المتغيرات التابعة	المتخصص	اللغة العربية	اللغة الإنجليزية	العلوم	الرياضيات	التكنولوجيا	الدراسات الاجتماعية	المتوسط الموزون
جودة التدريب	ذكر	3.45	3.49	3.60	3.18	3.18	3.57	3.43
	أنثى	3.37	3.24	3.36	3.39	3.69	3.48	3.41
	المتوسط الموزون	3.40	3.29	3.41	3.36	3.55	3.52	3.42
المدرّبون	ذكر	3.78	3.69	3.68	3.90	3.80	4.40	3.88
	أنثى	3.83	3.82	3.95	4.00	4.26	3.99	3.96
	المتوسط الموزون	3.81	3.79	3.90	3.99	4.08	4.14	3.94
التدريب الإلكتروني	ذكر	3.37	3.67	3.02	3.34	3.72	3.99	3.53
	أنثى	3.25	3.12	3.45	3.44	3.80	3.60	3.42
	المتوسط الموزون	3.29	3.25	3.37	3.42	3.77	3.74	3.46
التسهيلات الإدارية للتدريب	ذكر	3.42	3.32	3.28	3.39	3.21	3.83	3.41
	أنثى	3.38	3.40	3.48	3.52	3.80	3.52	3.50
	المتوسط الموزون	3.39	3.38	3.44	3.50	3.57	3.64	3.48
المتدربون	ذكر	3.44	3.73	3.42	3.47	3.48	3.97	3.56
	أنثى	3.48	3.53	3.59	3.58	3.86	3.68	3.60
	المتوسط الموزون	3.47	3.57	3.56	3.56	3.71	3.79	3.59
بيئة التدريب	ذكر	3.04	2.97	2.93	3.29	2.69	3.30	3.02
	أنثى	2.94	2.76	2.75	2.90	3.06	3.19	2.92
	المتوسط الموزون	2.68	2.81	2.79	2.97	2.91	3.23	2.95
الدرجة الكلية للواقع	ذكر	3.42	3.48	3.32	3.43	3.37	3.84	3.47
	أنثى	3.38	3.31	3.43	3.47	3.75	3.58	3.47
	المتوسط الموزون	3.39	3.35	3.41	3.46	3.60	3.67	3.47

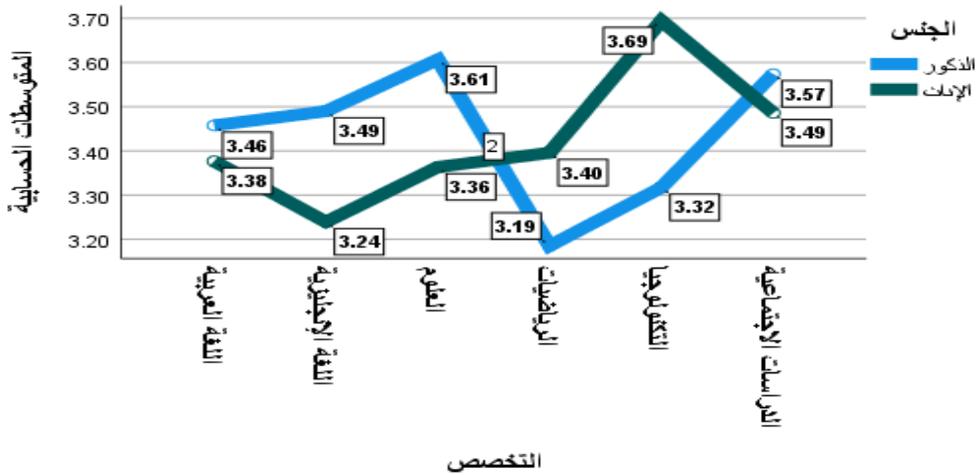
الجدول رقم (5): نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في واقع جودة تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم في فلسطين تبعاً إلى متغيري الجنس والتخصص والتفاعل بينهما لدى المعلمين (ن=385).

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
جودة التدريب	الجنس	0.011	1	0.011	0.031	0.861
	التخصص	1.823	5	0.365	1.040	0.394
	الجنس × التخصص	3.862	5	0.772	2.203	*0.05
	الخطأ	130.797	373	0.351		
	المجموع	137.137	384			
المدرّبون	الجنس	0.70	1.00	0.70	1.32	0.25

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة*
	التخصص	6.68	5.00	1.34	2.53	*0.03
	الجنس × التخصص	5.35	5.00	1.07	2.03	0.07
	الخطأ	196.92	373.00	0.53		
	المجموع	209.22	384.00			
التدريب الإلكتروني	الجنس	0.36	1.00	0.36	0.50	0.48
	التخصص	14.55	5.00	2.91	4.07	*0.001
	الجنس × التخصص	6.17	5.00	1.24	1.73	0.13
	الخطأ	266.51	373.00	0.72		
	المجموع	288.42	384.00			
التسهيلات الإدارية للتدريب	الجنس	0.82	1.00	0.82	1.41	0.24
	التخصص	3.23	5.00	0.65	1.11	0.35
	الجنس × التخصص	6.05	5.00	1.21	2.08	0.07
	الخطأ	216.81	373.00	0.58		
	المجموع	226.81	384.00			
المتدربون	الجنس	0.82	1.00	0.82	1.41	0.24
	التخصص	3.23	5.00	0.65	1.11	0.35
	الجنس × التخصص	6.05	5.00	1.21	2.08	0.07
	الخطأ	216.81	373.00	0.58		
	المجموع	226.81	384.00			
بيئة التدريب	الجنس	0.08	1.00	0.08	0.15	0.70
	التخصص	4.89	5.00	0.98	1.86	0.10
	الجنس × التخصص	3.62	5.00	0.72	1.37	0.23
	الخطأ	196.55	373.00	0.53		
	المجموع	204.83	384.00			
الدرجة الكلية للواقع	الجنس	0.73	1.00	0.73	0.93	0.34
	التخصص	5.53	5.00	1.11	1.40	0.22
	الجنس × التخصص	4.18	5.00	0.84	1.06	0.38
	الخطأ	294.01	373.00	0.79		
	المجموع	305.03	384.00			

\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ).

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (5) فيما يتعلق بمجال جودة التدريب أنه لا توجد فروق إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال جودة التدريب تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص، بينما يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغيري الجنس والتخصص ولصالح (إناث-تكنولوجيا) يليه م (ذكور-علوم) يليه م (ذكور-دراسات اجتماعية) يليه م (ذكور-لغة إنجليزية) يليه م (ذكور-لغة عربية) يليه م (إناث-دراسات اجتماعية) يليه م (إناث-رياضيات) يليه م (إناث-لغة عربية) يليه م (إناث-علوم) يليه م (إناث-لغة إنجليزية) يليه م (ذكور-تكنولوجيا) وأخيراً (ذكور-رياضيات) والشكل رقم (4) يبين التفاعل.



الشكل (4): التفاعل بين متغيري الجنس والتخصص في جودة تدريب المعلمين

وبالنسبة لمجال المدرسين توجد فروق إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال المدرسون تعزى إلى متغير التخصص لدى المعلمين، ولا يوجد تفاعل بين متغيري الجنس والتخصص. أما في مجال التدريب الإلكتروني توجد فروق إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجال المدرسون تعزى إلى متغير التخصص والتخصص. ولا توجد فروق إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مجالات التسهيلات الإدارية للتدريب والمتدربون وبينه التدريب والدرجة الكلية تعزى إلى متغيري الجنس والتخصص لدى المعلمين، ولا يوجد تفاعل بين متغيري الجنس والتخصص فيها. ولمعرفة بين أي التخصصات كانت الفروق على مجالي (المدرسين، والتدريب الإلكتروني) استخدم الباحثون اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المستويات والجدول رقم (6) يبين ذلك.

الجدول رقم (6): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للمستويات في واقع جودة تدريب المعلمين في فلسطين على مجالي (المدرسين،

والتدريب الإلكتروني) تبعاً لمتغير التخصص

المجال	التخصص	اللغة العربية	اللغة إنجليزية	العلوم	الرياضيات	التكنولوجيا	الدراسات الاجتماعية
المدرسون	لغة عربية		0.20	0.08-	0.17-	*0.27-	*0.32-
	لغة إنجليزية			0.10-	0.19-	*0.29-	*0.35-
	علوم				0.09-	0.18-	0.24-
	رياضيات					0.09-	0.15-
	تكنولوجيا						0.05-
	دراسات اجتماعية						
التدريب الإلكتروني	لغة عربية		0.04	0.07-	0.13-	*0.47-	*0.45-
	لغة إنجليزية			0.12-	0.17-	*0.52-	*0.50-
	علوم				0.05-	*0.40-	*0.37-
	رياضيات					*0.35-	*0.32-
	تكنولوجيا						0.02
	دراسات اجتماعية						

يتضح من الجدول السابق رقم (6) بالنسبة لمجال المدرسين وجود دلالة إحصائية بين تخصص اللغة العربية وتخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا ولصالح الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا. وبين تخصص اللغة الإنجليزية وتخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا ولصالح

الدراسات الاجتماعية والتكنولوجية. ولم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً. أما في مجال التدريب الإلكتروني وجود دلالة إحصائية بين تخصص اللغة العربية وتخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا ولصالح تخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا. وبين تخصص اللغة الإنجليزية وتخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا ولصالح تخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا. وبين تخصص العلوم وتخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا ولصالح تخصصي الدراسات الاجتماعية والتكنولوجيا. ولم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

#### خلاصة نتائج السؤال الثاني

من خلال استعراض النتائج المتعلقة بالتساؤل، تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس لواقع جودة تدريب المعلمين على جميع المجالات والدرجة الكلية. ويرى الباحثون أن ذلك يعود لتعرض المعلمين والمعلمات لنفس ظروف التدريب في كافة مجالات الدراسة، ولذلك كانت استجاباتهم متقاربة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل دراسات (الدهشان، 2021؛ وداود، 2014) والتي كانت لصالح الذكور. كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التخصص على مجالي المدربون، والتدريب الإلكتروني. ويعزو الباحثون ذلك إلى اختلاف مدربي المعلمين حسب التخصص في خبراتهم وقدراتهم الأكاديمية والتدريبية بما في ذلك قدراتهم في تفعيل التدريب الإلكتروني مع المعلمين. وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع دراستي كل من (دراوشة، 2016؛ وعيسى وطموس، 2009). كما لم تكن النتائج دالة إحصائياً على باقي المجالات والدرجة الكلية بناءً على متغير التخصص. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراستي (دراوشة، 2016؛ وعيسى وطموس، 2009). وفيما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الجنس والتخصص فقد كانت دالة إحصائياً على مجال جودة التدريب فقط، ولصالح (إناث-تكنولوجيا) في المرتبة الأولى، ويعزو الباحثون ذلك إلى تمكن مدربي معلمي التكنولوجيا وقدرتهم على تحسين مخرجات التدريب عند المعلمين، وبالتالي انعكاس ذلك على أدائهم المهني بجودة عالية، حيث يعتبر مجال المدرسين وتمكنهم من تدريب المعلمين من أهم مجالات جودة التدريب كما بينته نتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات. بينما جاء (ذكور-رياضيات) في المرتبة الأخيرة، حيث أن مدربي الرياضيات كانوا بحاجة لدورات تأهيلية في جودة التدريب والتعامل مع التدريب بجميع مدخلاته وعملياته للوصول إلى مخرجات إيجابية، ولم تكن التفاعلات الأخرى دالة على بقية المجالات والدرجة الكلية.

#### الاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها تم استنتاج الاستنتاجات الآتية:

- كان جودة تدريب المعلمين في فلسطين بدرجة كبيرة فيما يتعلق بمجالات جودة التدريب والمدرسون والتدريب الإلكتروني، والتسهيلات الإدارية للتدريب والمدرسون.
- كان جودة تدريب المعلمين فيما يتعلق بمجال بيئة التدريب بحاجة لتحسين في كل مدخلات بيئة التدريب.
- أن مدربي بعض التخصصات بحاجة لتحسين أدائهم التدريبي، كما ظهر من النتائج المتعلقة بالتفاعل بين الجنس والتخصص.
- أن تدريب المعلمين بحاجة لتخطيط مسبق وإعداد محكم ودراسة لاحتياجات المعلمين التدريبية لمراعاة الخبرات الموجودة والبناء عليها.
- ضعف الجوانب التدريبية المتعلقة بالتكنولوجيا وتطبيقاتها في التدريب مثل: غياب تسجيل الجلسات التدريبية إلكترونياً عن بعد لإتاحة الفرصة للمعلمين الغائبين حضور التسجيل، وقلة توفير مصادر تعلم ذاتي إلكترونية (كتب، دروس مسجلة، سماعات، روابط إلكترونية).
- ضعف الخدمات في بيئة التدريب مثل: وجود خدمة إنترنت، ووجود قاعة حاسوب مناسبة للتدريبات العملية، واشتمال مركز التدريب على مكتبة تحتوي مراجع لمواضيع التدريب.

#### التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها تم التوصية بالتوصيات الآتية:

- ضرورة مراعاة المسؤولين في المعهد الوطني للتدريب تحسين بيئة التدريب من خلال توفير الاحتياجات اللازمة لعملية تدريب المعلمين وذلك بسبب حصول مجالها على المرتبة الأخيرة.
- ضرورة الاعتماد على معايير ومؤشرات قابلة للملاحظة والقياس والمتابعة في التدريب.
- توفير تسهيلات إدارية مناسبة ضمن معايير وضوابط تناسب عملية التدريب.
- مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يناسب احتياجات نموهم المهني وخبراتهم.
- ضرورة مواكبة الحدائق في التدريب وزيادة فاعلية توظيف التكنولوجيا في التدريب عن بعد.
- ضرورة قيام المعهد الوطني للتدريب بعقد دورات المدرب المعتمد (مدرّب المدرّبين) (TOT) (Train of Trainers) من مختلف مديريات التربية والتعليم، لكي يكونوا بمثابة نواة لمراكز تدريبية لتدريب زملائهم في كل مديرية، وتأهيلهم تربوياً.

## المصادر والمراجع

- أبو عطوان، م. (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أمين، ج. (2011). معايير جودة برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على استخدام وتوظيف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. مؤتمر ومعرض الإسكندرية الدولي للتكنولوجيا والمحتوى والكتاب، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، الإسكندرية، مصر، 105-142.
- داود، أ. (2014). مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الدهشان، ج.، ومحمود، ه. (2021). رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. *المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط*، 37(11)، 1-136.
- دراوشة، ب. (2016). مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن التدريب والدعم الفني المقدم من مركز التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الزامل، م. (2021). درجة إسهامات البرنامج التدريبي لمعلمي الصفوف من (1-4) أثناء الخدمة في تطورهم المهني. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 12(33)، 180-195. <https://journals.qou.edu/index.php/nafsia>.
- زهران، إ. (2016). تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 171(4)، 124-185.
- الزناطي، م. (2012). تقويم برنامج تدريب معلمي العلوم بالمدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين. <http://search.mandumah.com/Record/693346>.
- الحربي، ح. (2020). فعالية برامج تدريب المعلمين القائمة على تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، 4(44)، 259-306. <http://search.mandumah.com/Record/1117359>.
- كنعان، أ. (2009). تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية. *مجلة جامعة دمشق*، 25(4+3)، 15-93.
- كوكش، أ. (2020). تقويم برنامج تدريب المعلمين على مبحث التربية الاجتماعية والوطنية المطور للمرحلة الأساسية في مديرية تربية لواء الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 1(4)، 33-52. <http://search.mandumah.com/Record/1046013>.
- المزيرعي، ن. (2022). الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمات التربية الفنية بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة بالملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 11(1)، 59-79. <https://doi.org/10.31559/EPS2022.11.1.4>.
- محمود، ح. (2018). دور الثقافة التنظيمية في تحسين جودة الخدمة في مؤسسات التعليم العالي السورية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا.
- مرشود، ج. (2022). درجة توفر معايير ضمان الجودة في مدارس محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المشرفين التربويين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين*، 30(1)، 231-256. <https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.30.1/2022/9>.
- النجدي، س. (2012). تقويم جودة التعلم الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة في ضوء المعايير العالمية للجودة. *المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح*، 13(6)، 11-48.
- عفيفي، م.، العمري، س.، وزيدان، س. (2016). تطوير معايير جودة التصميم التعليمي لمقررات التعلم الإلكتروني بجامعة الدمام. *دراسات: العلوم التربوية*، 43(1)، 157-173. <http://search.mandumah.com/Record/918095>.
- عيداروس، أ.، فراج، ت.، ومنصور، ف. (2019). الخبرة المأهولة في تطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم العام وإمكان الإفادة منها في مصر. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 17(1)، 255-309. <http://search.mandumah.com/Record/970633>.
- عيسى، ح.، وطموس، ر. (2009). معايير الجودة ودورها في تطوير برامج تدريب المعلمين بوكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المعلمين. المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العيسائي، ع.، والكيومي، م. (2020). جودة البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة العربية في مركز التدريب والإتقان في محافظة شمال الباطنة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، 4(18)، 239-266. <http://search.mandumah.com/Record/1083658>.
- الفرأ، د. (2012). تقويم برنامج تدريب معلمي التربية الإسلامية في المدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين. <http://search.mandumah.com/Record/692799>.
- الشافعي، إ. (2017). تقويم برنامج تدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها بمركز التدريب اللغوي (كلية دار العلوم - جامعة القاهرة) في العام الجامعي (2015 - 2016) في ضوء آراء المعلمين المتدربين. *مجلة الأندلس*، 2(7)، 45-104. <http://search.mandumah.com/Record/896494>.
- تيعزة، أ. (2012). التحليل العاملي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS ولينزل Lizrel. (ط1). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

## References

- Allela, M. A., Ogeange, B. O., Junaid, M. I., & Charles, P. B. (2020). Effectiveness of multimodal microlearning for in-service teacher training. *Journal of Learning for Development*, 7(3), 384-398.
- Benstaali, L. (2021). Enhancing teacher training quality: Perceptions and perspectives. *Algerian Scientific Journal Platform*, 3(7), 574-582. <http://search.mandumah.com/Record/1156982>.
- Chaplin, D., & Munn, H. (2020). We are all in this together: Building learning communities of practice in higher education through quality mentoring in early years initial teacher training. *Teacher Education Advancement Network Journal*, 12(1), 16-24.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: Routledge.
- Esen, A. (2016). The Effect of training with TQM on the perceptions of teachers about the quality of schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4(9), 2126-2133. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040925>.
- Khodyreva, E., Kalimullin, A., Zheltukhina, M. & Chizh, N. (2021). Transformation of the assessment of the quality of educational activities and training of future science teachers in the context of the pandemic. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 17(10), 1-12. <https://doi.org/10.29333/ejmste/11180>.
- Kugurakova, V. V., Golovanova, I. I., Shaidullina, A. R., Khairullina, E. R., & Orekhovskaya, N. A. (2021). Digital Solutions in Educators' Training: Concept for Implementing a Virtual Reality Simulator. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 17(9). <https://doi.org/10.29333/ejmste/11174>.
- Montano, M., Martínez, A., & Gallego, M. (2021). Research on quality Indicators to Guide Teacher Training to Promote an Inclusive educational model. *Educare Electronic Journal*, 25(1),1-18. <http://doi.org/10.15359/ree.24-3.10>.
- Öztürk, C. & Kafadar, T. (2021). The first attempt to establish an accreditation system in Turkish teacher training history. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(1), 99-109. <http://dx.doi.org/10.17220/ijpes.2021.8.1.216>.
- Rosales, C., Rosa, O., & Rosquete, R. (2021). Initial training of primary school teachers: Development of competencies for inclusion and attention to diversity. *Education Sciences Journal*, 11(413), 1-15. <https://doi.org/10.3390/educsci11080413>.
- Rowe, S., Riggio, M., De Amicis, R., & Rowe, S. R. (2020). Teacher perceptions of training and pedagogical value of cross-reality and sensor data from smart buildings. *Education Sciences*, 10(9), 234. <https://doi.org/10.3390/educsci10090234>.
- Tadesse, T. Manathunga, C., & Gillies, R. (2018). Making sense of quality teaching and learning in higher education in Ethiopia: Unfolding existing realities for future promises. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 15(1), 1-20.