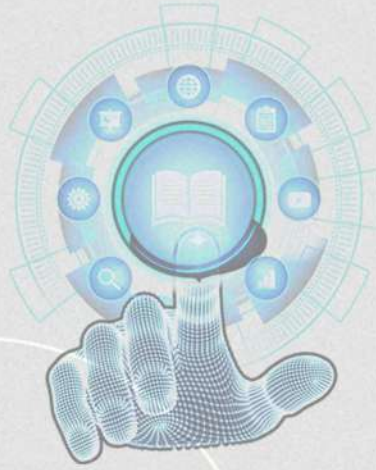


ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1



www.global-journal.org





الإداريون المباشرون

1. الأستاذ الدكتور العيد جلولي/ الجزائر/ جامعة قاصدي مرباح-ورقلة (رئيساً للتحرير)
2. الدكتور حسام العفوري/ الأردن/ الجامعة العربية المفتوحة (نائب رئيس التحرير)
3. الدكتورة انصاف بدر/ الأردن/ جامعة عجلون الوطنية (مدير التحرير)
4. السيدة مرام رحمون/ المحور الإنساني (سكرتير التحرير)

الهيئة الاستشارية العلمية العليا

الدكتور كفايت الله همداني/ باكستان/ الجامعة الوطنية للغات الحديثة
الدكتور محمد مرسلين محمد اسماعيل/ سيريلانكا/ جامعة المالديف الوطنية
الدكتور أحمد أحمد وسيدات/ موريتانيا/ جامعة نوكتشوط العصرية
الدكتور تاج الدين المناني/ الهند/ جامعة كيرالا
الدكتور حبيب أخروف/ فرنسا/ جامعة السوربون
الدكتورة أمل عبيد/ مصر/ جامعة بنها
الدكتورة هادية مشيخي/ تونس/ جامعة الشرقية في سلطنة عمان
الدكتور أحمد الحسن/ الأردن/ الجامعة الهاشمية
الدكتورة ضياء نوالي/ المغرب/ جامعة ابن زهر
الدكتورة سميرة ادريس/ السودان/ حالياً في جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية
الدكتورة لينا المحارمة/ الأردن/ جامعة عمان العربية
الدكتورة آمنة محمود أبو حطب/ فلسطين/ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية
الدكتورة سميرة بن حبيلس/ الجزائر/ جامعة محمد لمين دباغين- سطيف 2
الباحثة انعام الخفش/ المملكة المتحدة- بريطانيا

الأستاذ الدكتور أحمد النعيمي/ الأردن/ جامعة البلقاء التطبيقية
الأستاذ الدكتور محمد ثناء الله الندوي/ الهند/ جامعة علي قراه الإسلامية
الأستاذ الدكتور محمد الأمين ولد أن/ موريتانيا/ جامعة نوكتشوط
الأستاذ الدكتور عبد الرحمن الفواز/ الأردن/ جامعة البلقاء التطبيقية
الأستاذة الدكتورة أوميدا غفارواه/ طاجيكستان/ عميدة معهد العلوم الاجتماعية في جامعة خجند
الأستاذ الدكتور محمد شهيد ماتي/ جنوب إفريقيا/ جامعة جوهانسبورغ
الأستاذ الدكتور بروس ستوارت هال/ الولايات المتحدة الأمريكية/ جامعة كاليفورنيا
الأستاذ الدكتور إبراهيم أحمد أبو القاسم/ ليبيا/ مستشار سابق لدى جامعة الدول العربية
الأستاذ الدكتور رفعت عبدالله سليمان حسين/ مصر/ جامعة قناة السويس
الدكتورة وفاء شهوان/ الأردن/ جامعة البلقاء التطبيقية
الدكتور حسين حسين زيدان الخلف/ العراق/ وزارة التربية والتعليم العراقية



الترخيص الحكومي والدولي والغايات

يعمل المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث الذي حصلنا بموجبه لمجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة على الترقمين الدوليين المذكورين أعلاه ضمن تراخيص حكومية صادرة عن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية منذ تاريخ 13-10-2015؛ وذلك كما يلي:

أولاً: الغايات

- البحث والتطوير التجريبي في مجال العلوم الطبية.
- البحث والتطوير التجريبي في مجال العلوم الهندسية.
- البحث والتطوير التجريبي في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- الاستشارات والأبحاث الجيولوجية والفيزيائية والمسح والاستكشاف الجيولوجي والتقيب.
- دار دراسات وبحوث.
- الاستشارات الإدارية.

ثانياً: جهات الترخيص

- أمانة عمان الكبرى، تحت الرخصة المهنية رقم 11561
- وزارة الصناعة والتجارة والتموين، تحت الرخصة الواردة في السجلين رقم 353300 ورقم 203108
- غرفة تجارة عمان تحت السجل رقم 198460
- هيئة الإعلام في المملكة الأردنية الهاشمية، تحت السجل رقم: م ن أ / 10
- الترخيص الدولي من مركز التقييم الدولي التابع للأمم المتحدة ومقره باريس للعمل على إصدار مجلة علمية عالمية محكمة تحت الترقمين الدوليين:

ISSN:2708-7239 Print

ISSN:2710-5059 Online



لماذا هذه المجلة؟

لقد اتخذنا قراراً تاريخياً بإصدار مجلة علمية عالمية محكمة، تعمل دون تدخل بشري، بحيث يكون الباحث أو الدارس هو صانع القرار والمسؤول عن كلمته، فكانت مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة.

تنتهج هذه المجلة العلمية العالمية المحكمة أسلوباً جديداً ومبتكراً في التعامل مع الدراسات والأبحاث العلمية، ونشرها، وهو الأسلوب الذي يقوم على احترام الباحثين والدارسين، واحترام قدرات العقل البشري، فيصبح الباحث هو الناشر، وهو صانع الحدث، وصاحب الكلمة العليا.

سبب التسمية: قد يظن بعض الناس بأن "الإنسانية" تشير إلى الدراسات الإنسانية، ولكن الحقيقة بخلاف ذلك، فهذه مجلة شاملة، تضم جميع التخصصات العلمية والإنسانية والتقنية... وغيرها، ولكل تخصص من هذه التخصصات مجلته الخاصة، التي ينفرد بها تحت مظلة كبيرة، هي المجلة نفسها، وقد استخدمنا -في عنوان هذه المجلة- مفردة "الإنسانية" كبديل للبشرية، ذلك أن الإنسانية فلسفة تُعلي من شأن الإنسان، وتحترم إرادته، وقدراته، وتوجهاته، أو هي -أي الإنسانية- الجانب الطيب فينا، بالإضافة إلى أن الاسم الرسمي للمجلة مشتق من الاسم الرسمي للمحور الإنساني.

أمّا اختيارنا لكلمة المعرفة؛ فلأنّ المعرفة تشمل مجالات الحياة كافة، وتستخدم ما نعرفه اليوم للمساهمة في اكتشاف ما ينبغي أن نعرفه غداً، أمّا مفردة الجديدة؛ فلأنّها تشير باستمرار إلى ما هو متجدد، وقابل للاستيعاب كل جديد.

فمن قال بأنّ المجالات العلمية يجب أن تكون ذات طابع واحد منسوخة عن بعضها؟ ومن قال بأنّ ابتكار أشكال جديدة في النشر وأساليبه أمر صعب، أو لا يجوز؟ قطعاً لم يقل أحد هذا، ولا نظنّ أنّ باحثاً أو دارساً جاداً يجرؤ على قوله؛ لذلك ابتكرنا كعادتنا في المحور الإنساني هذا الأسلوب الجديد لمجلة علمية عالمية محكمة وذات تراقيمين دوليين.



إذن هنا مجلة تنتهج أسلوب النشر الذاتي، والفوري، وأطول مدة يمكن أن ينتظرها باحث يسعى لنشر بحثه فيها هي 24 ساعة؛ ذلك أن دورنا ليس تقييم توجهات الدارسين، وخلق أبحاثهم، ومحاصرة إرادتهم، بل إن دورنا الوحيد أن نمنع أي شخص من الإساءة لنا أو لغيرنا؛ لذلك تركنا كبسة زر وحيدة، بمجرد أن يضغطها أحد المراجعين يكون البحث قد أخذ مكانه اللائق به تحت ضوء الشمس، وصار مطلق السراح، بينما يتلقى الباحث أو الدارس رسالة تفيد بأن بحثه انتشر، كل هذه العملية تستغرق معنا وقتاً يتراوح بين نصف ساعة و 24 ساعة حسب ضغط العمل، وحجم الدراسة التي لن تكون مهمتنا أن نقف أمامها حاملين لها العصا، وباحثين فيها عن أخطاء، فتلك مهمة القراء، والنقاد، والباحثين في المجال نفسه إذا كان الأمر يتطلب ذلك، بل ستكون مهمتنا، فقط، التأكد من أنها ليست أطروحة في شتمنا أو شتم غيرنا، أو محاولة لإحباطنا أو إحباط غيرنا.

لقد اعتاد الأكاديميون والباحثون على مجلات علمية تدقق في أبحاثهم، كما لو كانوا قاصرين، وهي مجلات تتجاهل بأن هذا الأكاديمي أو الباحث مسؤول عن نفسه وعن كل كلمة يكتبها أو يقولها، كما تتجاهل -المجلات التقليدية- بأن هذا الباحث أو الأكاديمي سوف يتقدم للترقية، وبأن جامعته سوف تُقيم أبحاثه من جديد، بمعنى أن هذه الجامعات في كل الأحوال سوف تقوم بتقييم ما هو مُقيم، بالإضافة إلى أن المجلات التقليدية تتجاهل بأن الأشخاص الذين يحملون رتبة أستاذ دكتور (كما توصف في المشرق)، أو أستاذ تعليم عالٍ (كما توصف في شمال إفريقيا) لا يحتاجون إلى تقييم أحد، بعد أن أمضوا حياتهم يقيمون الأبحاث، ويتم تقييمهم.

وهذا التغيير الذي استحدثناه في شكل المجلات العلمية الحالية، والذي ينتهج أسلوب النشر الفوري، ويجعل الباحث مسؤولاً عن نفسه، هو بالضبط نهج المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث، في الإبداع والابتكار، والتنمية، فما هي التنمية إن لم تُكُن تَأهيل الإنسان ليصبح مسؤولاً عن نفسه وعن كلمته مسؤولية كاملة، وكذلك الحال عن تقدمه في الحياة، ونموه الفكري والإبداعي؟.

وبناءً على ما سبق، فإن نشرنا في مجلتنا سيمنحك الثقة بنفسك، بحيث لا يجعلك قادراً على التعامل مع التكنولوجيا فحسب، وإنما يمنحك المقدرة على المساهمة في تطويرها أيضاً.



وبذلك فإنّ نشرك في مجلّتنا سوف يضمن لك ما يلي:

- تستطيع مؤسستك العلمية أو التعليمية، أو التربوية أن تتحقق من نشرك لبحثك في أي وقت من الأوقات.
- سوف يظل بحثك مقروءاً وحياً وقابلاً للحوار في جميع دول العالم.
- إنّ انتهاجك أسلوب النشر المتبع لدينا سوف يوفر عليك الجهد والمال وعناء الانتظار الطويل لتلقي الموافقة أو الرفض من المجلات التقليدية، كما يوفر عليك عناء الحرج من تنفيذ تعديلات على بحثك قد يطلبها محكم أو أكثر ولا تكون مقتنعاً بها، وربما تكون تعديلات غير جوهرية أو عديمة الأهمية لكن تنفيذها يحتاج منك وقتاً طويلاً.
- إنّ نشرك في مجلّتنا يجعل الجميع يعرفون بأنك من الذين يواكبون المستجدات، ويحترمون الإبداع البشري، وقبول الأفكار الجديدة.
- إنّ نشرك في مجلّتنا يضمن لك الحصول على شهادة نشر فورية بثلاث لغات، هي: العربية، والإنجليزية، والفرنسية؛ شهادة ذات ختم الكتروني، وأختام حية يستحيل العبث بها، فالختم الإلكتروني ليس سوى مرجعية حقيقية للتأكد من بحثك بمجرد تسليط كاميرا أي هاتف عليه.
- إنّ نشرك في مجلّتنا يمنحك قوة إضافة بسبب السمعة الحسنة للمحور الإنساني، والاحترام الكبير الذي يحظى به هذا المحور في جميع دول العالم، بالإضافة إلى أنّ المحور الإنساني مؤسسة مرخصة رسمياً من حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، كما أنّ مجلّتنا حاصلة على الترخيم الدولي اللازم لإصدارها من الأمم المتحدة، ممّا يجعلها مجلة معترفاً بها في جميع دول العالم، ومؤسساتها التعليمية، ودوائرها البحثية.

وأخيراً: نحن لا نستخدم الورق إلا في أضيق الحالات، فكل ورقة كانت في الأصل جزءاً من شجرة، تمنحنا الغذاء، وتحمينا من التلوث، وقد جاءت هذه المجلة لتكون بمثابة قفزة معرفية من القفزات التي شهدتها البشرية، وتعيشها بشكل متسارع اليوم، حيث تقول جميع المؤشرات بأنّ ما نقوم به يمثل أول ابتكار عربي -على مستوى العالم- في تاريخ النشر العلمي، فبين أيديكم اليوم أول مجلة تنتهج أسلوب النشر العلمي الذاتي والفوري في كوكبنا كله، وليس البلاد العربية وحدها: كُنْ مسؤولاً عن نفسك، كُنْ مسؤولاً عن كلمتك.



كيف تنشر بحثك

بخطوات بسيطة تكون دراستك قد ظهرت للوجود وأخذت مكانها اللائق تحت الشمس، وهذه الخطوات كما يلي:

أولاً: ادخل إلى موقع المجلة واعمل حساباً خاصاً بك.
ثانياً: اذهب إلى مجالك العلمي واعمل تنزيلاً للقالب الخاص ببحثك (القالب متوفر باللغتين العربية والإنجليزية).

ثالثاً: وأنت تضع بحثك في القالب، اتبع التعليمات الموجودة فيه، ثم حوله إلى PDF رابعاً: قُم باتباع تعليمات الموقع، وحمل بحثك، وارسله بالطريقة التي يرشدك إليها الموقع الإلكتروني، الذي سوف يحيلك بدوره إلى عملية دفع رسم رمزي بهدف التأكد من هويتك المالية، وبأنك غير متورط في مشاكل مالية مع حكومتك أو غيرها.
خامساً: بمجرد أن تدفع الرسم الرمزي يكون بحثك قد وصل لأحد المراجعين، ومهمته التأكد السريع بأن البحث لا يحتوي على إساءة لنا أو لغيرنا، ثم يوافق على نشره بضغط زر واحد، فيصبح بحثك منشوراً ومُعَلَّناً للجميع: لك ولغيرك.

سادساً: بعد هذه الخطوة ستجد خطاب النشر في حسابك على الموقع في ملف PDF حيث ستجده مختوماً بختم الكتروني، بالإضافة إلى اختتام أخرى، ومصاغاً بثلاث لغات، هي: العربية، والانجليزية، والفرنسية.

سابعاً: تستطيع في أي وقت في الحاضر أو المستقبل الدخول إلى الموقع واستخراج نسخة من شهادة النشر، أو من بحثك، كما تستطيع مؤسستك التعليمية أو غيرها، الوصول إلى بحثك بكل سهولة، دون الحاجة إلى التسجيل في الموقع إذا كان الهدف فقط الوصول إلى البحث والتأكد منه، علماً بأننا سنضيف إلى بحثك ختماً إلكترونياً يجعل من السهل التعرف عليه والتثبت منه.

وأخيراً: إذا تم رفض بحثك؛ لأنه يحتوي على إساءات أو شتائم فلن نعيد لك شيئاً من الرسم الرمزي الذي دفعته، أمّا إذا قرر المراجع رفض بحثك لسبب كبير ووجيه، لا علاقة له بالإساءة، فسوف يعكس النظام وبشكل آلي 80% من الرسم الرمزي الذي دفعته ويعيده إليك فوراً، مع أمنيائنا بأن لا يقع هذا الأمر مطلقاً.

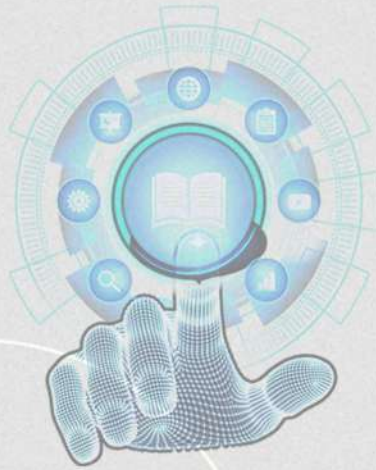


المحتويات

قائمة الأبحاث المنشورة في المجلد حتى هذه اللحظة
يمكنك إعادة تحميل المجلة في أي وقت للاطلاع على أحدث الأبحاث المنشورة

تسلسل	اسم البحث	QR
1	أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة يوسف عبدالله العامر، الأردن 02-03-2023	
2	مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة الدكتورة ديبه موسى الزين، فلسطين 02-03-2023	
3	ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية الأسباب والدوافع من وجهة نظر معلمي المدارس في صعيد مصر نهى محمد كمال محمد، مصر 02-03-2023	
4	درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بعد في تربية البادية الجنوبية تمارا سالم عبدالله الدراوشة، الأردن 02-03-2023	
5	How can we teach our children in times of crisis? Benefit from the experience of city of Mosul Saja Fattah (Iraq) Felix Senger, U.S.A 2023-03-05	

ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

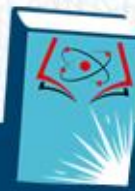
تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1
أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة
يوسف عبدالله العامر، الأردن
تاريخ النشر : 02-03-2023



www.global-journal.org





أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة

The impact of training on improving the performance of staff

in private Jordanian universities

يوسف عبدالله العامر (الأردن)

وزارة التربية والتعليم (الأردن)

Ministry of education (Jordan)

بريد الباحث alamer.yousef11@yahoo.com

هاتف الباحث +96295607331

ملخص

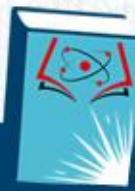
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، وقد قام الباحث بتطوير استبيان يحتوي على (30) سؤالاً تم توزيعها على عينة مكونة من (220) من موظفًا من الجامعات الأردنية الخاصة، وذلك لتحقيق هدف الدراسة، وتم استرجاع (191) استبيان صالحة للتحليل.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها: أن للتدريب أثر على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. وذلك لما له من أثر في تطوير مهاراتهم وقدراتهم نحو الأعمال التي يؤديونها للوصول إلى تحقيق الأهداف. حيث أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=a$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات) في الجامعات الأردنية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، تحسين الأداء، أداء العاملين، الجامعات الأردنية الخاصة.

Abstract : This study aims to identify the impact of training on improving the performance of staff in private Jordanian universities. The researcher developed a questionnaire containing (35) questions distributed to (220) employees from private Jordanian universities, to achieve the goal of the study, and (191) were retrieved. A questionnaire is valid for analysis.

The study reached several results, the most prominent of which was that training had an impact on improving the performance of staff in private Jordanian universities. This is because it has an impact in developing their skills and abilities towards the jobs they perform to reach the achievement of goals. Where the results showed that there is a statistically significant effect at the significance level ($a = 0.05$) for training in its dimensions (defining training needs, designing the



training program, implementing the training program, evaluating the training program) on improving the performance of staff in its dimensions (the pursuit of achievement, strategic thinking, and problem solving In private Jordanian universities.

Key words: training, performance improvement, employee performance, private Jordanian universities.



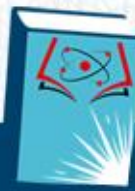
المقدمة

للتدريب أهمية كبيرة في مجال إكساب الأفراد مهارات وخبرات ومعارف جديد تسهم في رفع كفاءتهم وفعاليتهم كما يعد ضرورة للحصول على المعلومات والبيانات التي تنقص الأفراد، والاتجاهات الصالحة للسلطة والعمل والمهارات الملائمة، والأنماط السلوكية إضافة إلى العادات اللازمة لزيادة معدل كفاءته في الأداء. (السموي، 2014).

وما من شك أن التدريب من الأمور الضرورية والمهمة التي تدخل في كافة المجالات والأنشطة، فما من مجال إلا ويحتاج إلى تدريب، فالتدريب يمكّن المتدرب من تطوير وتنمية ذاته وذلك من خلال إكسابه مهارات جديدة وتزويده بمعلومات جديدة مما يؤدي إلى زيادة معارفه ومن ثم تقدمه مما يعود عليه بالنفع الشخصي المتمثل في زيادة دخله المالي الذي يمكنه من العيش الكريم وفي التقدير المعنوي، إذ يؤدي التدريب إلى رفع الروح المعنوية لدى المتدرب، ومن ناحية أخرى يعود بالفائدة على المنظمة التي يعمل بها حيث يعود بالنفع المالي الكبير، إذ أن امتلاك العمالة الماهرة المتعلمة والمدرّبة ذات الخبرة والكفاءة المتميزة تعد أحد أهم مكونات المنافسة بين المنظمات. (صامل، 2011).

ويحتل التدريب مكانةً مهمةً بين أنشطة الموارد البشرية ويعد جزءاً رئيساً من استراتيجية الموارد البشرية في أغلب المنظمات لما له من دور كبير في تنمية العاملين ورفع قدراتهم لضمان بقائها واستمرارها. ويعبر الأداء بمجموعه من الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل. (محيرق، 2014).

والأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (Sasidaran, S، 2018).



وقد وجدت المنظمات لتحقيق هذه الأهداف، فإذا غابت أهدافها تصبح بلا غاية وإن أي مقياس لفاعلية المنظمة يجب أن يربط بين أدائها الفعلي والمستويات التي حددت كأهداف لها. كما يعبر الأداء عن العوامل الأساسية التي تبنى عليها القرارات في المسار المهني للفرد لارتباطهما بمستقبله المهني حيث يحقق الأهداف المرسومة والمرتبطة بالأداء. (Landa، 2018).

ونظرًا لما للتدريب من أهمية مرتبطة بتطوير وتحسين أداء العاملين فإن الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على التدريب وبيان أثره على تحسين أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. مشكلة الدراسة

يعد التدريب من أهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لدورها المحوري في تطور موارد المنظمة البشرية، ويقوم مدخل التدريب على إجراء تحليل للفرص والتهديدات في بيئتي المنظمة الداخلية والخارجية وعواملها المختلفة وتحديد نقاط القوة والضعف في هذه البيئات من حيث الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية ومن ثم تحديد احتياجات المنظمة التدريبية، ومن ثم تحديد احتياجات المنظمات التدريبية وتصميم البرامج وفقًا لتلك الاحتياجات. وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة وجد الباحث عددًا من الدراسات التي توصي بضرورة التركيز على التدريب كاحتياج أساسي لتطوير وتحسين أداء العاملين فيها كدراسة (ابو سليم، 2007) (ودراسة (نعمان، 2008).

لذلك كان الهدف من الدراسة الحالية هو قياس أثر التدريب على أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة.

3. أسئلة الدراسة.

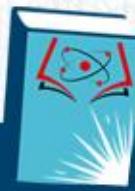
ولتحقيق هذا الهدف ستحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الذي طرحته وهو:

السؤال الرئيس الأول

هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات) في الجامعات الأردنية الخاصة؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأول الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز في الجامعات الأردنية الخاصة؟
- هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة؟



- هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات في الجامعات الأردنية الخاصة؟

أهمية الدراسة:

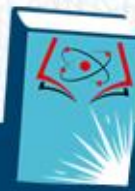
تأتي أهمية الدراسة من جانبين هما:

- الأهمية العلمية (النظرية): تتأتى أهمية التدريب في تحسين أداء العاملين في المنظمات بحسب احتياج تلك المنظمات للتدريب، لذلك تسعى الدراسة إلى تقديم إضافة متواضعة للمكتبة العربية في مجال التدريب، وجذب انتباه الباحثين للكشف عن المزيد من الأفكار المتعلقة بالتدريب لتحقيق التميز في أداء العاملين.
- الأهمية العملية (التطبيقية): تبرز الأهمية العملية للدراسة في مساعدة العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة بشكل خاص والجامعات الأردنية بشكل عام بالاستفادة من نتائجها ولمعرفة ما هو مطبق لديها وما يستوجب تطبيقه حيث أن الاهتمام في عملية التدريب يعتبر خطوة رئيسية في تحديد الرؤية المستقبلية لإدارة الموارد البشرية.

التعريفات الإجرائية:

قام الباحث بتحديد التعريفات الإجرائية لكل متغير من متغيرات الدراسة كما يلي:

- التدريب: هو مجموعة من العمليات المتخصصة والمهمة تهدف إلى إكساب العاملين الخبرة في مجالات متخصصة من أجل رفع الكفاءة وتحقيق الميزة التنافسية وزيادة الإنتاجية والتطوير وتعزيز السلامة المهنية في الجامعات الأردنية الخاصة ليتم التعامل مع العمل بشكل آمن وتفعيل دور الإدارة الفعالة من أجل تهيئتهم للتعامل مع الوظائف سواء في الوقت الحالي أو المستقبلي.
- تحديد الاحتياجات التدريبية: مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في الفرد من معلومات وقدرات ومهارات وخبرات وسلوكيات واتجاهات كي يتمكن الفرد من القيام بعمله بمهارة وحرفية عالية أو تجعله لائقاً لإشغال وظيفة معينة في الجامعات الأردنية الخاصة.
- تنفيذ البرنامج التدريبي: أسلوب تصميم البرنامج التدريبي بحيث يغطي جميع الجوانب التنفيذية في الجامعات الأردنية الخاصة ومن أهمها: توقيت البرنامج وتجهيز البرنامج التدريبي (المادة التدريبية)، والتنسيق مع جميع المدربين والمتدربين وتحديد مكان تنفيذ البرنامج والمتابعة اليومية للبرنامج.
- تقييم البرنامج التدريبي: وهو الحكم الذي يتم من خلاله قياس مدى فاعلية ونجاح البرنامج التدريبي في الجامعات الأردنية الخاصة ويتم من خلال ثلاث مراحل: مرحلة ما قبل التدريب، ومرحلة أثناء التدريب، ومرحلة ما بعد التدريب، وتعد هذه النقطة هي الفاصل النهائي الذي يتم من خلاله قياس مدى تأثير البرنامج التدريبي على أداء العاملين.



- أداء العاملين: هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفة بها وتقاس من خلال النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة. وسيقاس من خلال الأبعاد التالية:
- السعي نحو الإنجاز: هو ميل إلى وضع معايير أداء عالية للذات والعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة مع السعي الدائم للارتقاء بمؤشرات الأداء في العمل.
- التفكير الاستراتيجي: هو طريق أكثر إبداعاً للتفكير في القضايا المستقبلية والتحديات والقضايا التي تواجهها الجامعات الأردنية الخاصة وسوف يتم التعامل معها بما يضمن بقاء المؤسسة وتطورها.
- حل المشكلات: وهو مجموعة العمليات التي يقوم بها العاملون المعنيون في الجامعات الأردنية الخاصة من خلال استخدام المعلومات والمعارف الموجودة والمهارات الجديدة التي اكتسبها بواسطة التدريب من أجل التغلب على المواقف بشكل صحيح والسيطرة عليه.

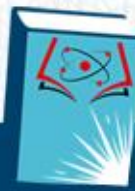
حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدد المكانية: تتمثل في تطبيق الدراسة على الجامعات الأردنية الخاصة.
- الحدود الزمانية: تتمثل في تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2020.
- الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على عينة من رؤساء الأقسام والعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة.
- الحدود العلمية: تقتصر هذه الدراسة على موضوعين هما التدريب وأداء العاملين.

الدراسات السابقة

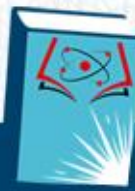
قام الباحث بالرجوع لمجموعة من الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة للوقوف على أهم الدراسات التي تناولتها، والتعرف على الأساليب والإجراءات التي تبنتها، والنتائج التي توصلت إليها، لتكوين قاعدة معرفية تساهم في بلورة هذه الدراسة. وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، مصنفة إلى دراسات عربية وأجنبية. ثم التعقيب على هذه الدراسات، وعرض أوجه التشابه والاختلاف مع نتائج الدراسة الحالية.



1.1.1.1.1 قام العواودة (2010) بإجراء دراسة هدفت بشكل أساسي إلى تحليل العلاقة بين استخدام إستراتيجية التدريب وبين أداء العاملين تحليلاً إحصائياً. كما هدفت الدراسة إلى تحديد الأثر المحتمل لعاملين رئيسيين على الأداء، وقد تم تحديد هذين العاملين لما تم عرضه في الجانب النظري من الدراسة، وقد تم اختبار المتغيرات المستقلة: نظام التدريب، ومعوقات التدريب، باستخدام أسلوب الانحدار البسيط بواسطة برنامج الحاسوب SPSS. وتكون مجتمع الدراسة من بعض الدوائر الوظيفية في جامعة آل البيت، وقد بلغ عدد العاملين فيها (651)، وبلغ حجم العينة (120) موظفاً، واستخدم الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود آثار ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات المستقلة موضع الدراسة على الأداء، وذلك على النحو التالي: بينت الدراسة أن أفضل النتائج التي تم الحصول عليها من خلال اختبار نماذج المعادلات المختلفة هي المعادلة التي تشتمل على المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (أداء العاملين). - أشارت نتائج الدراسة إلى أن معوقات التدريب لها تأثير كبير وقوي وأن أكبر تأثير لها كان على أداء العاملين وبقية (2.017). وقد تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات منها: 1. ضرورة اللجوء إلى طرق علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في جامعة آل البيت ودراساتها، وكذلك العمل على بناء برامج تدريبية تحاكي معوقات الواقع العملي وتعمل على حلها.

أجرى صامل (2011)، دراسة هدفت الى معرفة أثر تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكانت الاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مجلس الشورى السعودي وعددهم (714) وبلغت عينة الدراسة (250) موظف تم اختيارها بصورة عشوائية وتوصلت الدراسة الى ان أكثر المهارات القيادية المطلوبة هي مهارة التخطيط واتخاذ القرارات وأكثر المهارات القيادية المتوفرة لدى في مجلس الشورى السعودي عي مهارة الاتصال كم يساهم التدريب في دور فاعل في تنمية المهارات القيادية وتحسين مستويات الأداء الوظيفي للعاملين في مجلس الشورى السعودي وقد اوصت الدراسة بضرورة دراسة أثر التدريب في زيادة مستويات أداء العاملين.

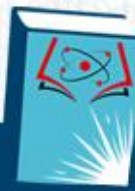
وأجرى السماوي (2014)، دراسة هدفت إلى بيان إدارة المعرفة كمتغير وسيط والتدريب والتنمية وأداء العاملين في وزارة المالية في اليمن، أما عينة الدراسة فتكونت من (250) موظفاً يعملون في المستويات الإدارية الثلاث العليا والوسطى والدنيا، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها كالتالي: إن مستوى التدريب والتنمية في وزارة المالية في اليمن كانت متوسطة وأظهرت الدراسة أن مستوى تقييم أداء العاملين في



وزارة المالية في اليمن كان متوسطاً كما أظهرت النتائج أن ممارسة إدارة المعرفة في وزارة المالية كانت هي أيضاً متوسطة، وبينت الدراسة أن التدريب والتنمية يؤثر تأثيراً مباشراً في أداء العاملين في ظل وجود إدارة المعرفة كمتغير وسيط وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الهدف من الدراسة.

وقام (Asfaw, A, M. et al (2015)، بإجراء دراسة ركزت على تحديد أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين وفعاليتهم في مكتب إدارة المقاطعة الخامسة في أديس أبابا، اثيوبيا. واستخدم الباحث طريقة البحث الكمي على أساس مؤسسي مستعرض. وقد تم جمع البيانات باستخدام أداة مقياس (likert) من عينة بلغت ((150 موظف بعد اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية المنهجية، وتم النظر في (94) استبيانات وكان معدل الاستجابة من 94% خلال التحليل. وأظهرت النتائج ارتباط التدريب والتطوير ارتباطاً إيجابياً كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع أداء الموظف وفعاليته وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها، أن يحافظ المكتب الإداري للمقاطعة الخامسة على توفير أنشطة تدريب وتطوير الموظفين. كما أوصت بضمن مشاركة الموظفين في تخطيط برامج التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات أو العجز أو المهارات.

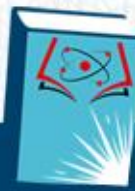
وقدم cobblag (2016) ورقة بحثية توضح العلاقة بين تطوير الموظفين والأداء الوظيفي لموظفي المكتبة من خمس جامعات مختارة في غانا. حيث بحثت سياسات تدريب وتطوير الموظفين والبرامج والأساليب وتحليل الاحتياجات التدريبية وأساليب المراقبة والتقييم في مكتبات الجامعة من أجل إثبات فعالية مبادرات تطوير الموظفين في خدمات المكتبات والمعلومات. وتبنت الدراسة تصميم المسح ومنهج الطرق المختلطة التي تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية في دراسة واحدة. وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين تدريب الموظفين وتطويرهم وأداء عمل موظفي المكتبات في المكتبات الجامعية المختارة في غانا. وكشفت النتائج أيضاً أنه على الرغم من أن تطوير الموظفين يساهم بشكل كبير في توفير خدمات المكتبة والمعلومات بشكل فعال ، فإن تدريب الموظفين وحده لم يساهم في فعالية الموظفين. يجب استكمال تطوير الموظفين باستراتيجيات أخرى لإدارة الموارد البشرية مثل المكافأة والترقية وإعادة التدريب ، إلخ. وقدمت الورقة توصيات حول الكيفية التي يمكن أن يساعد بها تطوير الموظفين في تحسين فعالية موظفي المكتبة. وكشفت النتائج أيضاً أنه على الرغم من أن تطوير الموظفين يساهم بشكل كبير في توفير خدمات المكتبة والمعلومات بشكل فعال ، فإن تدريب الموظفين وحده لم يساهم في فعالية الموظفين. يجب استكمال تطوير الموظفين باستراتيجيات أخرى لإدارة الموارد البشرية مثل المكافأة والترقية وإعادة التدريب.



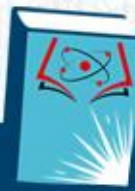
وقام العرينات (2017)، بإجراء دراسة هدفت الى بيان أثر مراحل التدريب في المسار الوظيفي في الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل في عمان اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي اذ تم تطوير استبانة لجمع البيانات من المصادر الاولية وشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين وعددهم 4150 لمجموع (72) شركة من الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل التي وافقت على المشاركة في الدراسة من اصل 138 شركة في عمان، وخلصت الدراسة الى العديد من النتائج كان من اهمها وجود اثر ذو دلالة احصائية لمرحل عمليه التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي، وتنفيذ البرنامج التدريبي، وتقييم ومتابعة البرنامج التدريبي) على المسار الوظيفي بأبعاده (تخطيط المسار الوظيفي، التأهيل الوظيفي، والترقية، والابداع الوظيفي) للعاملين ووجد اثر ذو دلالة احصائية لمرحل عملية التدريب بشكل خاص على المسار الوظيفي للعاملين وفي ضوء هذه النتائج اوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كان من اهمها ضرورة تطوير مفهوم المسار الوظيفي الذي هو من المفاهيم المهمة في ادارة الموارد البشرية والذي ينعكس على رضا العاملين وارتفاعهم للشركة.

وركزت دراسة Engetou, E (2017)، على تأثير تدريب الموظفين وتطويرهم على الأداء التنظيمي. استلهم الأمر من حقيقة أن بعض المنظمات لا يبدو أنها تهتم بتحسين قدرة العاملين لديها ولكن بدلاً من ذلك تستهجن وتعالج أي نقاط ضعف يصورها العمال. ولمعالجة مشكلة البحث، كان الهدف الرئيسي للباحث هو معرفة ما إذا كان لدى National Financial Credit برامج تدريب وتطوير لجميع الموظفين؛ كما أكد الباحث على الأساليب التدريبية المختلفة المصممة وتنفيذها في جميع أنحاء العالم خلال برامج التدريب والتطوير. باستخدام الائتمان المالي الوطني، فرع كومبا، وقد حصل الباحث على معلومات من 30 مستجيباً، من خلال استبيانات ومقابلات وملاحظات شخصية. وأشارت النتائج إلى أن التدريب والتطوير أمر ضروري في كل الشركات وخاصة بالنسبة للموظفين غير المهرة أو الأقل خبرة. أما على مستوى النتائج العملية تم تحسين مساهمة عمل الموظفين بشكل كبير بسبب أساليب وأدوات التدريب المستخدمة من قبل الشركة. وبالتالي، فقد أدى إلى تأثير إيجابي على أداء الموظف وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم الوظيفية.

وهدف دراسة أحمد وحاج (2017)، إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، وقد اختار الباحث المؤسسة الوطنية للتقريب لتكون محل دراسته، حيث قام من خلال هذه الدراسة بمعالجة إشكالية الموضوع المتمثلة في (إلى أي مدى تساهم وظيفة التدريب في الرفع من أداء العاملين بالمؤسسة الوطنية للتقريب ؟). واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي حيث تمثلت الأدوات التي استعملها: بالمقابلة الشخصية مع أصحاب الاختصاص، والوثائق المقدمة من طرف الشركة بالإضافة إلى الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة. وقد



كشفت الدراسة عن أن التدريب يعمل على تحسين أداء الأفراد وذلك من خلال تنمية المعارف وتطوير المهارات وحسن استغلال للطاقات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: إعداد وتقييم البرنامج التدريبي من المهام الأساسية لمصلحة التدريب بالمؤسسة الوطنية للتنقيب. كما خلصت الدراسة إلى أن المؤسسة تهدف من خلال التدريب إلى إكساب العامل المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة إلى تحسين أدائه. كما قدم القرالة (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية، وبيان مدى إمكانية تطبيق استراتيجية التدريب في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وبلغت عينة الدراسة (45) موظفاً من العاملين في دائرة الأرصاد الجوية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية، وأن الدائرة تطبق استراتيجية التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية، مراحل العملية التدريبية (بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (3.54)، وجاء مستوى أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية مرتفعاً. وأوصت الدراسة بضرورة توفير دائرة الأرصاد الجوية مزيد من الاهتمام والدعم من الإدارة العليا لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب منبثقة من الاستراتيجية العامة للدائرة، وضرورة تنويع البرامج التدريبية المقدمة لمواردها البشرية. كما أجرت (Landa. E, 2018)، دراسة هدفت إلى بيان تأثير التدريب على أداء الموظفين؛ وتضمنت تصميم دراسة حالة حيث تم اختيار هيئة إمدادات المياه والصرف الصحي في مدينة طنجة (Tanga UWASA). واستخدمت أساليب أخذ العينات العشوائية وتقنيات أخذ العينات الهادفة لاختيار عينة مكونة من 71 من المشاركين في الدراسة. وتم اختيار المشاركين من الموظفين العاديين ورؤساء الإدارات وإدارة Tanga UWASA. حيث تم جمع البيانات باستخدام المقابلة والاستبيانات والمراجعة الوثائقية. وتم تحليل البيانات الكمية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على إحصاءات وصفية مثل التردد والنسب المئوية بينما تم استخدام مربع تشي لتحديد تأثير التدريب على أداء الموظف. كما تم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى. وأشارت النتائج إلى أن Tanga UWASA ينظم العديد من البرامج التدريبية ويتم اختيار الموظفين بشكل منهجي لحضور تلك البرامج لاكتساب المعرفة والمهارات. ومن ناحية أخرى وجدت الدراسة أن التدريب له تأثير كبير على أداء الموظف. تم العثور على هذه العلاقة ذات الدلالة الإحصائية عند $p < 0.05$. فكلما حصل الموظف على تدريب زاد مستوى أدائه بكفاءة. وقد ساهمت برامج التدريب في زيادة الكفاءة والإنتاجية ورفع مستوى رضا العملاء وزيادة الميزة التنافسية لـ Tanga UWASA على هيئات الإمداد بالمياه الأخرى.



أما دراسة Sasidaran, S (2018)، فقد هدفت إلى فهم الإدارة العليا لأهمية الاستثمار في التدريب والتطوير من أجل تحسين أداء الموظف. إذ يعتمد نجاح أو تدمير الشركة على أدائها الوظيفي. وبالتالي، فإن الموظفين هم أكثر الأصول قيمة لكل شركة لأنها يمكن أن ترفع أو تحط من سمعة الشركة ويمكن أن تؤثر سلبيًا على الربحية. واستخدم الباحث أسلوب تحليل الوثائق لتحديد الاتساق الداخلي بين العناصر في البداية. ثم طبق الإحصاء الوصفي والارتباط ونموذج الانحدار لمعالجة الأهداف وتتبع الاختبارات التشخيصية لاختبار صحة النتائج. وخلصت النتائج إلى أن الموظفون غالباً ما يكونون مسؤولين عن الجزء الأكبر من العمل الضروري الذي يتعين القيام به وكذلك رضا العملاء وجودة المنتجات. بدون تدريب مناسب، لا يتلقى الموظفون الجدد والحاليين المعلومات ولا يطورون مجموعات المهارات اللازمة لإنجاز مهامهم بأقصى طاقاتهم الممكنة. كما أشارت النتائج إلى أن الموظفون الذين يخضعون لتدريب مناسب يميلون إلى الحفاظ على وظائفهم أطول من أولئك الذين يقومون بها.

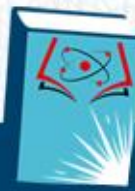
التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال النظر في أهداف الدراسات السابقة وعيانتها ونتائجها يظهر أن بعضها تناول التدريب في مجتمعات دراسية وعينات متنوعة، فدراسة السماوي (2014) تناولت التدريب والتنمية وأدخلت إدارة المعرفة كمتغير وسيط للدراسة، بينما دراسة صامل (2011) تناولت معرفة أثر تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي، في حين أن دراسة Asfaw, A, M. et al (2015) ركزت على تحديد أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين وفعاليتهم.

كما تناول البعض الآخر أداء العاملين كدراسة أمحمد وحاج (2017)، والتي هدفت إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، ودراسة القرالة (2018) التي هدفت إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية، أما دراسة Sasidaran, S (2018)، فقد ركزت على فهم الإدارة العليا لأهمية الاستثمار في التدريب والتطوير من أجل تحسين أداء الموظف.

واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في دعم الأدب النظري وتطوير المقاييس من خلال نتائج تلك الدراسات، وتفسير نتائج الدراسة الحالية، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بمجتمعها (الجامعات الأردنية الخاصة) وعينة بحثها في الإدارات والوسطى والعاملين.



منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد في تصميم الدراسة واختبار أسئلتها الأساليب العلمية لتدعيم ما تم عرضه في الجانب النظري من خلال استبانة وزعت على أفراد وحدة المعاينة من مجتمع الدراسة (الجامعات الأردنية الخاصة)، ليتم تحليلها ووصفها باستخدام الأساليب الإحصائية بقصد التوصل إلى نتائج الدراسة التي تسهم في تقديم التوصيات المناسبة.

عينة الدراسة

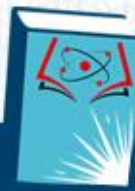
تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة والبالغ عددها (24) جامعة خاصة. وتكونت عينة الدراسة من (220) موظفاً وموظفه في الجامعات الأردنية الخاصة، وكانت وحدة المعاينة من العاملين في الإدارة الوسطى والعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة وهم: رؤساء الأقسام وعددهم (73). الأفراد العاملين وعددهم (147). لذلك تم أخذ عينة مسحية مكونة من (12) جامعة من أصل (24) وبشكل عشوائي من وسط وشمال الأردن وذلك بحسب الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي على الرابط: (www.mohe.gov.jo). وبلغ عدد الاستبيانات المسترة (191) وجميعها صالحة للتحليل. أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة خاصة بالدراسة، حيث تكونت من (30) فقرة بصورة نهائية بعد تحكيم الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات الأردنية ومن ذوي الخبرة والاختصاص وقد أخذ بآرائهم في صياغة النسخة النهائية للاستبانة. وكان لكل متغير (5) فقرات.

ثبات أداة الدراسة

بههدف استخراج ثبات أداة الدراسة تم تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والمقياس ككل للعينة الاستطلاعية، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1): معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والمقياس ككل



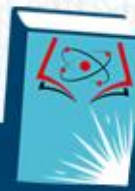
الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	5	0.80
3	تنفيذ البرنامج التدريبي	5	0.83
4	تقييم البرنامج التدريبي	5	0.73
التدريب		15	0.92
1	السعي نحو الإنجاز	5	0.83
2	التفكير الاستراتيجي	5	0.81
3	حل المشكلات	5	0.82
أداء العاملين		15	0.91
المقياس ككل		30	0.95

يظهر من الجدول (1) ما يلي:

- أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس التدريب تراوحت بين (0.73-0.83) كان أعلاها لمجال " تنفيذ البرنامج التدريبي " ، وأدناها لمجال " تقييم البرنامج التدريبي " ، وبلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس التدريب ككل (0.92).

- أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس أداء العاملين تراوحت بين (0.81-0.83) كان أعلاها لمجال " السعي نحو الإنجاز " ، وأدناها لمجال " التفكير الاستراتيجي " ، وبلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس أداء العاملين ككل (0.91). كما بلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.95) وجميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة.

تصحيح المقياس:



تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (30) فقرة موزعة على مقياسين الأول التدريب وتكون من (15) فقرة، والثاني أداء العاملين وتكون من (15) فقرة، حيث استخدمت الباحثة مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وتم إعطاء موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي:

- أقل من 2.33 منخفضة.

- من 2.33-3.66 متوسطة.

من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الأول: هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات) في الجامعات الأردنية الخاصة؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد معاملات الارتباط بين التدريب وتحسين أداء العاملين. والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن اثر التدريب بأبعاده

(تحديد الاحتياجات التدريبية ، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين

ككل (ن=300)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة "F" الإحصائية	Durbin-Watson
تحديد الاحتياجات التدريبية	10.772	0.000	0.249	0.967	0.935	1068.785	0.000	2.145
تنفيذ البرنامج التدريبي	10.858	0.000	0.360					
تقييم البرنامج التدريبي	10.842	0.000	0.233					



المتغير التابع: تحسين أداء العاملين

يظهر من الجدول (2) أن قيمة (R) بلغت (0.967)، وقيمة (R^2) بلغت (0.935) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل على المتغير التابع، أي أن ما نسبته (94%) من التغير في المتغير التابع (تحسين أداء العاملين)، وان تنفيذ البرنامج التدريبي له أكبر تأثير، حيث بلغت قيمة (t) (10.858) وبدلالة إحصائية (0.000) وبنسبة تأثير (36%) والتي تمثل قيمة بيتا (β)، كما بلغت قيمة دوربن واتسن (D-W) (2.145) وهي أقل من (4) مما يدل على عدم وجود مشكلة في الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة.

و بلغت قيمة "F" (1068.785) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي قيمة داله إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات) في الجامعات الأردنية الخاصة.

الإجابة على السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز في الجامعات الأردنية الخاصة؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز، كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز، والجدول أدناه توضح ذلك.

الجدول (3): معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة ب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز

المتغيرات		السعي نحو الإنجاز
تحديد الاحتياجات التدريبية	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
	0.677**	0.000



0.000	0.779**	تنفيذ البرنامج التدريبي
0.000	0.633**	تقييم البرنامج التدريبي

** دال عند مستوى (0.01).

يظهر من الجدول (3) ما يلي:

- أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و السعي نحو الإنجاز بلغ (0.677) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية و السعي نحو الإنجاز.
 - أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز بلغ (0.779) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز.
 - أن معامل الارتباط بين مجال تقييم البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز بلغ (0.633) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز.
- وبالتالي فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز في الجامعات الأردنية الخاصة.

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة ؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة بـ (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي، كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (simple liner Multiple Regression) للكشف عن التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (4): معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة بـ (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي



المتغيرات		التفكر الاستراتيجي
معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	
0.706**	0.000	تحديد الاحتياجات التدريبية
0.813**	0.000	تنفيذ البرنامج التدريبي
0.655**	0.000	تقييم البرنامج التدريبي

** دال عند مستوى (0.01).

يظهر من الجدول (4) ما يلي:

- أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و التفكير الاستراتيجي بلغ (0.706) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية و التفكير الاستراتيجي.
- أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي بلغ (0.813) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي.
- أن معامل الارتباط بين مجال تقييم البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي بلغ (0.655) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي.

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن اثر التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن اثر التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي (ن=300)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة "F" الإحصائية	Durbin-Watson
-----------------	--------	---------------------	-----------	--------	---------------------	--------	---------------------	---------------



					0.226	0.000	4.627	تحديد الاحتياجات التدريبية
1.747	0.000	182.621	0.712	0.844	0.361	0.000	5.157	تنفيذ البرنامج التدريبي
					0.175	0.000	3.859	تقييم البرنامج التدريبي

المتغير التابع: التفكير الاستراتيجي

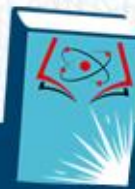
يظهر من الجدول (5) أن قيمة (R) بلغت (0.844)، وقيمة (R^2) بلغت (0.712) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل على المتغير التابع، أي أن ما نسبته (71%) من التغير في المتغير التابع (التفكير الاستراتيجي)، وان تنفيذ البرنامج التدريبي له أكبر تأثير، حيث بلغت قيمة (t) (5.157) وبدلالة إحصائية (0.000) وبنسبة تأثير (36%) والتي تمثل قيمة بيتا (β). كما بلغت قيمة دوربن واتسن (D-W) (1.747) وهي أقل من (4) مما يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة.

و بلغت قيمة "F" (182.621) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي قيمة داله إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة.

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات في الجامعات الأردنية الخاصة؟ وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة بـ (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات، كما تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (simple liner Multiple Regression) للكشف عن التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (6): معاملات الارتباط بين مجالات التدريب المتمثلة بـ (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم

البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات



المتغيرات		حل المشكلات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
0.000	0.698**	تحديد الاحتياجات التدريبية
0.000	0.820**	تنفيذ البرنامج التدريبي
0.000	0.703**	تقييم البرنامج التدريبي

** دال عند مستوى (0.01).

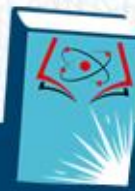
يظهر من الجدول (6) ما يلي:

- أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و حل المشكلات بلغ (0.798) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية و حل المشكلات .
- أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و حل المشكلات بلغ (0.820) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي و حل المشكلات.
- أن معامل الارتباط بين مجال تقييم البرنامج التدريبي و حل المشكلات بلغ (0.703) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و حل المشكلات.

تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن اثر التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات, والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن اثر التدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات (ن=300)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R ²	قيمة F	دلالة "F" الإحصائية	Durbin-Watson
-----------------	--------	---------------------	-----------	--------	---------------------	--------	---------------------	---------------



					0.204	0.000	4.488	تحديد الاحتياجات التدريبية
1.885	0.000	222.623	0.751	0.867	0.265	0.000	4.073	تنفيذ البرنامج التدريبي
					0.256	0.000	6.065	تقييم البرنامج التدريبي

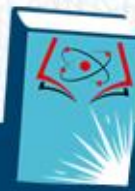
المتغير التابع: حل المشكلات

يظهر من الجدول (7) أن قيمة (R) بلغت (0.867)، وقيمة (R^2) بلغت (0.751) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل على المتغير التابع، أي أن ما نسبته (75%) من التغير في المتغير التابع (حل المشكلات)، وإن تقييم البرنامج التدريبي له أكبر تأثير، حيث بلغت قيمة (t) (6.065) وبدلالة إحصائية (0.000) وبنسبة تأثير (26%) والتي تمثل قيمة بيتا (β)، كما بلغت قيمة دورين واتسن (D-W) (1.885) وهي أقل من (4) مما يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة.

و بلغت قيمة "F" (222.623) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي قيمة داله إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات في الجامعات الأردنية الخاصة.

مناقشة النتائج

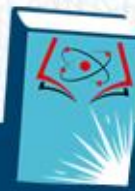
- أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة على مقياس التدريب حيث بلغت (2.89). حيث أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لمجال تحديد الاحتياجات التدريبية حيث بلغت (2.94). أما تنفيذ البرنامج التدريبي أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة للمجال حيث بلغت (3.25). وبينت النتائج وجود درجة متوسطة لتقييم البرنامج التدريبي حيث بلغت (2.74). كما أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لمقياس أداء العاملين حيث بلغت (2.69). حيث أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لمجال السعي نحو الإنجاز حيث بلغت (2.91). ودرجة متوسطة لمجال التفكير الاستراتيجي حيث بلغت (2.61). كما أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة للمجال حل المشكلات حيث بلغت (2.56). وهي نتيجة اتفقت مع دراسة السماوي (2014)، دراسة هدفت



إلى بيان إدارة المعرفة كمتغير وسيط والتدريب والتنمية وأداء العاملين في وزارة المالية في اليمن، والتي توصلت إلى عدد من النتائج كان أبرزها: أن التدريب والتنمية يؤثر تأثيراً مباشراً في أداء العاملين في ظل وجود إدارة المعرفة كمتغير وسيط. ويعزو الباحث هذا التوافق للتشابه بين ربط التدريب بأداء العاملين في حين أن دراسة الباحث اختلفت في مجتمعها عن دراسة السماوي (2014)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن التدريب بدرجة المتوسطة يحتاج لمزيد من الأشخاص القادرين والمتمكنين لتدريب أقرانهم في العمل لرفع مستواهم ومستوى المنظمو التي يعملون بها.

- أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و تحسين أداء العاملين بلغ (0.798) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية وتحسين أداء العاملين. كما أشارت النتائج إلى أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي وتحسين أداء العاملين بلغ (0.925) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي وتحسين أداء العاملين. أما فيما يتعلق بمجال تقييم البرنامج التدريبي وتحسين الأداء فقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين بلغ (0.763) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي وتحسين أداء العاملين. وهي نتيجة اتفقت مع دراسة Asfaw, A, M. et al (2015)، والتي ركزت على تحديد أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين وفعاليتهم في مكتب إدارة المقاطعة الخامسة في أديس أبابا، اثيوبيا. لكنها اختلفت عنها في استخدام الباحث طريقة البحث الكمي على أساس مؤسسي مستعرض. بينما استخدم الباحث في هذه الدراسة التحليل الوصفي. وأظهرت النتائج ارتباط التدريب والتطوير ارتباطاً إيجابياً كما أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع أداء الموظف وفعاليتهم. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أهمية تحديد الحاجة التدريبية في مجال عملهم وعدم تدريبهم على برامج لا تخدم عملهم ولا منظمتهم التي يعملون بها.

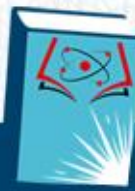
- وقد أظهرت النتائج أيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على تحسين أداء العاملين بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات) في الجامعات الأردنية الخاصة. وقد أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و السعي نحو الإنجاز بلغ (0.677) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية والسعي نحو الإنجاز. كما وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز بلغ (0.779) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز. وفيما يتعلق بمجال تقييم البرنامج التدريبي والسعي نحو الإنجاز أظهرت



النتائج أن معامل الارتباط بلغ (0.633) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و السعي نحو الإنجاز. وهي نتيجة اتفقت مع دراسة Alshuwairekh, K, N (2016) والتي هدفت إلى التحقق من فعالية برامج التدريب على أداء الموظف في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ودلت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية مهمة بين برامج التدريب وأداء الموظف في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. ويعزو الباحث هذا التوافق إلى التوافق في اختيار برامج التدريب وتنفيذها خاصة في القطاع الخاص. في حين أنها اختلفت في مجتمع الدراسة.

- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على السعي نحو الإنجاز في الجامعات الأردنية الخاصة. وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية والتفكير الاستراتيجي بلغ (0.706) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية و التفكير الاستراتيجي. كما أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي بلغ (0.813) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي. كما أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تقييم البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي بلغ (0.655) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و التفكير الاستراتيجي. وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على التفكير الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الخاصة. وهي نتيجة اختلفت مع دراسة Sasidaran, S (2018)، والتي ركزت على فهم الإدارة العليا لأهمية الاستثمار في التدريب والتطوير من أجل تحسين أداء الموظف. كما اختلفت في أسلوب التحليل المستخدم في الدراسة فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل الموثوقية لتحديد الاتساق الداخلي بين العناصر في البداية. ثم طُبِّق الإحصاء الوصفي والارتباط ونموذج الانحدار لمعالجة الأهداف وتتبع الاختبارات التشخيصية لاختبار صحة النتائج. كما اختلفت في أن الموظفين غالباً ما يكونون مسؤولين عن الجزء الأكبر من العمل الضروري الذي يتعين القيام به وكذلك رضا العملاء وجودة المنتجات. بدون تدريب مناسب، كما أشارت النتائج إلى أن الموظفين الذين يخضعون للتدريب يميلون إلى الحفاظ على وظائفهم.

- أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تحديد الاحتياجات التدريبية و حل المشكلات بلغ (0.798) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تحديد الاحتياجات التدريبية و حل



المشكلات. ودلت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تنفيذ البرنامج التدريبي و حل المشكلات بلغ (0.820) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تنفيذ البرنامج التدريبي وحل المشكلات. وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين مجال تقييم البرنامج التدريبي و حل المشكلات بلغ (0.703) وبدلالة إحصائية (0.000), مما يدل على وجود علاقة موجبة بين تقييم البرنامج التدريبي و حل المشكلات. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي) على حل المشكلات في الجامعات الأردنية الخاصة. وهي نتيجة اتفقت مع دراسة أحمد وحاج (2017)، والتي هدفت إلى معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، والتي أظهرت أن إعداد وتقييم البرنامج التدريبي من المهام الأساسية لمصلحة التدريب بالمؤسسة الوطنية للتنقيب. كما خلصت الدراسة إلى أن المؤسسة تهدف من خلال التدريب إلى إكساب العامل المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة إلى تحسين أدائه. ويعزو الباحث هذا التوافق إلى اختيار التدريب كمتغير أساسي في تطوير العاملين من خلال إكسابهم المهارات والمعارف اللازمة لتحسين أدائهم.

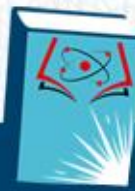
التوصيات

في ضوء النتائج السابقة يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1- يوصي الباحث الجامعات الأردنية الخاصة بتفعيل دور التدريب، لدوره البارز في تحسين أداء العاملين وذلك من خلال:

- تعزيز الاهتمام بالتدريب وتطوير أساليب وتقنيات اتصال بين المدربين والمتدربين، لتحقيق أفضل النتائج وتطوير مهارات العاملين، وتعزيز دورهم في وضع السياسات المتعلقة في العمل بما يتناسب وظروفهم.
- تعزيز العاملين لزيادة دافعيته نحو البرامج التدريبية التي تنعكس على إقبال العاملين على العمل.
- الوقوف على احتياجات العاملين التي تحتاج منهم تطويرها وسد تلك الفجوات مما يعكس تحسناً واضحاً على نتائج العمل والوصول إلى الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- تقييم البرامج التدريبية وربطها بنتائج أداء العاملين والذي من شأنه أن يربط وبشكل مباشر بسياسات الجامعة وتحقيق نتائجها.

2 - يوصي الباحث الجامعات الأردنية الخاصة بضرورة تبني برامج تدريبية من خلال الإعداد لخطط متكاملة تعمل على تحسين وتطوير أداء العاملين، من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والوقوف على نقاط القوة



والضعف بعد الانتهاء من البرامج التدريبية وربط ذلك بتفكير الجامعة الاستراتيجي لحل المشكلات التي تواجهها أو إعداد خطط مستقبلية لتلافي تلك المشكلات حالها وقوعها.

3- كما يوصي الباحث الجامعات الأردنية الخاصة بتنفيذ برامج تدريبية مبنية على خطط تطويرية تصب في مصلحة العاملين التي تنعكس على تطور وتقدم الجامعة، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين في الخدمة المقدمة للجمهور.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

السماوي، أحمد (2014). "أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة – وزارة المالية في اليمن – دراسة حالة". جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ج1.

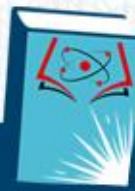
صامل، ناصر بن علي (2011)، "تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي – دراسة حالة". جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، المكتبة الأمنية. المكتبة الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

2 العواودة، وليد (2010). "أثر استخدام استراتيجية التدريب على أداء العاملين لدى الدوائر الإدارية في جامعة آل البيت الأردنية: دراسة ميدانية". مجلة المنارة، Al manarah, vol. 17, no 5. العرينات، زعل محمود (2017): "أثر مراحل عملية التدريب في المسار الوظيفي في الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل". رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، قسم إدارة الموارد البشرية.

القرالة، عبدالمنعم موسى (2018). "أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية". دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية". مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، المجلد 4، العدد 1، الأردن.

محيرق، مبروكة (2014). "أساسيات تدريب الموارد البشرية"، القاهرة: دار السحاب للنشر.

أبو سليمة، باسم (2007). "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأنروا الأقليمي بغزة". الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.



نعمان، عائده (2008). "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة". جامعة تعز – الجمهورية اليمنية.

أحمد، بلقاسم، و الحاج، نزار (2017). " أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب" جامعة قاصدي مرباح – ورقلة- معهد التكنولوجيا، قسم المناجمنت.

ثانيًا: المراجع باللغة الإنجليزية

Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The impact of training and development on employee performance and effectiveness: A case study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(04), 188-202.

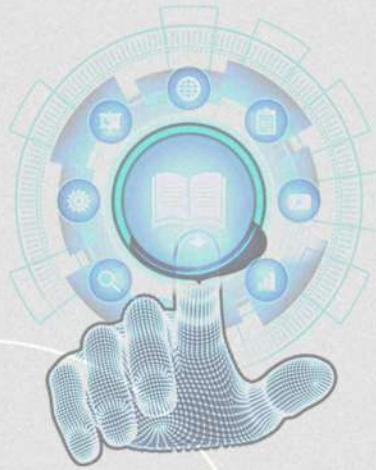
Cobblah, M. A., & Van der Walt, T. B. (2017). "Staff training and development programmes and work performance in the university libraries in Ghana". *Information Development*, 33(4), 375-392.

Engetou, E. (2017): " THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON ORGANI-ZATIONAL PERFORMANCE. Case study: *National Financial Credit Bank Kumba*". *Centria University of Applied Sciences*.

Landa, E. (2018), "Influence of Training on Employees Performance in Public Institution in Tanzania" School of Public Administration and Management Mzumbe University, *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058, 2018, Vol. 8, No. 2.

Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Private Organization in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN, 13-21.

ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في
محافظات غزة

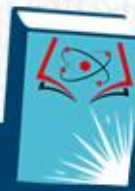
الدكتورة ديبه موسى الزين، فلسطين

تاريخ النشر : 02-03-2023



www.global-journal.org





مستوى الرضا الوظيفي

لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة

The level of job satisfaction

At the teachers of special education schools in the governorates of Gaza

الدكتورة ديبية موسى الزين (فلسطين)

Dr. Deba Moussa Al-Zein (Palestine)

جامعة الأقصى (فلسطين)

Al-Aqsa University (Palestine)

بريد الباحث adadybt@gmail.com

هاتف الباحث +970592673000

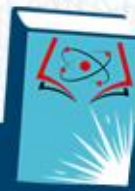
ملخص

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخدمة، ونوع المؤسسة. تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة وعددهم (245) معلماً ومعلمة، و(245) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام الحكومية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال: الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها حصل على المرتبة الأولى، بوزن نسبي قدره 80%، وتلاه على التوالي: مجال الرضا عن الراتب الشهري، بوزن نسبي قدره 79%، مجال الرضا عن طبيعة العمل، بوزن نسبي قدره 78%، مجال الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، بوزن نسبي قدره 77.7%، مجال الرضا البيئة المؤسساتية، بوزن نسبي قدره 75.3%، وحصل الوزن النسبي للدرجة الكلية للمقياس 78%.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في مجالي: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير الجنس. كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في جميع مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، لصالح سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات)، و(11 سنة فأكثر).

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، فلسطين، فروق معنوية، التربية الخاصة.

Abstract The current study aims at (1) recognizing the level of job satisfaction among special education male and female teachers (2) identifying the significant differences in the study scale dimensions attributed to gender, service years, and institution type. The study sample consisted of all special education male and female teachers in gaza public education governorates (245 teachers). The study used a researcher-mode scale for measuring the level of job satisfaction among the study participants.



Results of the study showed that the participants satisfaction with the relation between institution staff got the first rank with a relative weight of 80% followed by satisfaction with monthly salary (79%) satisfaction with job nature (78%) satisfaction with relationship with institution administration (77.7%) satisfaction with institution environment (75.3) and the overall relative weight of the scale was 78% the study results also showed that while there were statistically significant differences in two dimensions (satisfaction with monthly salary and satisfaction with institutional environment and the overall score of the scale in favor of males, there were no significant differences in the dimensions of satisfaction with job nature, relationship with institution staff, and relationship with institution administration attributed to gender, results also revealed that there were no statistically significant differences in all scale dimensions and the overall score of the scale except that there were significant differences in satisfaction with relationship with institution staff in favor of service years (less than 5 years and more than 11 years) additionally , it was revealed that while there were significant differences in both satisfaction with monthly salary and satisfaction with institutional environment in favor of males, there were no statistically significant differences in satisfaction with job nature, relationship with institution staff, and institution administration attributed to gender.

Key words: job satisfaction, Palestine, significant differences, special.



مقدمة

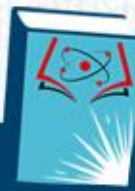
إن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله ومجاله ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه.

وقد أشار آل ناجي (1993) أن طبيعة عمل المعلم تتطلب عدداً من الخصائص النفسية مثل: الصبر، القدرة على التحمل، المثابرة، ويؤكد أيضاً على أهمية البيئة التعليمية المحيطة وتأثيرها على روح العملية التعليمية، فمهنة التدريس تعد من أسمى المهن على مر العصور إذا أخذ بعين الاعتبار العمل الجليل الذي يقوم به المعلم في خدمة العلم والمجتمع.

حيث يعد من أهم المرتكزات الأساسية للعملية التربوية، وبدونه يعاني المتعلم كثيراً ويلقي الصعاب من أجل الحصول على ما يحتاجه من خبرات ومعارف، وعلوم، فهو الذي يوقظ مشاعرهم ويحي عقولهم ويرقى إدراكهم (أبو مسامح 2010).

وإن من أهم عوامل نجاح المعلم في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، حيث يعد الرضا الوظيفي لديه من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، لأن الرضا عن المهنة يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها نحو العمل بالمدرسة (حكيم، 2009).

لذا إن المعلمين بحاجة إلى المزيد من الاهتمام في كافة الجوانب المادية والمعنوية التي تساعد على القيام بدورهم الكبير تجاه الطلبة والمدرسة والمجتمع وهنا يبرز دور الإدارة التعليمية والمدرسة في توفير كافة الخدمات المادية التي يحتاجها المعلمون والتي تعتبر من أهم العوامل التي يشعر المعلمون من خلالها بتوفير عنصر الأمن والأمان والروح المعنوية والطمأنينة وتزيد من دافعيتهم نحو تحسين الأداء وهذه الخدمات تتعلق بتحسين رواتبهم وترقياتهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم لتشجيعهم على المزيد من العطاء والجهد مع توفير مناخ تنظيمي مدرسي مناسب مع مراعاة حالات وظروف المعلمين النفسية والاجتماعية سواء



معلمي التربية الخاصة أو معلمي التعليم العام، إلا أن معلمي التربية الخاصة يتعاملون خصوصاً مع التلاميذ ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة مثل ذوي الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية، وصعوبات التعلم وهي من أكثر المهن التعليمية إقبالاً بضغط العمل، إذ يعاني المعلمون من مشاعر الإحباط والقلق والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين إذ يعد كل طالب حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية، واختيار أساليب التدريس المناسبة.

كما أن تدني انخفاض القدرات العقلية وانخفاض مستوى التحصيل لدى هؤلاء الطلبة من شأنه أن يولد لدى بعض المعلمين الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية وإشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية إيجابية تجاه عمله، وقد خلص برونيل وزملاءه (1995) أن بقاء معلم التربية الخاصة في عمله أو مغادرته يتأثر غالباً بخصائصه، ويتأثر ببيئة العمل عليه، ومن المسلم به إن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لاسيما في مجال التربية والتعليم وتؤكد ذلك العديد من الدراسات التي أجراها كل من آل ناجي والمحبوب (1993) حيث أشار إلى أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح في العمل ودراسة الجبار (2004) التي أثبتت أن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله، ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه، وقد بينت نتائج دراسة تشي كيونغ (2008) أن مشاركة المعلمين في صنع القرار له نتائج مؤثر في الرضا الوظيفي، الالتزام، وتصور حجم العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه ينبغي تشجيع مشاركة المسؤولين للمعلمين في صنع القرار كالمناهج الدراسية، ومجالات القرار الإداري، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام بسياسات المدرسة بشكل كبير.

كما أظهرت نتائج لوري لوب (2002) أن أسباب عدم رضا معلمي التربية الخاصة هو الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه. في حين أشار (عبد العزيز واليوسف، 2000:210) إلى أن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصيته، حيث أن معرفته لسماته الشخصية تؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعد في التعامل مع تلك الفئات الخاصة.

مما سبق يتضح لنا أن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة من أبرز العوامل التي تؤثر على عطائه ونظراً لعلاقة الباحثة مع مؤسسات التربية الخاصة وأنها تترأس مؤسسة ترعى المعوقين عقلياً منذ عشر سنوات جاءت هذه الدراسة لتركز على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في قطاع غزة وعلاقته ببعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة:

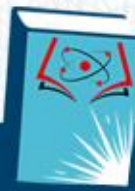
تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1 – ما مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؟
- 2 – هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى)؟
- 3 – هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر)؟
- 4 – هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير لنوع المؤسسة: (مدارس تربية خاصة، مدارس التعليم العام الحكومية)؟

هدف الدراسة:

ترمي الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخدمة، نوع المؤسسة.

أهمية الدراسة:



تكمُن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي نتناوله، حيث تتمثل أهميتها النظرية، والتطبيقية فيما يلي:
فمن حيث الأهمية النظرية، فإن الدراسة الحالية تلقي الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة، مما يعزز الدراسات والأبحاث النفسية في التربية الخاصة في المجتمع الفلسطيني، فعلى الرغم من إجراء العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، فإنه لم تجر دراسات تناولت مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها، ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول متغيرات الدراسة الحالية، بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

أما من حيث الأهمية التطبيقية، فتكمُن أهمية الدراسة الحالية فيما تسفر عن نتائج يمكن أن توظف في ميدان التربية الخاصة من قبل أهل الاختصاص في المجال؛ لوضع برامج إرشادية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، بما يكفل لهم الاندماج المهني.

مصطلحات الدراسة:

١ - تعريف الرضا الوظيفي:

أ- تعريف الرضا الوظيفي مفاهيمياً (حسب طبيعة الدراسة):

شعور معلم التربية الخاصة بالرضا الوظيفي مع الفئات الخاصة؛ نتيجة لشعوره بالرضا عن مختلف العوامل المتعلقة به هي: الرضا عن الراتب، الرضا عن الإدارة المدرسية، الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن بيئة العمل (أبو مصطفى والأسود، 2010).

ب - تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً:

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني الذي استخدم لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة بالعينة المكونة من (490) معلماً ومعلمة، والأداة المستخدمة هي: مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها، إعداد الباحثة.

دراسات سابقة:

لقد اطلعت الباحثة على تراث الدراسة، وحصلت على مجموعة من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية،

فيمل يلي أهمها:

دراسة لوري (2002) Lori:

هدفت: إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ومدى الرضا الوظيفي لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة، وبيّنت نتائج الدراسة أن الإجهاد، الإحباط، والاستياء، كانت من أهم مظاهر الضغوط التي عانى منها المعلمون، كما بيّنت نتائج الدراسة: أن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي.

دراسة عبد الجبار (2004):

هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وقد شملت عينة الدراسة (251) معلماً، وقد بيّنت نتائج الدراسة أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام.

دراسة لوري ولوب (2002) Lorie & Loeb:

هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى كل من معلمي التربية الخاصة والتعليم العام، وقد تكونت عينة الدراسة من (116) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام.

دراسة بروتون (2002) Bruton:



هدفت إلى التعرف على العوامل المرتبطة بالبقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (156) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى تأثير سنوات الخبرة بالتدريس على الرضا عن العمل لدى الفئات الخاصة، أن الضغوط أثرت تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل، وأن لمساندة المدير تأثراً بالرضا عن العمل لدى معلمي موضع الدراسة.

دراسة بلاتسيدو وأغاليوتيس (2008): Platisdou & Agaliotis

هدفت التعرف إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لدى عينة من (127) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد بينت نتائج الدراسة وجود درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى عينة موضع الدراسة، ووجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقياس كل من الاحتراق و الرضا الوظيفي.

دراسة الزيودي والزعول (2008):

هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مع التعرف على الفروق المعنوية في الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة والحكومية في محافظة عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (167) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاءت متوسطة، وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي؛ تعزى لمتغيري: الجنس، المؤهل العلمي، لصالح الإناث، وحملة درجة الماجستير، بينما لم تبين نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي؛ تعزى لتفاعل متغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، والمؤهل العلمي.

دراسة الزهراني ورشدي (2009):

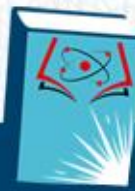
هدفت إلى التعرف على التنبؤ بالرضا المهني بالذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (207) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الرضا المهني؛ تعزى لمتغير الإعاقة، في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في الرضا المهني؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، لصالح الخبرة في التدريس من 6-10 سنوات، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني في ضوء الذكاء الانفعالي لدى عينة موضع الدراسة.

دراسة أبو مصطفى والأشقر (2012):

هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، وقد تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومية، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغيري: النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة الدبلوم، وسنوات الخدمة من 1 – 5 سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، والمؤهل العلمي، لصالح الذكور، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها، وحملة درجة الدبلوم، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

دراسة رامي طشطوش، وآخرين (2013):

هدفت إلى التعرف على علاقة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة لدى معلمي غرف المصادر، وقد تكونت عينة الدراسة من (121) معلماً ومعلمة يقومون بتدريس الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر كانت بدرجة متوسطة، كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين من حملة



البكالوريوس لديهم درجة رضا وظيفي أعلى من المعلمين حملة الماجستير، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية دالة بين كل من الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

دراسة الشرمان, جعافرة (2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

دراسة الخزاعلة, محمد (2014):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، وقد تكونت عينة الدراسة من (179) موظفاً وموظفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداة ككل، وبينت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند استخدام اختبار شيفية للمقارنات البعدية تبين أن الفروق جاءت لصالح أصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في جميع مجالات الأداة والأداة ككل.

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيراً مهماً – الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة - حيث إنه يؤثر تأثيراً كبيراً على إنتاجهم، صحته الجسمية، والنفسية.

كما أن الدراسات السابقة استخدمت متغيرات ذات علاقة بمتغير الرضا الوظيفي، منها: الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، العبء التدريسي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهم الوظيفي، أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام، أن الضغوط أثرت تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل، وأن لمساندة المدير تآثراً بالرضا عن العمل، ووجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقياس كل من الاحتراق و الرضا الوظيفي، وأن المعلمين من حملة البكالوريوس لديهم درجة رضا وظيفي أعلى من المعلمين حملة الماجستير، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية دالة بين كل من الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

الطريقة والإجراءات:
المجتمع الأصلي للدراسة:



يضم المجتمع الأصلي للدراسة (490) معلماً ومعلمة، منهم (245) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة و(245) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها في الفصل الدراسي الثاني للعام 2018 / 2019.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة وعددهم (245) معلماً ومعلمة، و(245) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام الحكومية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أداة الدراسة:

مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، إعداد الباحثة:

يتكون من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات، هي: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، الرضا عن البيئة المؤسساتية، وكل مجال يشمل (10) فقرات. ولقد اتبع في تصميم المقياس الخطوات التالية: تعريف مصطلح الرضا الوظيفي، الاطلاع على المقاييس التي تناولت مقياس الرضا الوظيفي، تحديد مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، عرض المقياس في صورته المبدئية على بعض أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخبرة الطويلة في مجال التربية الخاصة، وأعد بناء على الخطوات السابقة مقياس الرضا الوظيفي. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات المقياس؛ أعطيت تقديرات: (3، 2، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات: نعم، بين، لا، وتتراوح درجة المجال بين 10 - 30 درجة، والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 50 - 150 درجة، وصمم المقياس ليطبق بطريقة جماعية، وتطبيقه يتطلب من 15-20 دقيقة. وتتطلب تعليماته من المفحوصين الاستجابة عما يشعرون به من رضا وظيفي داخل المدرسة، وتشير الدرجة 112.5 إلى ارتفاع في الرضا الوظيفي، في حين تشير الدرجة 75 إلى رضا وظيفي متوسط، بينما تشير الدرجة 37.5 إلى انخفاض في الرضا الوظيفي. وأجرى للمقياس عدة دراسات لاختبار صلاحيته من الناحية السيكومترية، فمن حيث الصدق، فقد استخدمت عدة طرق، هي: الصدق الظاهري، حيث تم عرض المقياس على عدد من معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، من ذوي الخبرة الطويلة في مجال التربية الخاصة، وأوضحوا أن المقياس شامل لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، صدق البناء، حيث حسبت معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، درجة كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ودرجة كل مجال مع المجالات الأخرى، وتراوحت معاملات الصدق بين 0.38 - 0.72، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، تطمئن على تطبيقه على عينات من معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

كما أجريت للمقياس عدة طرق لحساب معاملات الثبات، هي: إعادة القياس، حيث تم حساب معاملات الثبات للمقياس على عينة الصدق نفسها، عن طريق حساب معامل الاستقرار، وذلك بتطبيق المقياس مرتين بفرق زمني قدره شهر، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.90 - 0.92، وهي تشير إلى استقرار مرتفع للمقياس، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معاملات الثبات لمجالات المقياس، حيث تم تجزئة المقياس إلى نصفين متساويين، علوي، وسفلي، ثم حسب معامل الارتباط بين النصفين، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.85 - 0.91 وهي معاملات تمثل ثباتاً عالياً، كما حسبت معاملات ألفا باستخدام معادلة 20 كبودور، ريتشاردسون "20" تعديل كرونباخ لمجالات المقياس، بهدف معرف مدى تجانس درجات المقياس، حيث يشير هذا المعامل إلى متوسط المعاملات التي تنتج عن تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرائق مختلفة، وتراوحت معاملات بين 0.84 - 0.90، وهذا يؤكد على تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

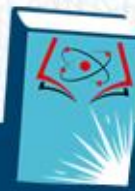
نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول:

نص السؤال الأول على أنه:

" ما مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها ".

وللإجابة على السؤال الأول؛ قامت الباحثة بتحديد درجة القطع التي يكون عندها مستوى الرضا الوظيفي مقبول (112.5)، أي ما يمثل 75% فأكثر من الدرجة الكلية للمقياس، وهي (150)، والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول (1)

المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي لمجالات مقياس موضع الدراسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	الرضا عن الراتب الشهري .	2.37	79%	2
2	الرضا عن طبيعة العمل .	2.34	78%	3
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة.	2.40	80%	1
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	2.33	77.7%	4
5	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	2.26	75.3%	5
	الدرجة الكلية للمقياس.	2.34	78%	-

يتضح من الجدول السابق أن مجال: الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها حصل على المرتبة الأولى، بوزن نسبي قدره 80%، وتلاه على التوالي: مجال الرضا عن الراتب الشهري، بوزن نسبي قدره 79%، مجال الرضا عن طبيعة العمل، بوزن نسبي قدره 78%، مجال الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، بوزن نسبي قدره 77.7%، مجال الرضا البيئة المؤسساتية، بوزن نسبي قدره 75.3%، وحصل الوزن النسبي للدرجة الكلية للمقياس 78%.

نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على أنه:

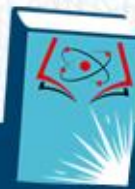
" لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير الجنس: (ذكر ، أنثى) "

وللإجابة على السؤال الثاني؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى).

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى).

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	الرضا عن الراتب الشهري .	ذكر	115	2.41	0.26	2.17	**
		أنثى	130	2.33	0.27		
2	الرضا عن طبيعة العمل.	ذكر	115	2.35	0.30	0.55	///
		أنثى	130	2.33	0.23		
3	الرضا عن العلاقة مع	ذكر	115	2.42	0.26	0.17	///



		0.22	2.37	130	أنثى	العاملين في المؤسسة .	
///	1.30	0.32	2.35	115	ذكر	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	4
		0.29	2.30	130	أنثى		
**	2.68	0.33	2.31	115	ذكر	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	5
		0.34	2.20	130	أنثى		
*	2.57	0.21	2.37	115	ذكر	الدرجة الكلية للمقياس.	
		0.17	2.31	130	أنثى		

/// = غير دالة إحصائياً * = دالة عند مستوى 0.05 ** = دالة عند مستوى 0.01

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.05 لدرجة حرية (ن - 2) = 1.96 ، (0.01) = 2.058.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية في مجالي: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير الجنس.

نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الخامس على أنه:

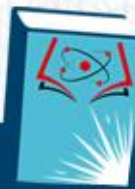
" لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها ؛ تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات ، 6 - 10 سنوات ، 11 سنة فأكثر)." .

وللإجابة على السؤال الثالث؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في الدرجة الكلية للمقياس ومجالاته؛ تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

جدول (2)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات مقياس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس ؛ تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الرضا عن الراتب الشهري .	بين المربعات	0135	2	0.067	0.912	///
		داخل المجموعات	17.889	242	0.074		
		المجموع	18.024	244			
2	الرضا عن طبيعة العمل.	بين المربعات	0.284	2	0.142	2.062	///
		داخل المجموعات	16.648	242	0.069		
		المجموع	16.932	244			
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .	بين المربعات	0.377	2	0.189	3.231	*
		داخل المجموعات	17.118	242	0.058		
		المجموع	14.495	244			
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	بين المربعات	0.113	2	0.057	0.605	///



		0.094	242	22.710	داخل المجموعات		
			244	22.824	المجموع		
5	///	0.632	2	10.143	بين المربعات	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	
			242	27.406	داخل المجموعات		
		0.113	244	27.550	المجموع		
6	///	1.660	2	0.120	بين المربعات	الدرجة الكلية للمقياس .	
			242	8.761	داخل المجموعات		
		0.036	244	8.881	المجموع		

/// = غير دالة إحصائياً * = دالة إحصائياً عند مستوى 0.05

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة " ف " عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (183 - 2): 3.04

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق معنوية في جميع مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة. ولمعرفة اتجاه الفروق في المجال قامت الباحثة بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (4)

المقارنات البعدية بين متوسطات مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة ؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

البيان	أقل من 5 سنوات	6 - 10 سنوات	11 سنة فأكثر
أقل من 5 سنوات	م = 2.4121	م = 2.3246	م = 2.4257
م = 2.4121	-	*0.08749	-0.01363
6 - 10 سنوات	-0.08749*	-	-0.10112*
م = 2.3246	-	-	-
11 سنة فأكثر	0.01363	*0.10112	-
م = 2.4257	-	-	-

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، لصالح سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات)، و(11 سنة فأكثر).

نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الثاني على أنه: " لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة ": (مدارس تربوية خاصة ، مدارس التعليم العام الحكومية). وللإجابة على السؤال الثاني؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس نوع المؤسسة.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقياس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة.



م	مجلات الدراسة	مقياس موضع	نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	الرضا عن الراتب الشهري .		تربية خاصة	245	2.40	0.27		**
			تعليم عام	245	2.33	0.53		
2	الرضا عن طبيعة العمل.		تربية خاصة	245	2.34	0.26		///
			تعليم عام	245	2.21	0.44		
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .		تربية خاصة	245	2.39	0.24		///
			تعليم عام	245	2.06	0.51		
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.		تربية خاصة	245	2.32	0.31		///
			تعليم عام	245	1.87	0.51		
5	الرضا عن البيئة المؤسساتية.		تربية خاصة	245	2.24	0.34		**
			تعليم عام	245	2.31	0.47		
	الدرجة الكلية للمقياس.		تربية خاصة	245	2.33	0.19		*
			تعليم عام	245	2.05	0.27		

/// = غير دالة إحصائياً * = دالة عند مستوى 0.05 ** = دالة عند مستوى 0.01

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.05 لدرجة حرية (ن - 2) = 1.96.

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.01 لدرجة حرية (ن - 2) = 2.58.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية في مجالي: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة.

مناقشة النتائج:

لقد أظهرت نتائج السؤال الأول أن معلمي التربية الخاصة أعطوا أهمية لجميع مجالات المقياس مما يدل على أنهم يتمتعون برضا وظيفي أعلى من المتوسط حيث كانت الدرجة الكلية للمقياس 78% وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة لونج (long 1990) حيث توصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس المتوسطة في الولايات المتحدة راضون عن عملهم، وأن هناك ارتباطاً هاماً بين طبيعة العمل والراتب من جهة والرضا الوظيفي لهؤلاء المديرين من جهة أخرى، وكذلك دراسة أيدي والتي توصلت إلى وجود رضا وظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام فهم راضون عن طبيعة المهنة، في حين اختلفت هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية في أنهم غير راضين عن الراتب وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هؤلاء المعلمين يعيشون نفس ظروف العمل ويعملون في بيئة واحدة وفي ظل أنظمة وقوانين موحدة، ولديهم رضا عن راتبهم الشهري مما أوجد لديهم علاقة وطيدة بين الزملاء مما يؤدي إلى تشجيعهم على الانتماء للعمل وبالتالي إلى زيادة الإنتاج والإنجاز وحسب رأي الباحثة أنه كلما كانت مشاعر المعلم إيجابية وراض عن عمله كان أكثر عطاء وجدية.



يتضح من الجدول رقم (2) وجود فروق في مجالي الرضا عن الراتب الشهري، والرضا عن البيئة المؤسساتية والدرجة الكلية للمقياس و تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتفسر الباحثة ذلك بأن مهنة التدريس مهنة محققة للذات فمن خلالها يحصل الرجل على مستوى اجتماعي متميز في المجتمع.

وقد اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (الزيودي والزعول 2008) وقد أظهرت نتائجها إلى وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث بينما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى والأشقر 2012) والتي توصلت إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق معنوية في مجالات الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة وإدارة المؤسسة تبعاً لمتغير الجنس لأن الإناث والذكور يعملون في عمل واحد ويخضعون لنفس ظروف العمل مما يوجد بينهم العلاقات الاجتماعية وقيامهم بالمسؤوليات المختلفة تحت ظروف واحدة.

إضافة إلى الوضع الاقتصادي المأساوي الذي يعيشه الشعب الفلسطيني حيث نجد عدد كبير من الخريجين خاصة من الذكور، وما يقع على الرجل من مسؤوليات اقتصادية واجتماعية خاصة إذا عاش في أسرة ممتدة لذلك يظهر لديهم الرضا عن الراتب والشهري حتى لو كان قليل.

كما يتضح من نتائج جدول رقم (4) عدم وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لصالح سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) (11 سنة فأكثر).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما زادت خبرة المعلم زاد الرضا لديه خاصة في بيئة العمل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه حيث أن الخبرة تولد لدى الفرد الثقة بالنفس، وبالتالي حبه للعمل يزداد باكتسابه مهارات جديدة، ومع سنوات الخبرة يكتسب مهارات جديدة تجعله يرتقى إلى مرحلة أكثر ثقة وأكثر خبرة فيزداد الرضا لديه، وترى الباحثة أن خبرة التدريس تساعد المعلم على فهم طبيعة وتوعية الأساليب والطرق التي يستخدمها وتدعيم كفاءته التدريسية في مجال تخصصه، واكتسابه القدرة على مواجهة المواقف التي تحدث في البيئة التعليمية الصفية و اللاصفية ويزداد لديه الوعي بالذات وتنظيم الذات، والقدرة والكفاءة الاجتماعية والقدرة على الإدارة والقيادة والتخطيط وحل المشكلات فتراكم هذه الخبرة تساعد على الرضا عن العمل وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الزهراني ورشدي 2009) والتي أظهرت وجود فروق معنوية في الرضا المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس لصالح الخبرة في التدريس من 6-10 سنوات ودراسة (بروتن 2002) التي توصلت إلى تأثير سنوات الخبرة بالتدريس على الرضا عن العمل لدى الفئات الخاصة في حين اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى والأشقر 2012) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لسنوات الخدمة.

يتضح من النتائج وجود فروق معنوية في مجالي الرضا عن الراتب الشهري، والرضا عن البيئة المؤسساتية والدرجة الكلية وتعزو الباحثة ذلك إلى الاختلاف في الدخل الشهري بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام فمعلمي التربية الخاصة يفتقرون إلى الأمان الوظيفي وعدم الاستقرار في العمل وضعف الدخل وعدم وجود حوافز أو ترقيات أو مكافآت مادية أو معنوية، وعدم حصولهم على راتب يكافئ عملهم مما يشعرهم بعدم الرضا، فمحصل الفرد على راتب يكافئ عمله ليشعره بالرضا ويلبي حاجاته المعيشية وطلبات أبنائه وأسرتهم ويتناسب مع مستوى الحياة الاجتماعية الكريمة يجعله أكثر رضا عن عمله وأكثر توافقاً واندماجاً ورضاً مع هذا العمل.

إضافة إلى وجود العديد من القوانين والتشريعات الصارمة لدى معلمي التربية الخاصة للعمل مع المعوقين مثل القوانين والأنظمة والخطط الفردية، وزيادة عدد حالاتهم وعدم استقرارها وقلة معلمي التربية الخاصة مقارنة بمعلمي التعليم العام، أما الفروق في مجال البيئة المؤسساتية فتعزو الباحثة ذلك إلى قلة الامكانيات المتاحة في مؤسسات التربية الخاصة وافتقارها إلى الأدوات المساعدة والبيئة اللوجستية المناسبة للتعامل مع المعاقين فهم يحتاجون إلى وسائل ترفيهية وألعاب مسلية وأدوات مساعدة بعكس معلمي التعليم العام فكثرة المتغيرات وكثرة المطالب والمسؤوليات تجعل معلمي التربية الخاصة أقل رضا عن عملهم من معلمي التعليم العام وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لوري ولوب (loriex loeb) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أقل من مستوى معلمي التعليم العام لما يتعرضون له من احباط وضغوط مهنية داخل الصف المدرسي

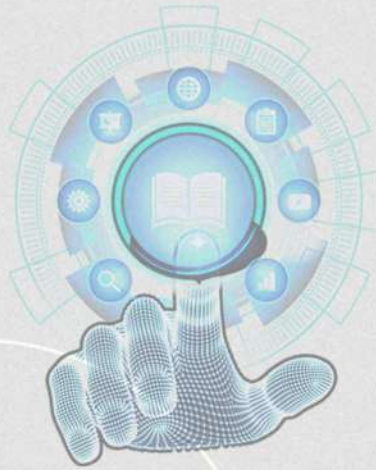


وكذلك دراسة الزيودي والزعول (2008) والتي لم تبين نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي تعزي لنوع المؤسسات.

مراجع:

- 1- أبو مسامح، محسن (2010) "الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا".
- 2- أبو مصطفى، نظمي والأسود، فايز ياسر (2011) "الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني" دراسة ميدانية على عينة من معلمي مدارس التعليم العام ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس". (مشارك)، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 145، الجزء الثاني.
- 3- أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر (2012) "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني"، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلد (19)، عدد (1)، ص 209-238.
- 4- آل ناجي، محمد (1993) "تطبيق نظرية هيرزبرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء"، الإدارة العامة عدد 80.
- 5- حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد (2009): "الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة".
- 6- الخزاعلة، محمد (2014) "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية"، المنارة، المجلد 20، العدد 1.
- 7- الشمران، منير وجعافرة، صفاء (2014) "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي" المنارة، المجلد 20، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- 8- طشطوش، رامي وآخرون (2013) "ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن" مجلة جامعة النجاح للأبحاث للعلوم الإنسانية، فلسطين، م27(8)، ص 1728 – 1762.
- 9- عبد الجبار، عبد العزيز (2004) "الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام" المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد الخامس، الرياض. 113، 65-113.
- 10- عبد العزيز، أمل واليوسفي، ومشيرة عبد الحميد (2000) "سمات الشخصية كمبنى بالأسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة" مجلة البحث في التربية وعلم النفس المجلد (14) العدد (1).
- 11- Brownell, M.S, Mcnellis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and former Teachers personal view.
- 12- Brownell, M.S, Mcnellis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and former Teachers personal view.
- 13- Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.
- 14- Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.
- 15- Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to selected motivations and hygiene" doctoral.
- 16- Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to selected motivations and hygiene" doctoral.

ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1

ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية الأسباب والدوافع من

وجهة نظر معلمي المدارس في صعيد مصر

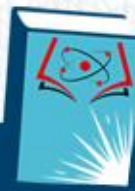
نهى محمد كمال محمد، مصر

تاريخ النشر : 02-03-2023



www.global-journal.org





ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية
الأسباب والدوافع من وجهة نظر معلمي المدارس في صعيد مصر

The phenomenon of school dropout in Egyptian schools causes and motives from the viewpoint of school teachers in Upper Egypt

نهي محمد كمال محمد (مصر)

Noha Mohamed Kamal Mohamed (Egypt)

جامعة المنيا (مصر)

Minia University (Egypt)

بريد الباحث spoiledgirl99@gmail.com

هاتف الباحث +201029136490

ملخص

تُعد ظاهرة التسرب المدرسي من أصعب المشاكل التي تعاني منها الدول بصفة عامة وجمهورية مصر العربية بصفة خاصة، ويقصد بالتسرب الدراسي أن يترك التلميذ المدرسة قبل إتمامه المرحلة التعليمية، وينجم عن هذا عدم انتفاع المتعلم بالمعارف والخبرات والمهارات التي تؤثر في نضجه الجسدي والعقلي والاجتماعي والوجداني (أحمد عبيدات، 2011، ص 40) وهناك بعض المؤشرات للتسرب منها عدم شعور الطالب بالاكتماء والتقصير في أداء الواجبات والانقطاع المتكرر عن الحضور إلى المدرسة (عمر عبد الرحيم نصر الله، 2004، ص 478) ويُعد عامل الفقر من أحد الأسباب الرئيسية وراء ظاهرة عمالة الأطفال، حيث ترسل الأسر ذات الدخل المنخفض أطفالها للعمل. ولقد قامت الباحثة بإجراء الدراسة على عينة قوامها (232) فردا من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة المنيا وأسيوط وسوهاج، كذلك قامت الباحثة بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الصعيد، كما قامت باستخدام استبيان يهدف إلى التعرف على واقع التسرب والأسباب المؤدية إليه، ثم أدرجت مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من وجهة نظر المعلمين.

الكلمات المفتاحية: التسرب، الانقطاع، عمالة الأطفال، عينة الدراسة، استبيان.

Abstract : The phenomenon of school dropout is one of the most difficult problems faced by countries in general and the Arab Republic of Egypt in particular. The school dropout means that the learner abandons schooling before terminating the educational stage and this have serious consequences: for instance the learner won't be able to benefit from the knowledge, experiences and skills necessary for his physical, mental and emotional maturity. (Ahmed Obeidat, 2011, p. 40). Poverty and inadequate financial resources are the main source of this problem. As low-income families send their kids to pursue a profession to supply the family with money resources rather than continuing their school. The researcher has applied the search on a sample consists of (323) teachers from Upper Egypt teachers and then uses a



questionnaire that contains three axes. To calculate the validity of the internal consistency of the questionnaire, the researcher applied it to a sample of (30) individuals From the research community and not from the original sample of the research, where the correlation coefficients ranged between (0.91: 0.59).

key words: dropout, child labor, study sample, questionnaire.



المقدمة ومشكلة البحث

على الرغم من اهتمام الدولة في مكافحة هذه الظاهرة من خلال توقيعها على معظم الاتفاقيات والقوانين والمعايير الدولية المناهضة لعمل الأطفال كالاتفاقية الدولية رقم 138 سنة 1973 للمنظمة الدولية للعمل، والتي حددت السن الأدنى للعمل بـ 18 سنة والتي صادقت عليها بتاريخ 30 أبريل سنة 1984 والاتفاقية الدولية رقم 182 سنة 1999 التي صادقت عليها في سنة 2000 والمتعلقة بالقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال وكذا اتفاقيات حقوق الطفل إلا أن تلك الظاهرة في زيادة ملحوظة ولا توجد أشكال من السعي نحو القضاء على تلك الظاهرة في الوقت الحالي (مكتب العمل الدولي، 2002).

وهناك العديد من المؤشرات التي تبين المراحل الأولى للتسرب المدرسي للتلاميذ والتي من أهمها عدم التنسيق بين الإطار التعليمي الذي يتواجد فيها الطالب والطالب نفسه ومتطلباته وعدم شعوره بالاكتماء من وجوده داخل هذا الإطار، والتقصير في أداء الواجبات المطلوبة منه والبدء بانقطاعات وتأخيرات متباعدة عن المدرسة، هذه المواقف والسلوكيات يجب أن تكون بمثابة منبه أو مؤشر بأن الطالب موجود في الخطوات الأولى إلى التسرب النهائي من الإطار المدرسي الذي يوجد فيه (عمر عبد الرحيم نصر الله، 2004، ص 478).

ويعد عامل الفقر أحد الأسباب الرئيسية وراء ظاهرة عمالة الأطفال في الدول النامية، وهو القوة المحركة والكامنة وراء معظم حالات توجه الأطفال نحو العمل بتلك المجتمعات، وقد أكدت العديد من الدراسات التي أجريت في مجال التسرب الدراسي أن الفئات الفقيرة بهذه المجتمعات هي التي تدفع بأبنائها إلى سوق العمل بدلا من المدرسة، حيث أشارت الدراسة إلى أن هناك رابطا بين مستويات المعيشة وعمالة الأطفال، فالأسر ذات الدخل المنخفض هي الأكثر عرضة لإرسال أطفالهما إلى سوق العمل سواء كان ذلك طوعا لزيادة دخل الأسرة لمواجهة متطلبات العيش وتحملهم قسما من المسؤولية تجاه إعالة أسرهم أو ملزما؛ وذلك لعدم قدرتهم على دفع مصاريف المدرسة، وبالتالي يتم التخلي تلقائيا عن مقاعد الدراسة (Lana Osment, 2014, p21).

ويعد التسرب من المدرسة ظاهرة موجودة في كل دول العالم ولا يكاد يخلو أي مجتمع أو واقع تربوي من هذه الظاهرة إلا إن درجة حدتها تتفاوت من مجتمع إلى آخر ومن مرحلة دراسية إلى أخرى، لذا تعد ظاهرة التسرب من أخطر الحالات التي تضعف من كفاءة النظام التربوي وحسن استثماره للموارد المتاحة فيه سواء كانت في المدينة أو الريف، إذ إن أضرارها تلحق بالفرد نفسه فتعطل جزءا كبيرا من طاقته وتترك في نفسه خيبة الأمل ومرارة الفشل وأضرار تلحق لحركة المجتمع ومشاريعه التنموية التي هي أول ما تتطلبه الإعداد اللازم من القوى البشرية لإدارة دفعة العمل واستمرار دورانه، وعند إمعان النظر إلى موضوع التسرب نجد إن هناك أضرارا لا يمكن تجاهلها لأنها تنخر في جسم المجتمع التربوي وتصيبه بعلل توهنه على مر الأيام فالدراسات التجريبية والتتبعية بينت أن التلاميذ الذين يتركون الدراسة سوف يكون ارتدادهم إلى العمل أمرا لا شك فيه، فهؤلاء المتسربين سوف ينخرطون في سوق العمل أجلا أم عاجلا، وتكمن المشكلة في هذا الانخراط في كونهم عناصر أو قوى عاملة لم تعد قادرة على مزاوله الأعمال بجدارة وكفاءة لما يتميز به السوق من تطور في مكوناته ومتطلباته حيث حلت آلات التكنولوجيا محل القوة البدنية التي تحتاج إلى أفراد قادرين.

لقد ساعدت ظروف عديدة في زيادة حالة تسرب الطلبة فزيادة الجهل والتخلف وانخفاض دخل الأسرة وانشغال الآباء والأمهات في العمل وما تتطلبه المهن التي يمتثلونها من أيدي عاملة وحاجة الآباء إلى الأبناء كقوى عاملة وخاصة في المناطق الريفية ساعدت في زيادة حالة تسرب الطلبة من التعليم ليساندون أبائهم وأمهاتهم في الحصول على لقمة العيش، كما إن غياب الوعي الثقافي والظروف والمشكلات الأسرية التي تتعرض لها بعض الأسر منها حالات الانقسام العائلي والطلاق في الأسرة



وكثرة الخلافات بين الأبوين وكبر حجم الأسرة وازدياد عدد الأولاد في البيت الواحد الصغير المساحة وانشغال الآباء عن أبنائهم في العمل خارج المنزل لساعات طويلة أو عدم تحملهم لمسؤولياتهم قد أسهم إسهاما كبيرا في تفشي حالة التسرب وبنسب عالية

ولتوضيح خطورة الظاهرة فقد رصد الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بمصر عدد المتسربين من التعليم من إجمالي سكان مصر خاصة من هم في الفئة العمرية من 6-20 سنة ، حيث بلغ إجمالي عدد المتسربين من التعليم في هذه الفئة العمرية 1.122 مليون طالب يتركز معظمهم في محافظتي الجيزة وسوهاج ، ووفقا للأرقام والإحصاءات التي رصدها وأعلنها الجهاز في نتائجه عن تعداد مصر الأخير 2017 / 2018 حول ظاهرة التسرب من التعليم للطلاب في الفئة العمرية من 6-20 عام أن هناك نحو 321.8 ألف طالب متسرب من المرحلة الابتدائية و 451.6 متسرب من المرحلة الإعدادية ومن المرحلة الثانوية يوجد نحو 349 ألف متسرب ، وقد احتلت 5 محافظات قائمة الأعلى من حيث أكثر المتسربين من التعليم بها حيث جاءت محافظة الجيزة في المركز الأول إذ يوجد بها نحو 105 ألف متسرب تليها محافظة سوهاج بـ 95.2 ألف متسرب واحتلت محافظة أسوان المركز الثالث بـ 91.9 ألف متسرب من التعليم وفي المركز الرابع جاءت محافظة البحيرة حيث يوجد بها 88.7 ألف متسرب و 82.7 ألف متسرب بمحافظة أسيوط التي احتلت المرتبة الخامسة في المحافظات الأعلى انتشارا لهذه الظاهرة ، وفي المقابل تمثلت أقل 5 محافظات في احتوائها لأقل عدد من المتسربين محافظات الوادي الجديد وجنوب سيناء والبحر الأحمر والسويس وبورسعيد .

وعلى مستوى محافظات الصعيد اعتبرت محافظة الجيزة أعلى المحافظات في وجود أكبر عدد من المتسربين بالتعليم بها ، وفي المقابل جاءت محافظة الأقصر كأقل تلك المحافظات بوجود 15.8 ألف متسرب بها ، وفي باقي محافظات الصعيد جاء عدد المتسربين من التعليم بكل محافظة كالتالي : 52.4 ألف متسرب بمحافظة بني سويف و 62.1 ألف بالفيوم و 70.3 ألف متسرب بمحافظة المنيا ، أما في محافظة أسيوط بلغ عدد المتسربين من التعليم بها 82.7 ألف متسرب وفي قنا 52 ألف .

لذا أصبح من الضروري التنبيه إلى مشكلة التسرب الدراسي في مصر وإلقاء الضوء على مسبباتها ودوافعها ومحاولة إيجاد حلول لعلاجها والقضاء عليها نهائياً ومنع تفشيها ، إن دراسة مشاكل هذا التعليم وبخاصة تلك المشاكل التي تعمل على هدر ضياع الطاقات البشرية والمادية في النظام التعليمي ومنها مشكلة التسرب من الأهمية في العصر الحالي ، وبالتالي تأتي أهمية الدراسة الحالية في التعريف بأسباب ودوافع تلك الظاهرة ووضع الحلول للوقاية منها وخاصة مع ندرة الدراسات - علي حد علم الباحثة - التي قامت بوضع مقترحات لحل تلك الظاهرة ، مما استتارة دافعيته للقيام بتلك الدراسة كمحاولة للوصول إلى حلول مبتكرة للقضاء علي ظاهرة التسرب المدرسي .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى دراسة واقع ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ، وذلك من خلال التعرف علي :

- 1- أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية .
- 2- الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية .
- 3- مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية .

تساؤلات البحث :

- 1- ما هي أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟
- 2- ما هي الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟
- 3- ما هي مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟

مصطلحات البحث :

التسرب المدرسي :

ترك الطالب الدراسة قبل نهاية المرحلة التي سجل فيها (العامدي ، 2002 ، ص193) .



عمالة الأطفال :

هو العمل بأجر أو بدون أجر ، والقيام بالنشاطات التي تؤثر على الأطفال جسديا وعقليا واجتماعيا ، وتحرمهم من حقهم في التعليم ، وتكون خطيرة عليهم ، وهو العمل الذي يضع أعباء ثقيلة على الطفل ويهدد سلامته وصحته ورفاهيته ، والعمل الذي يستفيد من ضعف الطفل وعدم قدرته عن الدفاع عن حقوقه ، وهو العمل الذي يستغل عمالة الأطفال كعمالة رخيصة وبديلة عن عمل الكبار ، والذي يستخدم وجود الأطفال ولا يساهم في تنميتهم ، والذي يعيق تعليم الطفل وتدريبه ويغير حياته ومستقبله (مكتب العمل الدولي ، 1993 ، ص20) .

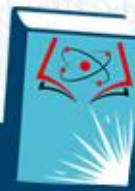
الدراسات السابقة :

1- دراسة " محمد عبود الحراشنة ، أمينة عبد المولي حمد " (2016) وهدفت إلى أسباب ظاهرة التسرب الدراسي والتعرف على دور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد منها ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي ، كما اختار الباحثان عينة عمدية من مجتمع الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (144) مديراً ومعلماً وولي أمر ، وكانت من أهم النتائج دور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي كان متوسط ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لأثر متغير الجنس والمسمى الوظيفي .

2- دراسة " عادل علي صديق حاج أحمد " (2013) وهدفت إلى معرفة أسباب التسرب الدراسي بين تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي بمدينة شندي والريف الجنوبي والتعرف على حجم الظاهرة في مدارس البنين والبنات والكشف عن ارتفاع ظاهرة التسرب الدراسي بين الحلقات ومقارنة نسب التسرب في مدارس مدينة شندي مع مدارس الريف الجنوبي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اختار الباحث عينة عشوائية من مجتمع الدراسة على النحو التالي : (60) معلماً ومعلمة من مدارس مدينة شندي و (60) معلماً ومعلمة من مدارس مدينة الريف الجنوبي ، وكانت من أهم النتائج للتسرب الدراسي أسباب منها الأسباب المدرسية والأسباب الاقتصادية والأسباب الاجتماعية والأسباب الصحية ، أن البنين أكثر تسرباً من البنات ، أن التسرب الدراسي نجده بصورة واضحة عند الجنسين في الحلقة الثالثة ، التسرب الدراسي في مدينة شندي بنسبة متوسطة ، التسرب الدراسي في الريف الجنوبي بنسبة كبيرة .

3- دراسة " محمد فؤاد سعيد أبو عسكر " (2009) وهدفت إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في مدارس البنات الثانوية في مواجهة ظاهرة التسرب الدراسي بمحافظة غزة وسبل تفعيله ، والوقوف على واقع التسرب في هذه المدارس ومعرفة درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في الحد من هذه الظاهرة ومعرفة أثر كل من سنوات الخدمة والمؤهل العلمي ومكان السكن على درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في الحد من هذه الظاهرة من وجهة نظر عينة الدراسة البالغ عددهم (68) مديرة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي موزعاً إستبانة واحدة كأداة للدراسة مكونة من (39) فقرة موزعة على مجالين هما المجال التربوي والمجال الاجتماعي إضافة إلى سؤال مفتوح حول سبل مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية للحد من ظاهرة التسرب ، وكانت من أهم النتائج حصل المجال التربوي على المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.94%) والذي يبين قيام مديرات المدارس بواجبهن في كثير من الجوانب التربوية وهي مقبولة بالنسبة لأداء مديرات المدارس من أجل الحد من ظاهرة التسرب في المدارس الثانوية للبنات ، حصل المجال الاجتماعي على المرتبة الثانية بوزن نسبي (80.17%) والذي يبين العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي من أجل الحد من ظاهرة التسرب المدرسي وهو بحاجة إلى تفعيل ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لكل من متغير سنوات الخدمة والمؤهل العلمي والمديرية التي تتبع لها المدرسة .

4- دراسة " ماجد الربيعي " (2007) وهدفت إلى التعرف على ظاهرة التسرب في العراق من التعليم الابتدائي والأسباب والآثار والمعالجات ، واستخدم الأسلوب المسحي بالتعاون مع المنظمة العالمية للطفولة (اليونيسيف) ، وكانت من أهم النتائج نسبة الأطفال الملتحقين بالمدرسة الابتدائية الذين هم يعمر التعليم الإلزامي (86%) أي إن هناك (600) ألف طفل غير ملتحقين بالمدرسة ، أن حوالي (24%) من الأطفال يتسربون من المدارس قبل إتمام المرحلة الابتدائية الإلزامية ، أن حوالي (21%) من الإناث يعمر التعليم غير ملتحقات بالمدرسة ، أن نسبة الإناث بلغت (31%) في المدن و (51%) في المناطق الريفية ، إما أسباب التسرب فتعزي إلى صعوبة مفردات المنهج واقتزارها إلى التشويق وبعدها عن بيئة التلميذ والقصور في كفاءة المعلم وفي علاقته مع التلميذ والبطالة التي يعاني منها أولياء الأمور مما يضطر الآباء إلى دفع أبنائهم إلى أعمال هامشية للتخفيف من الفقر والعوز وعدم قدرة الأهل على تحمل مصروفات التعليم الخاصة بأبنائهم وهجرة العائلات مما دفع الكثير منها إلى عدم إرسال أبنائها إلى المدارس بسبب هذه التهديدات .



5- دراسة " علي السيد الشخبي " (2002) وهدفت إلى البحث في ظاهرة التسرب الدراسي كمشكلة اجتماعية في المجتمع المصري المعاصر من حيث الخلفية الاقتصادية والاجتماعية لأسرة المتسرب ومدى الارتباط القائم بين التسرب الدراسي وبعض المتغيرات التالية المستوى التعليمي والوظيفي لوالد المتسرب والمستوى التعليمي لكل منهم وترتيب المتسرب بين إخوته ، واستخدم الأسلوب المسحي ، وكانت من أهم النتائج ينحدر المتسرب من بيئة فيها الآباء يلتحقون فيها بوظائف في المستويات الدينية في المجتمع ، وجود علاقة سلبية بين مستوى تعليم الأب واحتمال تسرب الابن من المدرسة ، كلما قل مستوى التعليم لدى الأم انعكس سلباً على زيادة نسبة التسرب الدراسي .

6- دراسة " كالبيوس ، ريتشارد Kalyus , Richard " (2001) وهدفت إلى إلقاء الضوء على مدى التزام الطلبة في مدارسهم الحكومية وحجم التسرب الدراسي في العام الدراسي 99 - 2000 للمرحلة الثانوية في تكساس حيث وصل عدد الطلبة الملتحقين في ذلك العام الدراسي (1794521) تسرب منهم عدد وقدره (23457) بنسبة قدرها (15%) وكما هدفت الدراسة إلى إعطاء صورة واضحة عن معدل التسرب الدراسي في ولاية تكساس الأمريكية وهدف أيضاً إلى إبراز أثر الأصول العرقية التي ينحدر منها الطلبة نحو التسرب الدراسي وذلك للطلبة الملتحقين في المرحلة الإعدادية في المدارس الحكومية ، وقد اتبع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمة التقارير لمثل هذا المنهج ، أما عينة هذه الدراسة فتمثلت في طلبة المدارس في المرحلة الثانوية في ولاية تكساس الأمريكية للعام 99 - 2000 ، وكانت من أهم النتائج ارتفاع نسبة التسرب الدراسي لدى الطلبة الذين ينحدرون من أصول إفريقية مع انخفاضها لدى الطلبة البيض ، ضعف قدرة الطلبة الذين ينحدرون من أصول إفريقية باجتياز المرحلة الإعدادية أو الثانوية قياساً بالطلبة البيض .

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في معلمي المدارس في صعيد مصر ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد بلغت قوامها (232) فرداً من معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية بمحافظات (المنيا - أسيوط - سوهاج) .

أدوات جمع البيانات

أولاً : تحليل الوثائق والسجلات :

قامت الباحثة بتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بمديريات التربية والتعليم بمحافظات الصعيد وذلك للتعرف على الأعداد الفعلية للمعلمين حتي تتمكن من تطبيق البحث وكذلك التعرف علي طبيعة التسرب المدرسي للتلاميذ .

ثانياً : استبيان التسرب من المدرسة في المدارس المصرية :

وهي استمارة من إعداد الباحثة وأتبعت في إعدادها الآتي :

1 - تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في التعرف علي واقع التسرب من المدارس المصرية وأسبابه ودوافعه وطرق الوقاية والعلاج .

2 - تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث السابقة ، قامت الباحثة بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور الاستبيان في الآتي :

- المحور الأول (أسباب ظاهرة التسرب من المدارس المصرية) .
- المحور الثاني (الدوافع من ظاهرة التسرب من المدارس المصرية) .
- المحور الثالث (مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدارس المصرية) .



وقامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال أصول التربية قوامها (5) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة 70% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالي (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = 5)

المحور	التكرار	النسبة المئوية
أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية	5	100%
الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية	4	80%
مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية	5	100%

يتضح من جدول (1) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان ما بين (80% : 100%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من 70% من آراء السادة الخبراء .

3 - صياغة عبارات الاستبيان :

قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات (67) عبارة ، وقد قامت الباحثة بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال أصول التربية قوامها (5) خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث ، وقد تم الموافقة على جميع العبارات لحصولها على نسبة أعلى من 70% من اتفاق الخبراء .

4 - تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقديري ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- موافق (3) ثلاثة درجات .
- إلى حد ما (2) درجتان .
- غير موافق (1) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ - الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية :

(1) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال أصول التربية قوامها (5) خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثلته ، وقد تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (80% : 100%) ، وبذلك تم الموافقة على جميع العبارات لحصولها على نسبة أعلى من 70% من اتفاق الخبراء .



(2) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (30) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (0.59 : 0.91) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.53 : 0.85) ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (0.87 : 0.93) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب - الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (30) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وقد تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (0.87 : 0.93) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث

أ - الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية لأداة جمع البيانات حيث قامت بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من 14 / 2 / 2018م إلى 27 / 2 / 2018م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة .

ب - تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من 8 / 3 / 2018م إلى 16 / 4 / 2018م .

المعالجات الإحصائية

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل ألفا لكرونباخ .
- الدرجة المقدرة .
- مربع كا .

وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (0.05) ، كما استخدمت برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الإجابة على التساؤل الأول الذي ينص على :

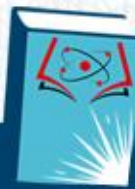
ما هي أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟

جدول (2)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول

(أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			



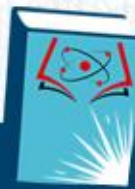
252.47	92.39	643	12	29	191	1. عدم جدوي التعليم في قري ومراكز مصر من وجهة نظر الأهالي وذلك لعدم توفير فرص عمل لأبنائهم .
234.37	91.24	635	16	29	187	2. عدم اهتمام مديريات التربية والتعليم لتلك الظاهرة.
395.44	98.13	683	1	11	220	3. غياب النشاطات الاجتماعية بالمدارس ووجود نوع من العقاب البدني .
428.80	98.99	689	1	5	226	4. تعرض التلميذ للعقاب المتكرر .
390.06	97.99	682	1	12	219	5. افتقار المدرسة للأنشطة المصاحبة للمنهج .
282.45	92.82	646	16	18	198	6. تكليف التلميذ بعدد كبير من الواجبات المدرسية .
255.97	90.52	630	26	14	192	7. قلة اهتمام المدرسة بمتابعة مشكلات التلاميذ وحلها.
434.54	99.14	690	1	4	227	8. عدم اهتمام مرشد الصف بدقتر حضور التلاميذ .
255.32	89.22	621	34	7	191	9. المنهج المدرسي غير ملائم لحاجات التلاميذ .
417.34	98.56	686	2	6	224	10. ضعف التلميذ في التحصيل الدراسي .
311.85	93.25	649	19	9	204	11. ضعف العلاقة بين أولياء الأمور وإدارة المدرسة .
288.99	91.67	638	25	8	199	12. جهل أولياء الأمور بأهمية التعليم .
306.63	93.25	649	18	11	203	13. مراقبة التلميذ لبعض رفقاء السوء .
280.61	93.97	654	7	28	197	14. انفصال الوالدين قبل أكمال التلميذ للمرحلة .
238.82	89.51	623	29	15	188	15. سكن التلميذ مع غير الوالدين خلال سنوات الدراسة .
321.76	95.11	662	8	18	206	16. بعد المدرسة عن منزل التلميذ .
428.72	98.85	688	2	4	226	17. الطلب المتزايد على الأيدي العاملة الأقل تكلفة .
367.92	96.84	674	5	12	215	18. عدم توفر مستلزمات الدراسة .
	94.53	11842				الدرجة الكلية للمحور

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من جدول (2) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول (أسباب ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) ما بين (89.22% : 99.14%) .

- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .



وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الأسباب التي تعمل علي زيادة ظاهرة التسرب المدرسي ، وأن تلك الأسباب من شأنها تؤدي إلى إحداث خلل في المنظومة التعليمية وتعمل علي تسرب التلاميذ من المدارس والسعي إلى العمل مبكراً وهو ما يخالف القوانين والأعراف ويؤدي إلى الإخلال بمنظومة التنمية الشاملة التي تسعى مصر إلى إحداثها في الآونة الأخيرة ، وبالتالي يجب علي المسؤولين محاولة التغلب علي تلك المشكلات التي تسبب في ارتفاع تلك الظاهرة .

وهذا ما أشارت إليه دراسة " محمد عبود الحراشنة ، أمينة عبد المولي حمد " (2016) حيث أشارت نتائجها إلى دور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي كان متوسط ، ودراسة " عادل علي صديق حاج أحمد " (2013) حيث أشارت نتائجها إلى للتسرب الدراسي أسباب منها الأسباب المدرسية والاسباب الاقتصادية والاسباب الاجتماعية والاسباب الصحية ، أن البنين أكثر تسرباً من البنات ، أن التسرب الدراسي نجده بصورة واضحة عند الجنسين في الحلقة الثالثة ، التسرب الدراسي في مدينة شندي بنسبة متوسطة ، التسرب الدراسي في الريف الجنوبي بنسبة كبيرة .

ما هي الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟

جدول (3)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني

(الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
19.	مساعدة التلميذ لوالده في كسب العيش .	230	2	-	694	99.71	452.10
20.	انتقال أسرة التلميذ من مكان لآخر طلباً للرزق .	212	11	9	667	95.83	351.78
21.	رغبة أولياء الأمور في زواج البنت المبكر .	224	7	1	687	98.71	417.47
22.	حاجة الأسرة إلي عمل التلميذة بالمنزل .	219	12	1	682	97.99	390.06
23.	اعتقاد التلميذ بأن العمل المبكر يؤدي إلى تكوين ثروة مالية.	213	12	7	670	96.26	357.16
24.	عجز الوالد عن العمل بسبب عامل السن .	218	9	5	677	97.27	383.91
25.	عدم قدرة الوالد علي الوفاء باحتياجات الأسرة .	227	3	2	689	98.99	434.49
26.	شروع الأسرة بأن التعليم لا قيمة له وغير قادر علي تحقيق الأمان للأبناء مستقبلاً .	220	11	1	683	98.13	395.44
27.	الظروف الاقتصادية الصعبة .	230	2	-	694	99.71	452.10
28.	عدم وجود وسائل توعية لتعريف الأسرة بخطورة التسرب الدراسي .	207	10	15	656	94.25	326.28



29.	الانسياق وراء العادات الاجتماعية الخاطئة المتأصلة في الريف والنحوع حول ضرورة اعتماد الطفل علي نفسه منذ الصغر .	215	12	5	674	96.84	367.92
30.	إشباع الرغبات الاجتماعية والاقتصادية لدي الأطفال من خلال توفير الدعم المالي بنفسهم .	209	18	5	668	95.98	337.35
الدرجة الكلية للمحور		8141				97.47	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من جدول (3) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني (الدوافع من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) ما بين (94.25% : 99.71%) .

- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن وجود العديد من الدوافع التي تساعد علي اتجاه التلاميذ إلى العمل والاستغلال من قبل أصحاب الأعمال من العمالة في سن مبكرة قليلة التكاليف ، فالظروف الاقتصادية قد تسببت في ارتفاع تلك الحصة من العمالة وأدت إلى الاتجاه نحو عمالة الأطفال لسد العجز المادي للأسرة وعدم قدرة الوالدين علي مجارة ارتفاع مصاريف الحياة والسعي نحو مصادر الرزق بشتي الطرق حتي ولو علي حساب أبنائهم .

وهذا ما أشارت إليه دراسة " ماجد الربيعي " (2007) حيث أشارت نتائجها إلى أسباب التسرب فتعزى إلى صعوبة مفردات المنهج وافتقارها إلى التشويق و بعدها عن بيئة التلميذ والقصور في كفاءة المعلم وفي علاقته مع التلميذ والبطالة التي يعاني منها أولياء الأمور مما يضطر الآباء إلى دفع أبنائهم إلى أعمال هامشية للتخفيف من الفقر والعوز وعدم قدرة الأهل على تحمل مصروفات التعليم الخاصة بأبنائهم واستهداف الإرهابيين للمدارس وقتل المعلمين وهجرة العائلات مما دفع الكثير منها إلى عدم إرسال أبنائها إلى المدارس بسبب هذه التهديدات ، ودراسة " علي السيد الشخبي " (2002) حيث أشارت نتائجها إلى ينحدر المتسرب من بيئة فيها الآباء يلتحقون فيها بوظائف في المستويات الدنيا في المجتمع ، وجود علاقة سلبية بين مستوى تعليم الأب واحتمال تسرب الابن من المدرسة ، كلما قل مستوى التعليم لدى الأم انعكس سلباً على زيادة نسبة التسرب الدراسي .

الإجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على :

ما هي مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية من وجهة نظر معلمي المدارس في الصعيد ؟

جدول (4)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث

(مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			



31.	قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارة العمل بإنشاء وحدة خاصة بالأطفال تعمل على حمايتهم وتضع القوانين الرادعة لتشغيلهم قبل سن الرشد .	228	4	-	692	99.43	440.41
32.	قيام مجلس الوزراء بتفعيل قانون إلزامية التعليم , من خلال تضمين آليات للرقابة والمحاسبة حول تطبيق إلزامية التعليم .	227	4	1	690	99.14	434.54

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لأراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث

(مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
33.	قيام مجلس الوزراء بوضع قانون للتعليم الموازي يهدف إلى إعادة المتسربين إلى المدارس , ضمن برنامج خاص يستغرق سنتين أو أكثر يتضمن تقديم الثقافة الأكاديمية والمهنية بشكل متواز ومدرّس يساعد الدارس على الالتحاق بسوق العمل بعد تخرجه .	230	2	-	694	99.71	452.10
34.	سن القوانين الرادعة تلزم الشرطة و المحاكم باتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من ظاهرة التسرب .	225	7	-	689	98.99	423.27
35.	عقد المؤتمرات والندوات بقري ومراكز صعيد مصر لتعريف المجتمع بأهمية التعليم ومخاطر تسرب التلاميذ من المدرسة .	228	4	-	692	99.43	440.41
36.	تفعيل دور مؤسسة التنمية الأسرية و الاتحاد النسائي العام في الدولة لنشر التوعية المجتمعية , للحد من الزواج المبكر و منع التوجه لسوق العمل و مساعدة الأسر الفقيرة ماديا لتغطية الدراسات المادية ونشر الوعي وتنقيف الأسرة بقيمة التعليم وأهمية مخاطر التسرب على أبنائهم .	218	14	-	682	97.99	385.07
37.	عمل برنامج أسبوعي يذاع علي القنوات المصرية لتوعية الجماهير بخطورة التسرب المدرسي .	227	5	-	691	99.28	434.65
38.	قيام مؤسسات المجتمع المدني بعمل زيارات إلى المواقع التي يعمل بها التلاميذ كالمحاجر وغيرها وحث أصحاب العمل علي الاعتماد علي التلاميذ وكذلك حث التلاميذ علي العودة للمدارس .	221	11	-	685	98.42	401.13



39.	إنشاء مراكز خدمية للتلاميذ تكون موعدها بعد انتهاء اليوم الدراسي يمارسون فيها حرفهم ويتم تسويق منتجاتهم لصالحهم مما يعمل علي توفير مقابل مادي مناسب لهم .	222	10	-	686	98.56	406.59
40.	توفير التعليم المهني والتقني من خلال مؤسسات المجتمع المدني مما يعمل علي توفير بيئة عمل مناسب لهم .	225	7	-	689	98.99	423.27
41.	إبقاء المدارس مفتوحة للعمل كمراكز مجتمعية في فصل الصيف مما يعمل علي انتماء التلاميذ للمدارس وحجهم لها .	221	11	-	685	98.42	401.13

تابع جدول (4)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث

(مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
42.	بدء برنامج التوجيه والتوعية نحو خطورة ظاهرة التسرب يتم من خلال القيام بالتوجه إلى مقار إقامة التلاميذ المتسربين والجلوس معهم ومع أقاربهم لحثهم علي العودة للمدارس .	225	7	-	689	98.99	423.27
43.	تفعيل دور المرشد التربوي في مساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم التربوية و غير التربوية بالتعاون مع الجهاز التعليمي في المدرسة والمجتمع المحلي وخاصة أولياء أمور الطلبة .	231	1	-	695	99.86	458.03
44.	إنشاء مدارس متخصصة منذ المرحلة الابتدائية بتم توجيهها لتعليم الحرف .	229	3	-	693	99.57	446.23
45.	التركيز على دور المشاركين والراشدين كمشيرين ، ونماذج يحتذى بهم ، ومشاركين في الاستكشاف .	228	4	-	692	99.43	440.41
46.	تعليم محو الأمية التكنولوجية ، وكذلك تعليم المهارات التي لا تقتصر على التكنولوجيا ، مثل التعبير عن الذات ، ومهارات العمل الجماعي ، وربط محتوى التكنولوجيا مع أنواع أخرى من المشاريع .	225	7	-	689	98.99	423.27
47.	إعطاء الأولوية للشباب المحرومين ، خاصة الفتيات ، وتعيين الموظفين الذين يعكسون هويات المشاركين ومجتمعاتهم .	223	9	-	687	98.71	412.09



423.27	98.99	689	-	7	225	48. رسم خرائط المجتمعات المحلية واستراتيجيات التوظيف النشطة - على سبيل المثال ، تحديد خصائص المجتمع والموارد ؛ إقامة أكشاك في مراكز التسوق ؛ ونشر إعلانات في مراكز التسوق ، ومشاريع الإسكان ، والمدارس ، والمنظمات المجتمعية ، والمنظمات العرقية ، والحدائق العامة ومراكز الترفيه .
440.34	99.28	691	1	3	228	49. توفير فرص للمشاركة في مسعى خارج المناهج الدراسية ، مثل تقدير الفنون ومبادئ التعلم في تصميم الفن .
428.72	98.85	688	2	4	226	50. تقديم بيئة اجتماعية وتعليمية داعمة وتحتضن مبادئ تنمية الشباب الإيجابية .

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث

(مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
411.73	51. عقد برامج متخصصة لمعلمي المراحل الابتدائية والإعدادية لمواجهة تلك الظاهرة وجذب التلاميذ لعدم البعد عن المدارس .	223	7	2	685	98.42	
428.80	52. منع العقاب بكل أنواعه في المدرسة (البديني والنفسي) ويتم ذلك ليس فقط بسن القانون من قبل وزارة التربية والتعليم وإنما وضع آليات مراقبة ومتابعة لضمان الالتزام التام بعدم استخدام أسلوب العقاب لحل مشاكل الطلبة حيث يعتقد كثير من المتسربين وأولياء أمورهم إن منع العقاب في المدارس يعتبر إجراءً وقائياً مؤثراً للحد من ظاهرة التسرب .	226	5	1	689	98.99	
423.11	53. تكوين فريق عمل متخصص بكل مديرية للتربية والتعليم لمتابعة الظاهرة وإعداد برامج للتغلب عليها .	225	6	1	688	98.85	
395.72	54. التدخل المبكر من مرحلة ما قبل الروضة وحتى الصفوف الثانوية من خلال برامج التوعية .	220	12	-	684	98.28	

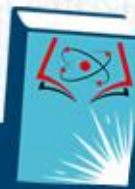


400.87	98.28	684	1	10	221	55. نشر برامج التعليم غير الرسمي الذي تتبناه مؤسسات أهلية غير حكومية .
400.87	98.28	684	1	10	221	56. مساعدة الأسر الفقيرة مادياً لتغطية النفقات الدراسية وتوفير مستلزمات التعليم لأبنائها .
411.89	98.56	686	1	8	223	57. تفعيل الاتصال والتواصل بين الأسرة والمدرسة لمتابعة تطور أبنائهم والوقوف على المشاكل التي يواجهونها داخل المدرسة وخارجها والمساعدة في حلها .
411.89	98.56	686	1	8	223	58. توعية الأسرة بمخاطر الزواج المبكر لبناتهم وتفعيل القوانين التي تمنع الزواج أقل من السن المحدد ، كذلك مخاطر التمييز بين أبنائهم على أساس الجنس في مجال التعليم .
417.47	98.71	687	1	7	224	59. متابعة الخريجين من خلال توفير شكل من أشكال التواصل بينهم وبين المنتجين في سوق العمل لتسهيل توظيفهم وإعادة تأهيلهم مع الوظائف الجديدة التي يلتحقون بها .

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث

(مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) (ن = 232)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	قيمة كا ²
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
60.	تشجيع القطاع الخاص الذي يدير المراكز الثقافية على تنويع برامجه لتواكب سوق العمل مع الإشراف على هذه المراكز من حيث برامجه التأهيلية التي تقدمها ومستواها وطريقة أدائها ومتابعة خريجها .	224	7	1	687	98.71	417.47
61.	توسيع انتشار مراكز محو الأمية للمتسربين الذين ارتدوا إلى الأمية وتوفير تعليم مهني يتناسب مع قدراتهم .	229	3	–	693	99.57	446.23
62.	تفعيل بروتوكول التعاون بين وزارة التربية و التعليم والمجلس القومي للأمومة والطفولة لمكافحة التسرب من التعليم .	229	3	–	693	99.57	446.23



452.10	99.71	694	-	2	230	63. نشر نماذج المدارس الجاذبة وهي المدارس التي تقدم برامج تعليمية وتربوية نوعية ، من أجل إعداد متعلمين دائمي التعلم ، بهدف اكتساب المعرفة والاستعداد للتطورات الحياتية وتحقيق الذات والعيش مع الآخرين
434.65	99.28	691	-	5	227	64. حث الجمعيات والمنظمات النسائية على إتباع المنهجية المناسبة فيما يتعلق بكل جديد وإيصاله إلى حياة المرأة بما يناسب ثقافتها وسلوكها وتصرفاتها.
440.41	99.43	692	-	4	228	65. تشجيع مشروع التغذية المدرسية .
434.65	99.28	691	-	5	227	نشر المدارس المجتمعية، وهي المدارس الغير رسمية التي يمكن إنشائها في المناطق النائية .
385.07	97.99	682	-	14	218	66. عمل نادي داخل المدرسة يجتمع فيه شباب الحي بحيث يكون مشتملا على الألعاب المختلفة والأنشطة التي يرغب أهل الحي بممارستها .
	98.96	25484				الدرجة الكلية للمحور

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة $(0.05) = 5.99$

يتضح من جدول (4) :

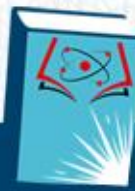
- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية) ما بين $(97.99\% : 99.86\%)$.

- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن المجتمع المصري بحاجة كبيرة إلى إيجاد حلول لمشكلة التسرب المدرسي وأنه يجب علي المسؤولين السعي نحو تطبيق تلك الأفكار الخلاقة من أجل القضاء علي تلك الظاهرة التي سوف تؤدي إلى تعطيل عجلة التنمية وعدم قدرة الدولة علي إحداث التغيير في المستقبل القريب وزيادة قدرة أبنائها علي الارتقاء بالمستويات علي اختلاف أشكالها .

الاستخلاصات :

- وجود العديد من الأسباب التي تؤدي إلى زيادة ظاهرة التسرب من المدارس المصرية .
- هناك العديد من الدوافع التي تعمل علي تفشي ظاهرة التسرب من المدارس المصرية .
- هناك العديد من مقترحات الوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدارس المصرية : والتي من أهمها :
 - قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارة العمل بإنشاء وحدة خاصة بالأطفال تعمل على حمايتهم وتضع القوانين الرادعة لتشغيلهم قبل سن الرشد .
 - قيام مجلس الوزراء بتنفيذ قانون إلزامية التعليم ، من خلال تضمين آليات للرقابة والمحاسبة حول تطبيق إلزامية التعليم .
 - قيام مجلس الوزراء بوضع قانون للتعليم الموازي يهدف إلى إعادة المتسربين إلى المدارس ، ضمن برنامج خاص يستغرق سنتين أو أكثر يتضمن تقديم الثقافة الأكاديمية والمهنية بشكل متواز ومدرّس يساعد الدارس على الالتحاق بسوق العمل بعد تخرجه .
 - سن القوانين الرادعة تلزم الشرطة و المحاكم باتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من ظاهرة التسرب .



- عقد المؤتمرات والندوات بقري ومراكز صعيد مصر لتعريف المجتمع بأهمية التعليم ومخاطر تسرب التلاميذ من المدرسة .
- عمل برنامج أسبوعي يذاع علي القنوات المصرية لتوعية الجماهير بخطورة التسرب المدرسي.
- قيام مؤسسات المجتمع المدني بعمل زيارات إلى المواقع التي يعمل بها التلاميذ كالمحاجر وغيرها وحث أصحاب العمل علي الاعتماد علي التلاميذ وكذلك حث التلاميذ علي العودة للمدارس .
- إنشاء مراكز خدمية للتلاميذ تكون موعدها بعد انتهاء اليوم الدراسي يمارسون فيها حرفهم ويتم تسويق منتجاتهم لصالحهم مما يعمل علي توفير مقابل مادي مناسب لهم .
- إبقاء المدارس مفتوحة للعمل كمراكز مجتمعية في فصل الصيف مما يعمل علي انتماء التلاميذ للمدارس وحبهم لها .
- إعطاء الأولوية للشباب المحرومين ، خاصة الفتيات ، وتعيين الموظفين الذين يعكسون هويات المشاركين ومجتمعاتهم .
- عقد برامج متخصصة لمعلمي المراحل الابتدائية والإعدادية لمواجهة تلك الظاهرة وجذب التلاميذ لعدم البعد عن المدارس .
- منع العقاب بكل أنواعه في المدرسة (البدني والنفسي) ويتم ذلك ليس فقط بسن القانون من قبل وزارة التربية والتعليم وإنما وضع آليات مراقبة ومتابعة لضمان الالتزام التام بعدم استخدام أسلوب العقاب لحل مشاكل الطلبة حيث يعتقد كثير من المتسربين وأولياء أمورهم إن منع العقاب في المدارس يعتبر إجراءً وقائياً مؤثراً للحد من ظاهرة التسرب .
- تكوين فريق عمل متخصص بكل مديرية للتربية والتعليم لمتابعة الظاهرة وإعداد برامج للتغلب عليها .
- مساعدة الأسر الفقيرة مادياً لتغطية النفقات الدراسية وتوفير مستلزمات التعليم لأبنائها .
- توعية الأسرة بمخاطر الزواج المبكر لبناتهم وتفعيل القوانين التي تمنع الزواج أقل من السن المحدد ، كذلك مخاطر التمييز بين أبنائهم على أساس الجنس في مجال التعليم .
- تشجيع القطاع الخاص الذي يدير المراكز الثقافية على تنويع برامجه لتواكب سوق العمل مع الإشراف على هذه المراكز من حيث برامجه التأهيلية التي تقدمها ومستواها وطريقة أدائها ومتابعة خريجها .
- تفعيل بروتوكول التعاون بين وزارة التربية و التعليم والمجلس القومي للأمومة والطفولة لمكافحة التسرب من التعليم .
- نشر نماذج المدارس الجاذبة وهي المدارس التي تقدم برامج تعليمية وتربوية نوعية ، من أجل إعداد متعلمين دائمي التعلم ، بهدف اكتساب المعرفة والاستعداد للتطورات الحياتية ولتحقيق الذات والعيش مع الآخرين
- عمل نادي داخل المدرسة يجتمع فيه شباب الحي بحيث يكون مشتملاً على الألعاب المختلفة والأنشطة التي يرغب أهل الحي بممارستها .

التوصيات

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

1. إنشاء إدارة مستقلة لمحاربة ظاهرة التسرب المدرسي داخل كل مديرية من مديريات التربية والتعليم .
2. دعوة القائمين علي العملية التعليمية ومؤسسات المجتمع المدني الأخذ بعين الاعتبار المقترحات الخاصة للوقاية والعلاج من ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية .
3. تكوين فرق عمل متخصصة للنزول إلى القري والنجوع للقيام بعملية التوعية ضد ظاهرة التسرب من المدرسة في المدارس المصرية .
4. إجراء العديد من الدراسات التي من شأنها تعمل علي إيجاد حلول لظاهرة التسرب من المدارس المصرية .

أولاً : المراجع العربية

1. أحمد عبيدات (2011) : أسباب تسرب الطلبة في المرحلة الأساسية في محافظة إربد من وجهة نظر مديري

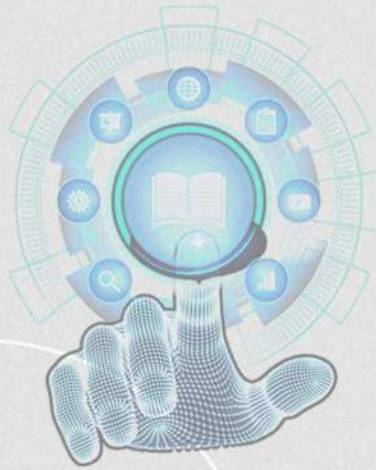


- المدارس ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية ، عمان ، الجامعة الأردنية ، العدد 14 .
2. حمدان أحمد عبد الجواد العامدي (2002) : تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، مكتبة تربية الغد ، الرياض .
3. عادل علي صديق حاج أحمد (2013) : أسباب التسرب الدراسي لتلاميذ مرحلة التعليم الأساسي (دراسة مقارنة بين مدينة شندي والريف الجنوبي) ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة شندي .
4. علي السيد الشخبي (2002) : التسرب كمسألة اجتماعية في المجتمع المصري المعاصر ، موسوعة سفير لتربية الأبناء ، المجلد الأول .
5. عمر عبد الرحيم نصر الله (2004) : تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي أسبابه وعلاجه ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
6. ماجد زيدان الربيعي (2007) : ظاهرة التسرب في التعليم الابتدائي الأسباب والآثار والمعالجة ، بحث صادر بمساعدة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ، العراق .
7. محمد عبود الحراحشة ، أمينة عبد المولي حمد (2016) : ظاهرة التسرب المدرسي وأثرها علي التنمية ودور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد منها ، بحث مقدم الى مؤتمر القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي ، شرم الشيخ .
8. محمد فؤاد سعيد أبو عسكر (2009) : دور الإدارة المدرسية في مدارس البنات الثانوية في مواجهة ظاهرة التسرب الدراسي بمحافظة غزة وسبل تفعيله ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
9. مكتب العمل الدولي (1993) : عمل الأطفال إساءة لكرامة الإنسان وتبديد هائل للموارد البشرية ، مجلة عالم العمل ، العدد 4 .
10. مكتب العمل الدولي (2002) : مستقبل خل من عمل الأطفال ، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 90 ، جنيف .

ثانياً : المراجع الأجنبية

11. Kalyus, Richard (2001) : Secondary School Completion and Dropouts in Texas Public School, 1999-00. ERIC_NO: ED457282 .
12. Lana Osment (2014) : Child labour, the effect on child, causes and remedies to the revlving menace, University of Lund, Sweden , P 21.

ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1

درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بعد في تربية البادية الجنوبية

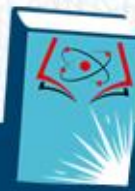
تمارا سالم عبدالله الدراوشة، الأردن

تاريخ النشر : 02-03-2023



www.global-journal.org





درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد في تربية البادية الجنوبية

The level of awareness of first-grade teachers of Distance Learning in Southern
Badia Education Directorate

تمارا سالم عبدالله الدراوشه (الأردن)

Tamara Salem Abdullah Al-Darawsheh (Jordan)

وزارة التربية والتعليم (الأردن)

Ministry of Education (Jordan)

بريد الباحث tmara.salem77@gmail.com

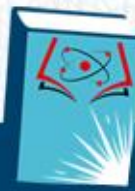
هاتف الباحث +9627772668329

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد في تربية البادية الجنوبية، وقد تكونت عينة الدراسة من (177) معلماً ومعلمة في تربية البادية الجنوبية، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة على أسئلة الدراسة فقد تم تطوير الاستبانة، وقد تألفت من قسمين، الأول: ويتضمن المتغيرات الوظيفية الآتية (المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة)، والثاني: يقيس درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي بالتعلّم عن بُعد، وقد تم توزيعها على ثلاثة أبعاد، وعلى النحو الآتي، البُعد الأول: اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلّم عن بُعد، والبُعد الثاني: معوقات التعلّم عن بُعد، والبُعد الثالث: مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: أنّ درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية متوسطة، وأنّ معوقات استخدام التعلّم عن بُعد لدى معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية جاءت بدرجة متوسطة أيضاً، وأنّ هناك فروقاً في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد كان لصالح ذوي سنوات الخبرة من 5-10 سنوات.

الكلمات المفتاحية: التعلّم عن بُعد، التقنيات التعليمية، مستوى وعي معلّم الصف الأول الأساسي.

Abstract: This study aimed to find out the level of awareness among teachers of the first- grade of distance learning in Southern Badia Education Directorate. The study sample, which was chosen by the simple random method, consisted of (177) male and female teachers in The Southern Education Directorate. The descriptive survey method was used, and the questionnaire was developed to have the questions answered. It consisted of two parts: the first includes the following job variables (educational level and years of experience), the second measures the degree of awareness of first-grade teachers of distance learning that has been distributed into three dimensions as follows: the first dimension is the attitudes of first- grade teachers towards distance learning, the second is barriers to distance learning, and the third is proposals for improving distance learning. The study



showed a set of results, the most important of which are: the degree of awareness of distance learning among teachers of the first grade in the Directorate of Education of the Southern Badia is moderate, and the obstacles to using distance learning among teachers of the first grade in the Directorate of Education of the Southern Badia were moderate as well, and that there are differences in the degree of awareness of first-grade teachers of distance learning in favor of those with years of 5-10 years experience.

Key words: distance learning, educational technologies, level of awareness of first-grade teachers'



المقدمة :

أثّرت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في السنوات الأخيرة على الإنسان بشكل كبير , فغيّرت أسلوب حياته وعمله بشكل متسارع , وكان هذا التغيير واضح في جميع القطاعات العامة , ولكن كان ذلك أوضح في مجال التعليم خاصة , فأصبح التعليم عن بُعد يُعد وسيلة ناجعة لتحقيق التطور الأكاديمي والاجتماعي والاقتصادي , وما دعى للإتجاه نحو التعلّم عن بُعد هو ظهور الابتكارات الحديثة والاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

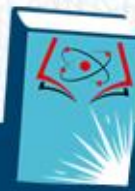
وهذا دعا إلى ضرورة استخدام أنماط تعليمية حديثة تخدم المنظومة التعليمية بطريقة مبتكرة تحررها من قيود الزمان والمكان وتعالج مشكلاتها الاقتصادية والتعليمية (Riche&cowan,2009) , فيتم تقديم الدروس للطلبة بشكل مباشر عبر الانترنت بأفضل الأساليب , حيث يتوفر فيها العنصران (المتعلم والمعلم) بصف افتراضي

(Folornce&Michele,2014).

ويمكن القول أنّ هناك أسباباً كثيرة عجّلت من ظهور مستحدثات تقنيات التعليم الحديثة مثل طبيعة العصر الذي نعيشه والذي سمي بعصر الاتصالات , والتقدم في مجال أجهزة الاتصال , والإنتشار الواسع لها , وتوفّر شبكات الاتصال , مما أدى إلى إعادة النظر في الإستراتيجيات التعليمية القائمة على توظيف تلك التقنية بكفاءة أثناء عملية التدريس , ولا يمكن أن يتم ذلك إلا من خلال وعي المعلم مهنيّاً في هذا المجال , فيجب عليه أن يمتلك ما يلي :

- القدرة على فهم كيفية عمل التكنولوجيا الأساسية اللازمة لحياة الفرد .
- مستوى القدرة المنطقية اللازمة لمتابعة التطورات التقنية الحديثة .
- أن يكون لديه الإحساس بأنّ التكنولوجيا هي جُهد عقلي يساعد الطلبة على فهم مواد التعلّم . (John,1992)

إضافة إلى ما سبق فإنّ التعلّم الإلكتروني يعمل على جعل الطالب يبحث عن المساعدة الإلكترونية بمفرده بعيداً عن زملائه في البيئة التعليمية كما هو في الفصل التقليدي , وهذا يمكّنه من الاستفادة من الإمكانيات التعليمية التي يوفرها التعلّم عن بُعد , وبالتالي ينمو لدى الطالب مهارات عدة مثل طلب المساعدة الالكترونية والبحث عن المعلومات (Wang.Newlin.2002) .



أخيراً فإنّ هذا البحث جاء للتعرف على مدى الوعي لدى معلمي الصف الأول الأساسي في تربية البادية الجنوبية في تطبيق نظام التعلم عن بُعد باستخدام المنصات التي طرحتها وزارة التربية والتعليم، وبيان المعوقات التي تواجههم عند تنفيذ هذا التطبيق، خاصة أنّ معلمي الصف الأول الأساسي يحتاجوا إلى أن يتمتعوا بدرجة عالية من الوعي في معرفة آلية تطبيق التعلم عن بُعد كونهم يتعاملوا مع أطفال يحتاجون إلى أساليب خاصة في إيصال المعلومة لهم .

مشكلة البحث

ظهرت بوادر مشكلة البحث عندما تحوّل التعليم المباشر في الغرفة الصفية إلى التعلم عن بُعد بسبب ظهور جائحة كورونا المستجد (كوفيد19)، والانتقال إلى التعامل مع التعلم الإلكتروني عبر منصات الكترونية تعليمية أطلقتها وزارة التربية والتعليم، وذلك لمنع الاختلاط بين المعلم والطالب وتطبيق مبدأ التباعد الاجتماعي خوفاً من انتشار هذا الفيروس، وقد ظهرت ملاحظات أثناء تنفيذ التعلم عن بُعد مثل وجود بعض المعوقات وضعف في درجة الوعي لدى بعض معلمي الصف الأول الأساسي، وبالتالي ضرورة البحث عن حلول لهذه المعوقات حتى يُحقق التعلم عن بُعد أهدافه ولا يخسر الطلاب حقهم في استمرارية التعلم تحت أي ظرف كان، ويتم ذلك من خلال الاجابة على الأسئلة التالية :

السؤال الرئيسي :

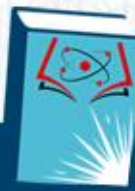
- 1- ما درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد في تربية البادية الجنوبية؟ ويتفرع عنه التساؤلات التالية:
 - أ - ماهي اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد ؟
 - ب- ماهي معوقات التعلم عن بُعد لدى معلمي الصف الأول الأساسي ؟
 - ج- ماهي المقترحات التي تساعد على تحسين التعلم عن بُعد لمعلمي الصف الأول الأساسي ؟
 - د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد تُعزى لمتغير المستوى التعليمي وسنوات الخبرة؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى ما يأتي :

- 1- التعرف على اتجاهات معلمو الصف الأول الأساسي في استخدام التعلم عن بُعد عبر المنصات التعليمية .
- 2- تسليط الضوء على ضرورة وأهمية التعلم عن بُعد لطلاب الصف الأول الأساسي .
- 3- الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه معلمي الصف الأول الأساسي عند استخدام نظام التعلم عن بُعد .

أهمية البحث



تكمن أهمية هذا البحث فيما يأتي :

- 1- التركيز على ضرورة استمرارية العملية التعليمية تحت أي ظرف قد يطرأ، مثل جائحة كورونا(كوفيد19) ، وأهمية نظام التعلم عن بُعد .
- 2- التعرف على درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في تطبيق نظام "التعلم عن بُعد" في تربية البادية الجنوبية .
- 3- تُعد هذه الدراسة من الدراسات القلائل "حسب علم الباحثة" التي عنت بدراسة درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في تطبيق نظام التعلم عن بُعد خاصة في تربية البادية الجنوبية .
- 4- قد تُسهم نتائج هذه الدراسة في إجراء دراسات مماثلة ولصفوف أخرى .

حدود البحث :

اقتصرت حدود هذا البحث على الحدود الآتية :

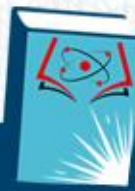
- الحدود الموضوعية: تقدير واقع نظام التعلم عن بُعد لطلبة الصف الأول الأساسي .
- الحد البشري: معلمو طلبة الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية .
- الحد المكاني: مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية -الأردن- .
- الحد الزماني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2021/2020 .

مصطلحات الدراسة:

- التعلم عن بُعد: هو نظام تعليمي حديث يعمل على التعلم عن بُعد باستخدام التكنولوجيا الحديثة وهو يُعد نظام تعليمي غير تقليدي ، لذا فالتعليم عن بُعد ما هو إلا تفاعلات تعليمية يكون فيها المعلم والمتعلم منفصلين عن بعضهما زمانياً أو مكانياً أو كلاهما معاً (UNESCO, 2015) .
- مستوى وعي معلمي الصف الأول الأساسي: هو درجة معرفة معلمي الصف الأول الأساسي في تقنية التعلم عن بُعد.
- التقنيات التعليمية: هي الأجهزة والأدوات التي يستخدمها معلمو الصف الأول الأساسي في تطبيق نظام التعلم عن بُعد.

الدراسات السابقة .

نظراً لأهمية التعلم عن بُعد فقد أُجريت العديد من الدراسات السابقة، وتالياً عرض لأبرز هذه الدراسات، وهي مُرتبة حسب التسلسل الزمني لها من الأحدث إلى الأقدم وكما يأتي :



أجرى (Basilaia, and Kavadze, 2020) دراسة بعنوان "مستوى قدرات المدارس على مواصلة العملية التعليمية في المدارس بشكل التعلم عن بُعد عبر الانترنت بعد جائحة كورونا" وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى قدرات المدارس على مواصلة العملية التعليمية في المدارس بشكل التعلم عن بُعد عبر الانترنت بعد جائحة كورونا من خلال استخدام المنصات التعليمية المتاحة، حيث تم دراسة إحدى المدارس في جورجيا وتضم (950) طالباً حيث أكدت نتائج هذه الدراسة نجاح الانتقال السريع إلى التعلم عن بُعد، إلا أنّ التعليم التقليدي يبقى أكثر فاعلية من التعلم عن بُعد علماً بأنّ المناهج غير مصممة للتعلم الإلكتروني .

وأجرى (العباسي والمزاح، 2019) دراسة بعنوان "تقويم تجربة التعلم الإلكتروني في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" وهدفت إلى معرفة وتقويم الوضع الراهن لتجربة التعلم الإلكتروني في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال معرفة أهم الخصائص التقنية لنظام إدارة التعلم الإلكتروني، ومدى الاستعداد لإستخدامه، وإيجابيات وسلبيات التعلم الإلكتروني، وتكونت عينة الدراسة من "310" من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ممن يوظفون التعلم الإلكتروني، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أنّ التعلم الإلكتروني يُسهّل التواصل ويزيد من التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أنفسهم، ويعزّز التعليم الذاتي والتحصيل للطلاب، ويوفّر طرق متعددة لتقييم الطلاب .

وأجرى حمدتو (2014)، دراسة بعنوان "إتجاهات المعلمين نحو استخدام التعلم الإلكتروني بالمدارس الثانوية بمدينة أم درمان ولاية الخرطوم"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية التعليم الإلكتروني، ومعرفة إتجاهات المعلمين من استخدام التعليم الإلكتروني بالمدارس بمدينة أم درمان في ولاية الخرطوم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (83) معلماً ومعلمة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنّ التعليم الإلكتروني يعمل على تكوين إتجاهات إيجابية نحو التعليم، وأنّه يُنمي ويساعد على الإرتقاء بالمستوى التحصيلي للطلاب، ويساعدهم على التعلم وأنّه يساهم في إرتقاء المستوى التحصيلي للطلبة، وأنّ المدارس لازالت تفتقر للبنية التحتية الضرورية لتقنية الاتصالات والمعلومات، وأنّ السودان متأخرة جداً في تطبيق التعلم الإلكتروني .

وأجرى العساف، والصريرة (2012)، دراسة بعنوان "مدى وعي المعلمين بمفهوم التعلم الإلكتروني، وواقع استخدامهم إياه في التدريس في مديرية تربية عمّان الثانية"، وقد تكونت عينة هذه الدراسة من (350) معلماً ومعلمة في مديرية تربية عمّان الثانية، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة هو وجود فروق متوسطة من وعي المعلمين بمفهوم التعلم الإلكتروني، وكذلك أشارت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط وعي المعلمين بموضوع التعلم الإلكتروني تُعزى إلى النوع الاجتماعي لصالح الذكور من المعلمين .

كما أجرى (Trangratapit, 2010)، دراسة بعنوان "مدى تأثير الثقافة المحلية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق التعليم الإلكتروني في جامعة تايلند" وهدفت هذه الدراسة إلى فحص مدى تأثير الثقافة المحلية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق التعليم الإلكتروني في جامعة تايلند، وقد تكون مجتمع الدراسة من "25" عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم اختيارهم بالطريقة القصدية وتم جمع المعلومات بواسطة المقابلات والتحليل الوثائقي والملاحظة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنّ ثقافة المهنة الأكاديمية، والمؤسسة التعليمية، والمجتمع تساعد أعضاء هيئة التدريس في تطوير وتطبيق مبادئ التعليم الإلكتروني



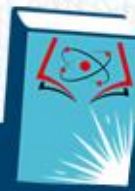
وتساعدهم في تطبيق البيئة التعليمية الإلكترونية، كما توصلت هذه الدراسة إلى أنّ البرامج التدريبية المستمرة، وتوفير الأجهزة اللازمة يساعدان في تطبيق التعلّم الإلكتروني.

وكذلك فقد أجرى (دومي، 2010)، دراسة بعنوان " درجة تقدير معلمي العلوم لأهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية في تحسين أدائهم المهني " وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تقدير معلمي العلوم لأهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية في ضوء بعض متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والتخصص العلمي، وأثر دراسة مساق في وسائل الإتصال التعليمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (95) معلماً ومعلمة من معلمي العلوم في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد أعدّ الباحث استبانة تكوّنت من (116) كفاية موزعة على سبعة مجالات، وكانت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لأهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي والتخصص ودراسة مساق في وسائل الإتصال التعليمية، ووجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لأهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية تُعزى إلى الجنس لصالح الإناث، وإلى سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأطول.

كما أجرى الحجايا (2009)، دراسة بعنوان "واقع التعليم الإلكتروني في الجامعات الأردنية " وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التعليم الإلكتروني في الجامعات الأردنية، وتكوّنت عينة الدراسة من (110) من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الطفيلة التقنية، وجامعة الحسين بن طلال، وأهم ما أظهرته نتائج هذه الدراسة أنّ درجة معرفة أعضاء الهيئة التدريسية بالتعلّم الإلكتروني مرتفعة بدرجة كبيرة، ولكن الممارسة للتعلّم الإلكتروني كانت متوسطة، ومن أهم النتائج أيضاً أنّ البنية التحتية للتعلّم الإلكتروني مازالت متدنية.

وأجرى عليّات (2009)، دراسة بعنوان " مستوى وعي معلمي العلوم في المرحلة الأساسية بمستحدثات تقنيات التعليم " وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى وعي معلمي العلوم في المرحلة الأساسية بمستحدثات تقنيات التعليم في محافظة المفرق، إضافة إلى التعرف على الفروق في مستوى وعيهم تبعاً لمتغيرات التخصص والخبرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (80) معلماً ومعلمة، ولقياس مستوى الوعي بمستحدثات تقنيات التعليم استخدمت أداة تألفت من (25) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات هي: إدراك مفهوم المستحدث التقني، إدراك أهمية المستحدث التقني، وإدراك كيفية توظيف المستحدث في مجال التدريس، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أنّ مستوى وعي معلمي العلوم بمستحدثات تقنيات التعليم بشكل عام كانت كبيرة (85,75%)، وأنّ مستوى وعي المعلم بمجال إدراك مفهوم المستحدثات التقني كان كبيراً جداً (91,25%)، بينما حصل مجال: إدراك أهمية المستحدث وإدراك كيفية توظيفه على مستوى متوسط، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للتخصص، في حين كانت هناك فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات).

كما أجرى ليو وآخرون (Liaw , 2007)، دراسة بعنوان " إتجاهات المعلمين والمتعلمين نحو التعلّم الإلكتروني "، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مواقف أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة تايان عن استخدام التعلّم الإلكتروني، وقد تكونت عينة الدراسة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس و(168) طالب واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أنّ أعضاء هيئة التدريس لديهم تصورات إيجابية نحو استخدام التعلّم الإلكتروني كأداة مساعدة في التدريس، وأنّ هناك



عوامل تؤثر على الإتجاهات لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو التعلّم الإلكتروني نذكر منها , التعلّم الذاتي , والتعليم المباشر , وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة تحسين البيئة التعليمية الإلكترونية ,

أخيراً فقد أجرى أمين (2005) دراسة بعنوان "مدى وعي معلمي التربية الفنية بمستحدثات تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم نحو استخدامها " وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وعي المعلمين بمستحدثات تقنيات تكنولوجيا التعلّم واتجاهات المعلمين نحو استخدامها , ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هو تدني المستوى العام لأفراد عينة الدراسة (المعلمين) بمستحدثات تقنيات التعليم , كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للخبرة ولصالح حديثي التخرج , ودلت النتائج أيضاً على أنّ اتجاهات المعلمين كانت محايدة , وقد استخدم الباحث استبانة لقياس مدى وعي المعلمين بمستحدثات تكنولوجيا التعليم , وكذلك مقياس اتجاهات نحو استخدام هذه المستحدثات , ويظهر ممّا سبق من نتائج أنّ واقع توظيف مستحدثات تقنيات التعليم واستخدامها في التدريس متدنٍ , وأنّ هذا التدني يعود لعدة عوامل من أهمها : عدم وعي المعلمين بمستحدثات تقنيات التعليم ودورها في العملية التعليمية .

التعقيب على الدراسات السابقة .

أظهرت الدراسات السابقة ومن خلال الإطلاع عليها , أنّ هناك نجاح في الانتقال السريع إلى التعلّم عن بُعد , مع التأكيد على أنّ التعليم التقليدي يبقى أكثر فاعلية , كما جاء بدراسة (Basilaia,2020) بينما دراسة العباسي والمزاح (2019) فقد توصّلت إلى أنّ التعلّم الإلكتروني يُسهّل التواصل ويُزيد من التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس , ويعزز التعليم الذاتي , وكذلك جاءت دراسة حمدتو (2014) والتي أظهرت في نتائجها أنّ التعليم الإلكتروني يُنمي ويساعد على الإرتقاء بالمستوى التحصيلي للطلاب , لكنه وجد أنّ المدارس لا زالت تفتقر إلى البنية التحتية الضرورية لتقنية الاتصالات والمعلومات خاصة في دولة السودان , وكذلك أيضاً جاء في دراسة الحجابيا (2009) .

أمّا دراسة العساف والصرايره (2012) فقد أظهرت أنّ هناك فروقاً متوسطة في وعي المعلمين بمفهوم التعلّم عن بُعد , وكذلك جاء في دراسة دومي (2010) والتي أظهرت في نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أهمية الكفايات التكنولوجية التعليمية , وفي دراسة (Trangratapit,201) أيضاً والتي رأت أنّ البرامج التدريبية المستمرة وتوفير الأجهزة اللازمة يساعدان في تطبيق التعلّم الإلكتروني , في حين أنّ دراسة الحجابيا (2009) أظهرت في نتائجها أنّ درجة وعي أعضاء الهيئة التدريسية بالتعلّم الإلكتروني مرتفعة بدرجة كبيرة , لكن ممارسة التعلّم عن بُعد كانت متوسطة , وكذلك جاء في دراسة عليمات (2009) حيث أظهرت أنّ مستوى وعي المعلم بمجال إدراك مفهوم المستحدثات التقني كبير جداً , مع وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة , أمّا دراسة ليو (Liaw,2007) فقد أظهرت أنّ هناك عوامل تؤثر على الإتجاهات لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو التعليم الإلكتروني , مثل التعليم الذاتي والتعليم المباشر , في حين أنّ دراسة أمين (2005) وجدت تدني في المستوى العام للمعلمين بمستحدثات تقنيات التعليم , وذلك بسبب عدم وعي المعلمين بهذه المستحدثات ودورها في العملية التعليمية .

وترى الباحثة أنّه إذا أُريد لنظام التعليم الإلكتروني والتعلّم عن بُعد أن يُحقّق أهدافه , لا بد وأن يتم توفير البنية التحتية الضرورية مع توفير الأجهزة اللازمة , وضرورة عقد ورشات تدريبية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس , وبالتالي يستطيع المعلم التواصل مع طلابه وإيصال المعلومة لهم بكل يسر وسهولة .

**الطريقة والإجراءات:**

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية والبالغ عددهم (207) معلماً ومعلمة، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020-2021.

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (177) معلماً ومعلمة، بعد استثناء العينة الاستطلاعية التي استخدمت للتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وبهذا فإنّ مجتمع الدراسة شكّل عينة لها، تم توزيع الاستبانة على العينة من قبل الباحثة، وتم استعادتها جميعاً، وخضعت للتحليل الإحصائي والجدول (1) يبين خصائص عينة الدراسة الديمغرافية والوظيفية:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	بكالوريوس	150	84.7
	دبلوم بعد البكالوريوس	20	11.3
	ماجستير	7	4.0
	المجموع	177	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	46	26.0
	5 - 10 سنوات	62	35.0
	11 سنة فأكثر	69	39.0
	المجموع	177	100.0

أداة الدراسة:

لقياس درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد تم تطوير أداة مستندة الباحثة في تطويرها على الأدب النظري، والدراسات السابقة كدراسة (عليما، 2009) ودراسة (خليل 2017) ودراسة (Cazmas, 2014)، وقد تألفت من الأقسام الآتية:

- القسم الأول: ويتضمن المتغيرات الوظيفية الآتية (المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة).
- القسم الثاني: ويتضمن (31) فقرة تقيس درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي بالتعلّم عن بُعد، وقد تم توزيعها على (3) أبعاد، وعلى النحو الآتي:

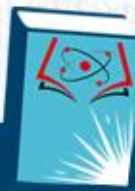
البعد الأول: اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلّم عن بُعد التعلم، وتمثله الفقرات (1-12).

البعد الثاني: معوقات التعلّم عن بُعد، وتمثله الفقرات (13-25).

البعد الثالث: مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد، وتمثله الفقرات (26-31).

وقد تم تدريج المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) وعلى النحو الآتي: (دائماً، وتمثل 5 درجات)، (غالباً، وتمثل 4 درجات)، (أحياناً، وتمثل 3 درجات)، (نادراً، وتمثل 2 درجات)، (وأبداً، وتمثل درجة واحدة)، وبناءً على ذلك فإنّ قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة والتي استخدمت كمعيار للحكم على درجة الوعي لتفسير البيانات فقد تم التعامل معها على النحو الآتي:

مرتفع	متوسط	منخفض
-------	-------	-------



3.67 فأكثر	2.34- 3.66	2.33 فما دون
------------	------------	--------------

الخصائص السيكمترية لمقياس امتلاك مهارات القرن الواحد والعشرين:
أولاً: الصدق:

صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من أساتذة جامعة الحسين بن طلال بلغ عددهم (5) من ذوي الخبرة والاختصاص في المناهج وأساليب التدريس و(3) مشرفين من مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية، وذلك للتأكد من مدى ملائمة فقرات أداة الدراسة مع الأبعاد التي تنتمي لها، ومدى سلامة الفقرات من الأخطاء اللغوية، وفي ضوء آراء وملاحظات السادة المحكمين تم إخراج أداة الدراسة بالصورة النهائية وذلك بعد اتفاق المحكمين على صلاحية هذا الأداة.

صدق المقارنات الطرفية (الصدق التمييزي):

تم استخدام صدق المقارنات الطرفية (الصدق التمييزي)، من خلال حساب الإرباعيات لدرجة استجابة المعلمين نحو فقرات أداة الدراسة، وتم تصنيف درجة استجابة المعلمين على الدرجة الكلية والأبعاد إلى مستويين، المستوى الأول المرتفع ويمثل درجة الاستجابة التي تفوق الأرباعي الثالث (المئين 75)، والمستوى الثاني المنخفض ويمثل درجة الاستجابة التي تقل عن الأرباعي الأول (المئين 25). وتم استخدام اختبار (T) للمجموعات المستقلة Independent-Sample T test للتحقق من دلالة الفروق بين متوسط درجة استجابة المعلمين لكل من المستويين، حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من المعلمين بلغ عددهم (30) معلماً، والجدول (2) يبين نتائج التحليل.

جدول (2)

نتائج اختبار (T) للمجموعات المستقلة للتحقق من صدق المقارنات الطرفية لدرجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد

الأبعاد	المستوى الأول		المستوى الثاني		قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
اتجاهات معلمي الصف الأساسي نحو التعلم عن بُعد	3.49	0.238	1.47	0.383	**12.682	0.000
معوّقات التعلم عن بُعد	3.44	0.253	1.33	0.369	**13.368	0.000
مقترحات لتحسين التعلم عن بُعد	4.17	0.584	1.50	0.388	**10.752	0.000
الدرجة الكلية	3.50	0.306	1.60	0.383	**10.953	0.000

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

تبين نتائج الجدول (2)، بأنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة استجابة المعلمين من المستوى الأول، ومتوسط درجة استجابتهم من المستوى الثاني، إذ بلغت قيم (t) للأبعاد (12.682، 13.368، 10.752) على التوالي، وللدرجة الكلية (10.953) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تميز بين الاستجابات المرتفعة، والمنخفضة؛ ويُعد ذلك مؤشراً على صدق المقارنات الطرفية (الصدق التمييزي)، للأداة.

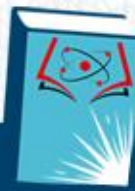
ثانياً: الثبات:

تم التأكد من ثبات التجانس الداخلي للأداة، باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وذلك بعد تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية، بلغ حجمها (30) معلماً ومعلمة، ويبين الجدول (3) نتائج معاملات الثبات:

جدول (3)

نتائج قيم معاملات الثبات بمفهوم التجانس الداخلي

البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
اتجاهات معلمي الصف الأساسي نحو التعلم عن بُعد	12	0.90
معوّقات التعلم عن بُعد	13	0.991
مقترحات لتحسين التعلم عن بُعد	6	0.86
الدرجة الكلية	31	0.94



يتضح من نتائج الجدول (3) بأن قيم معاملات الثبات لأبعد أداة قياس درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي بالتعلم عن بُعد باستخدام معامل كرونباخ الفا تراوحت بين (0.86-91) وللدرجة الكلية (0.94)، وبناءً على تلك النتائج، فإن أداة الدراسة تمتلك ثباتاً مناسباً لإجراء الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة:

1. الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت التعلم عن بُعد.
2. تطوير أداة الدراسة.
3. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، حيث تألف من معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية.
4. مخاطبة الجهات الرسمية للحصول على الموافقات لتطبيق أداتي الدراسة.
5. تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، للتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة.
6. تطبيق المقاييس على مجتمع الدراسة من قبل الباحثة خلال الفصل الدراسي الأول لعام 2020-2021.
7. رصد الاستجابات وتهيئتها للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.
8. الإجابة عن أسئلة الدراسة.

متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات المستقلة: المستوى التعليمي وله ثلاثة مستويات (بكالوريوس ودبلوم بعد البكالوريوس، وماجستير)، وسنوات الخبرة وله ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، 11 سنة فأكثر)،
2. المتغير التابع: درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. اختبار (ت) (T-test for independent sample) للتحقق من صدق المقارنات الطرفية للأداة.
2. معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للتحقق من ثبات الإتساق الداخلي.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن سؤال الدراسة الأول بما يتفرع عنه من أسئلة فرعية.
4. تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

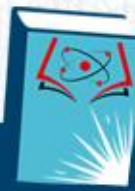
النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصه: ما درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى والجدول (4) يعرض النتائج:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لدرجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد وفقاً للأبعاد والدرجة الكلية

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الوعي
1	اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد	2.94	0.522	3	متوسط
2	معوّقات التعلم عن بُعد	3.02	0.441	1	متوسط
3	مقترحات لتحسين التعلم عن بُعد	2.97	1.029	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	2.98	0.489	-	متوسط

تُظهر نتائج الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية، قد بلغ (2.98) وانحراف معياري (0.489) وهذا يمثل درجة تقدير متوسطة وهذا يشير إلى أن درجة الوعي متوسطة، واحتل بُعد معوّقات التعلم عن بُعد المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.441) وفي



المرتبة الثانية جاء بُعد مقترحات لتحسين التعلم عن بُعد بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.029) وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد اتجاهات معلمي الصف الأساسي نحو التعلم عن بُعد بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (0.522). وتفسر الباحثة هذه النتيجة انطلاقاً من حداثة استخدام التعلم عن بُعد في الأردن، حيث أنها تُعد أحد نتائج جائحة كورونا، وبالتالي فهي تجربة جديدة لا زالت تحت التقييم من قبل العاملين في حقل التربية والتعليم وخاصة في مجال الصف الأول الأساسي الذي يحتاج إلى مضاعفة جهود الأسرة وتعاونها مع المعلم.

أما على مستوى الأسئلة الفرعية فقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

السؤال الفرعي الأول الذي نصه: "ما اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لاتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد والجدول (5) يبين النتائج:

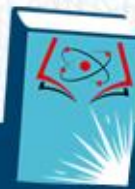
جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لفقرات اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
1	يعمل التعلم عن بُعد على زيادة الانتباه لدى الطلبة.	2.82	1.390	8	متوسط
2	يعمل التعلم عن بُعد على توسيع مدارك الطلبة.	2.58	1.180	10	متوسط
3	يساعد التعلم عن بُعد في توفير المادة بشكل أسرع .	3.04	1.068	3	متوسط
4	يعمل التعلم عن بُعد على إلغاء دور وسائل التعليم التقليدية في التدريس.	3.02	1.229	4	متوسط
5	يساعد استخدام الأجهزة الإلكترونية على زيادة فاعلية التدريس .	2.94	1.336	6	متوسط
6	يوفر التعلم عن بُعد الوقت والجهد .	3.23	1.352	2	متوسط
7	يساند التعلم عن بُعد الطرق التقليدية في التدريس.	2.91	1.289	7	متوسط
8	يساعد التعلم عن بُعد في ربط المدرسة بالمجتمع المحلي .	2.63	1.309	9	متوسط
9	أشعر بعدم ثقة الطلبة للمعلومة المستفادة في التعلم عن بُعد .	3.75	1.156	1	مرتفع
10	أستمتع أثناء استخدامي نظام التعلم عن بُعد في التدريس .	2.56	1.499	11	متوسط
11	استخدام التعلم عن بُعد وسيلة ضرورية لدعم المنهاج المدرسي .	3.00	1.192	5	متوسط
12	أشعر بأنني غُصراً إيجابياً بعد استخدامي التعلم عن بُعد في التدريس.	2.82	1.370	8	متوسط
	المتوسط الحسابي العام للبُعد	2.94	0.522	-	متوسط

تظهر نتائج الجدول (5) أنّ المتوسط الحسابي لاتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد، قد بلغ (2.94) وانحراف معياري (0.522) وهذا يمثل درجة تقدير متوسطة، ويشير أنّ اتجاهاتهم نحوها إيجابية ولكن بدرجة متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (2.56-3.75) واحتلت الفقرة رقم (9) التي تنص على "أشعر بعدم ثقة الطلبة للمعلومة المستفادة في التعلم عن بُعد" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري (1.156) تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (6) "يوفر التعلم عن بُعد الوقت والجهد" بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.352) وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص "يساعد التعلم عن بُعد في توفير المادة بشكل أسرع" بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.068) وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (10) "أستمتع أثناء استخدامي نظام التعلم عن بُعد في التدريس" بمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.499).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حداثة التعلم عن بُعد، ونقص الخبرة لدى معلمي الصف الأول الأساسي في استخدامها مع هذه المرحلة الحساسة التي تحتاج إلى التفاعل المباشر بين المعلم والمتعلم، وعدم توفر الخبرة الكافية لدى المتعلمين في استخدام التقنيات الحديثة في مجال التعليم، وعدم توفرها، أحياناً كثيرة في المنطقة التعليمية، لضعف النواحي الاقتصادية لاقتناء وسائل استخدام التعلم عن بُعد، فالتعلم عن بُعد يجلب انتباه الطالب ويدعم المنهاج الدراسي، وهو وسيلة مساندة للتعلم التقليدي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمدتو (2014) التي بينت نتائجها أنّ التعلم الإلكتروني أنّ التعلم الإلكتروني يدعم الاتجاهات الإيجابية نحو التعليم، ويساهم في تحسين التحصيل، ويدعم التعلم التقليدي ودراسة العساف والصرايره (2012) التي بينت أنّ مستوى وعي المعلمين متوسطاً، كما تتفق مع نتائج دراسة (Liaw, 2007) التي كشفت عن "أنّ أعضاء هيئة التدريس لديهم ادراكات إيجابية نحو استخدام التعلم الإلكتروني كأداة مساعدة في التدريس"



السؤال الفرعي الثاني الذي نصه " ما معوقات استخدام التعلّم عن بُعد لدى معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية "

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لفقرات معوقات استخدام التعلّم عن بُعد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
13	عدم التعاون بين المعلمين في تبادل الخبرات في التعلّم عن بُعد .	3.28	1.265	4	متوسط
14	عدم توفر الامكانيات الضرورية لتمويل متطلبات التعلّم عن بُعد .	2.49	1.216	13	متوسط
15	قلة تحفيز المعلمين الذين يفتقرون التعلّم عن بُعد .	2.97	1.340	7	متوسط
16	عدم توفر التدريب المناسب لمستخدمي نظام التعلّم عن بُعد .	2.63	1.111	11	متوسط
17	البيئة المدرسية لا تشجع استخدام التعلّم عن بُعد .	2.73	1.308	9	متوسط
18	عدم توفر المختبرات الضرورية للتعلّم عن بُعد .	2.59	1.337	12	متوسط
19	عدم توفر الخبرة لدى المعلمين في نظام التعلّم عن بُعد .	2.92	1.314	8	متوسط
20	صعوبة تحويل نظام التدريس التقليدي إلى نظام التعلّم عن بُعد .	3.11	1.290	6	متوسط
21	النظر إلى نظام التعلّم عن بُعد على أنّه ثانوي .	3.45	1.256	3	متوسط
22	صعوبة متابعة الطلبة عبر نظام التعلّم عن بُعد .	3.58	1.218	2	متوسط
23	يُشكل التعلّم عن بُعد عبئاً إضافياً للمعلم .	3.66	1.076	1	متوسط
24	عدم توفر شبكة انترنت جيدة في المنطقة .	2.71	1.311	10	متوسط
25	المنهاج يميل إلى التعليم التقليدي .	3.17	1.286	5	متوسط
	المتوسط الحسابي العام للبعد	3.02	0.441	-	متوسط

تظهر نتائج الجدول (6) أنّ المتوسط الحسابي العام لمعوقات استخدام التعلّم عن بُعد لدى معلمي الصف الأول الأساسي في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية بلغ (3.02) بانحراف معياري (0.441) وهذا يمثل درجة تقدير متوسطة، ويشير إلى أنّ وجود هذه المعوقات متوسطاً وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقبى المعوقات بين (249-3.66) واحتلت الإعاقة المتمثلة في الفقرة رقم (23) التي تنص على " يُشكل التعلّم عن بُعد عبئاً إضافياً للمعلم " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وانحراف معياري (1.076) تلتها في المرتبة الثانية الإعاقة المتمثلة في الفقرة رقم (22) " صعوبة متابعة الطلبة عبر نظام التعلّم عن بُعد " بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.218) وفي المرتبة الثالثة جاءت الإعاقة المتمثلة في الفقرة رقم (21) والتي تنص " النظر إلى نظام التعلّم عن بُعد على أنّه ثانوي " بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.256) وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (14) " عدم توفر الإمكانيات الضرورية لتمويل متطلبات التعلّم عن بُعد " بمتوسط حسابي (2.49) وانحراف معياري (1.216).

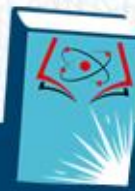
تعتقد الباحثة بأنّ التعلّم عن بُعد يشكل عبئاً إضافياً على معلم الصف الأول الأساسي، لحساسية المرحلة وصعوبة توضيح المفاهيم عن بُعد حيث أنّ هذه المرحلة تحتاج إلى تفاعل مباشر واستخدام أساليب التعزيز لتثبيت المفاهيم لدى الطلبة، وتعتقد أنّ بناء مناهج الصف الأول الأساسي حتى تثمر تحتاج إلى بنائها وفقاً لأساليب التعلّم عن بُعد، كما تعتقد الباحثة أنّ متابعة طلبة الصف الأول الأساسي تحتاج إلى إيجاد آليات خاصة تضمن حضور الطلبة لجميع ما يثبت على وسائل التعلّم عن بُعد وأنّ يُتقن الطالب استخدامها بعد توفيرها له، فهذه النتيجة تؤكد دراسة (Basilaia, and Kavadze, 2020) التي بيّنت وأظهرت أنّ التعليم التقليدي يبقى أكثر فاعلية من التعلّم عن بُعد علماً بأنّ المناهج غير مصممة للتعلّم الإلكتروني.

السؤال الفرعي الثالث الذي نصه: " ما المقترحات التي تساعد على تحسين التعلّم عن بُعد لمعلمي الصف الأول الأساسي؟ "

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى للمقترحات التي تساعد على تحسين التعلّم عن بُعد لمعلمي الصف الأول الأساسي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	المستوى
26	إنشاء وحدة خاصة بالتعلّم عن بُعد .	3.67	1.260	1	مرتفع
27	إقامة دورات وبرامج تدريبية للمعلمين بالتعلّم عن بُعد .	3.10	1.394	2	متوسط



28	التطبيق العملي لنظام التعلم عن بُعد بشكل موازي للتعليم التقليدي.	2.78	1.349	5	متوسط
29	تعريف الطلبة بأهمية نظام التعلم عن بُعد .	2.85	1.338	4	متوسط
30	حث وتشجيع المعلمين على إعداد نسخ من المناهج الإلكترونية .	3.09	1.431	3	متوسط
31	تقديم حوافز مادية للذين يُتقنون التعلم عن بُعد .	2.31	1.476	6	ضعيف
	المتوسط الحسابي العام للمقترحات	2.97	1.029		متوسط

تظهر نتائج الجدول (7) أنّ المقترحات التي تساعد على تحسين التعلم عن بُعد لمعلمي الصف الأول الأساسي تمثلت في " إنشاء وحدة خاصة بالتعلم عن بُعد " التي مثلتها الفقرة رقم (26) بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.260) تلاها المقترح " إقامة دورات وبرامج تدريبية للمعلمين بالتعلم عن بُعد " المتضمن بالفقرة رقم (27) بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.394) ثم المقترح " حث وتشجيع المعلمين على إعداد نسخ من المناهج الإلكترونية " المتضمن في الفقرة رقم (30) بمتوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.431) وفي المرتبة الأخيرة جاء المقترح " تقديم حوافز مادية للذين يُتقنون التعلم عن بُعد " المتضمن في الفقرة رقم (31) بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (1.476).

فالباحثة تعتقد أنّ تحسين التعلم عن بُعد يحتاج إلى توفير مستلزماته للمعلم والطالب وتدريبهما على استخدامه من خلال عقد الورش التدريبية من قبل المتخصصين، بالإضافة إلى تقديمه بالتوازي مع التعلم التقليدي حتى يتم إتقانه من قبل أطراف العملية التربوية، كما أنّ فاعلية التعلم عن بُعد تنطلق من بناء المناهج بشكل يتناسب مع التعلم عن بُعد، فهذه النتيجة تتوافق مع نتائج دراسة (Trangratapit , 2010) التي بينت أنّ معوقات التعلم عن بُعد يمكن تجاوزها من خلال تعزيز ثقافة المهنة الأكاديمية، والمؤسسة التعليمية، والمجتمع تساعد أعضاء هيئة وأن البرامج التدريبية المستمرة، وتوفير الأجهزة اللازمة يساعدان في تطبيق التعلم الإلكتروني.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصه " هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد تُعزى للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) والجدول الآتي (8) و(9) و(10) و(11) تعرض النتائج:

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية

المتغير التابع	المتغير المستقل	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المعدل	الخطأ المعياري
اتجاهات معلمي الصف الأول الأساسي نحو التعلم عن بُعد	المستوى التعليمي	بكالوريوس	150	2.89	0.511	2.88	0.036
		دبلوم بعد البكالوريوس	20	3.38	0.430	3.32	0.097
		ماجستير	7	2.81	0.445	2.99	0.164
	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	46	2.76	0.412	2.88	0.081
		5-10 سنوات	62	3.31	0.462	3.43	0.082
		11 سنة فأكثر	69	2.74	0.462	2.88	0.076
معرفة التعلم عن بُعد	المستوى التعليمي	بكالوريوس	150	2.97	0.410	2.95	0.033
		دبلوم بعد البكالوريوس	20	3.42	0.530	3.39	0.089



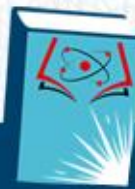
0.152	3.03	0.247	2.96	7	ماجستير		
0.075	2.93	0.502	2.82	46	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	
0.075	3.30	0.448	3.19	62	5-10 سنوات		
0.070	3.14	0.323	3.00	69	11 سنة فأكثر		
0.074	2.83	0.997	2.85	150	بكالوريوس	المستوى التعليمي	مقترحات لتحسين التعلم عن بُعد
0.200	3.85	0.888	3.95	20	دبلوم بعد البكالوريوس		
0.340	2.83	0.356	2.55	7	ماجستير		
0.168	2.85	0.790	2.64	46	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	
0.168	3.74	0.989	3.55	62	5-10 سنوات		
0.156	2.93	0.990	2.66	69	11 سنة فأكثر		
0.033	2.90	0.448	2.92	150	بكالوريوس	المستوى التعليمي	الدرجة الكلية
0.088	3.45	0.527	3.51	20	دبلوم بعد البكالوريوس		
0.150	2.98	0.345	2.82	7	ماجستير		
0.074	2.90	0.409	2.76	46	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	
0.074	3.44	0.473	3.31	62	5-10 سنوات		
0.069	2.99	0.397	2.83	69	11 سنة فأكثر		

تُظهر نتائج الجدول (8) وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لأداة الدراسة، وللتأكد فيما إذا كانت الفروق معنوية ودالة إحصائية، فقد تم تطبيق اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) والجدول (9) يعرض النتائج:

جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) لبيان دلالة الفروق في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلم عن بُعد

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير التابع	مصدر التباين
0.000	9.079**	1.685	2	3.370	اتجاهات المعلمين	المستوى التعليمي
0.000	10.814**	1.713	2	3.426	معوّقات التعلم عن بُعد	



0.000	11.596**	9.174	2	18.348	مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد	سنوات الخبرة
0.000	17.262**	2.669	2	5.338	الدرجة الكلية	
0.000	31.595**	5.864	2	11.727	اتجاهات المعلمين	
0.000	11.193**	1.773	2	3.546	معوّقات التعلّم عن بُعد	
0.000	17.711**	14.012	2	28.024	مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد	
0.000	29.978**	4.635	2	9.271	الدرجة الكلية	
		0.186	172	31.921	اتجاهات المعلمين	الخطأ
		0.158	172	27.244	معوّقات التعلّم عن بُعد	
		0.791	172	136.073	مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد	
		0.155	172	26.595	الدرجة الكلية	
			177	1579.611	اتجاهات المعلمين	الكلّي
			177	1650.515	معوّقات التعلّم عن بُعد	
			177	1742.806	مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد	
			177	1613.771	الدرجة الكلية	
			176	48.008	اتجاهات المعلمين	الكلّي المصحح
			176	34.354	معوّقات التعلّم عن بُعد	
			176	186.591	مقترحات لتحسين التعلّم عن بُعد	
			176	42.183	الدرجة الكلية	

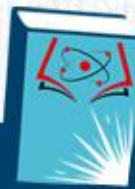
** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$).

تُظهر نتائج الجدول (9) وجود فروق دالة إحصائية في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد تُعزى للمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، اعتماداً على قيم (ف) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق، ومستوى الدلالة المناظر لها، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وليبيان اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار المقارنات الثنائية شيفية (scheffe) والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (10)

نتائج اختبار المقارنات الثنائية شيفية (scheffe) وفقاً للمستوى التعليمي

المتغير التابع		فئات المتغير		المتوسط الحسابي		بكالوريوس		دبلوم بعد البكالوريوس		ماجستير	
المتغير التابع	الفرق	الدالة الإحصائية	الفرق	الدالة الإحصائية	الفرق	الدالة الإحصائية	الفرق	الدالة الإحصائية	الفرق	الدالة الإحصائية	الفرق

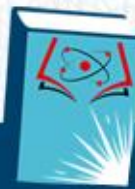


1.000	-011	0.000	*4-0.4	-	-	2.88	بكالوريوس	اتجاهات المعلمين
0.280	0.33	-	-	0.000	*40.4	3.32	دبلوم بعد البكالوريوس	
-	-	0.280	0.-33	1.000	0.11	2.99	ماجستير	
1.000	-0.08	0.000	-0.442*	-	-	2.95	بكالوريوس	مؤوقات التعلّم
0.127	0.36	-	-	0.000	0.44*	3.39	دبلوم بعد البكالوريوس	
-	-	0.127	-0.36	1.000	0.08	3.03	ماجستير	
1.000	0.000	0.000	-1.02*	-	-	2.83	بكالوريوس	مقترحات تحسين التعلّم عن بُعد
0.031	1.02*	-	-	0.000	1.02*	3.85	دبلوم بعد البكالوريوس	
-	-	0.031	-1.02*	1.000	-0.000	2.83	ماجستير	
1.000	-0.08	0.000	-0.55*	-	-	2.90	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.022	0.47*	-	-	0.000	0.55*	3.45	دبلوم بعد البكالوريوس	
-	-	0.022	-0.47*	1.000	0.08	2.98	ماجستير	

تُظهر نتائج لجدول (10) أنّ الفروق في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد كانت لصالح دبلوم بعد البكالوريوس على حساب البكالوريوس والماجستير، وتفسّر الباحثة ذلك بأنّ المعلمين من حملة الدبلوم بعد البكالوريوس قد يكونوا أكثر تدريباً على استخدام أساليب التعلّم عن بُعد، وأكثر إدراكاً لأهميته في جلب انتباه المتعلم.

الجدول (11)
نتائج اختبار المقارنات الثنائية شيفية (scheffe) وفقاً لسنوات الخبرة

11 سنة فأكثر		10-5		أقل من 5 سنوات		المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المتغير التابع
الدلالة الإحصائية	الفرق	الدلالة الإحصائية	الفرق	الدلالة الإحصائية	الفرق			
1.000	-0.000	0.000	-0.55*	-	-	2.88	أقل من 5 سنوات	اتجاهات المعلمين
0.000	0.55*	-	-	0.000	0.55*	3.43	10-5	
-	-	0.000	-0.55*	1.000	0.000	2.88	11 سنة فأكثر	
0.024	-0.21*	0.000	-0.37*	-	-	2.93	أقل من 5 سنوات	مؤوقات التعلّم عن بُعد
0.059	0.16	-	-	0.000	0.37*	3.30	10-5	
-	-	0.059	-0.16	0.024	0.21*	3.14	11 سنة فأكثر	



1.000	8-0.0	0.000	*9-0.8	-	-	2.85	أقل من 5 سنوات	مقترحات تحسين التعلّم عن بُعد
0.000	0.81*	-	-	0.000	0.89*	3.74	10-5	
-	-	0.000	-0.81*	1.000	0.08	2.93	11 سنة فأكثر	
0.537	-09	0.000	-0.54*	-	-	2.90	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
0.000	0.45*	-	-	0.000	0.54*	3.44	10-5	
-	-	0.000	-0.45*	0.537	0.09	2.99	11 سنة فأكثر	

تُظهر نتائج الجدول (11) أنّ الفروق في درجة وعي معلمي الصف الأول الأساسي في التعلّم عن بُعد على الأبعاد والدرجة الكلية وفقاً لسنوات الخبرة كان لصالح ذوي سنوات الخبرة من 5-10 سنوات على حساب أقل من 5 سنوات و11 سنة وأكثر، وتفسّر الباحثة هذه النتيجة بناءً على وجود معرفة كافية بأساليب التعلّم عن بُعد وبالأجهزة المستخدمة في ذلك أو خضوعهم للتدريب على استخدام الأجهزة المستخدمة في التعلّم عن بُعد، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العساف والصرايرة (2012) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط وعي المعلمين بموضوع التعلّم الإلكتروني تُعزى إلى النوع الاجتماعي.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة فإنّ الباحثة توصي بالآتي:

1. ضرورة تدريب معلمي الصف الأول الأساسي على أساليب التعلّم عن بُعد .
2. ضرورة بناء مناهج الصف الأول الأساسي وفقاً لأساليب وأدوات التعلّم عن بُعد
3. ضرورة توفير مُستلزمات التعلّم عن بُعد لطلبة الصف الأول الأساسي، وتدريبهم على استخدامها، لنقصها لدى طلبة المنطقة التعليمية (البادية الجنوبية).
4. ضرورة متابعة حضور طلبة الصف الأول الأساسي لمنصات التعلّم .
5. إجراء مزيداً من الأبحاث حول مدى ملائمة استخدام التعلّم عن بُعد لطلبة الصف الأول الأساسي بشكل خاص والمرحلة الأساسية الدنيا بشكل عام، لقلة الدراسات المحلية التي تناولته.

المراجع

- أمين، مجدي محمود (2005)، "مدى وعي معلمي التربية الفنية بمستحدثات تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم

نحو استخدامها"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر.

- بني دومي، على حسن أحمد (2010)، درجة تقدير معلمي العلوم لأهمية الكفايات التكنولوجية

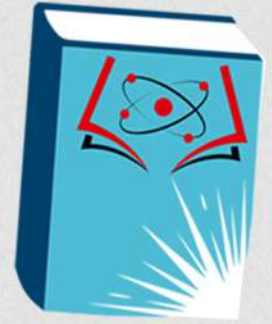
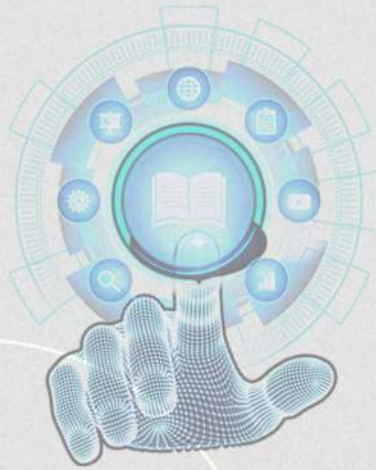
التعليمية في تحسين أدائهم المهني، أطروحة دكتوراه، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

- العباسي، دانية، والمزاح، مها (2019)، "تقويم تجربة التعلّم الإلكتروني في جامعة الملك خالد من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط: مج 35، ع 11 : 344 - 373.

- الحجابيا ,نايل, (2009) , واقع التعليم الإلكتروني في الجامعات الاردنية ,جامعة الطفيلة التقنية ,الأردن
- حمدتو , هشام كمال وطارق الشيخ (2014) , اتجاهات المعلمين نحو التطبيق الإلكتروني ولاية الخرطوم / محلية أم درمان ,رسلة ماجستير ,مجلة العلوم الانسانية ,جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ,الخرطوم ,السودان .
- عليمات , علي مقبل, (2009) , مستوى وعي معلمي العلوم في المرحلة الأساسية بمستحدثات تقنيات التعليم ,مجلة المنارة, المجلد 15، العدد 3، جامعة آل البيت،الأردن
- العساف ,جمال عبد الفتاح ,الصرايرة, خالد شاكر (2012) مدى وعي المعلمين بمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع إستخدامهم إياه في التدريس في مديرية تربية عمان الثانية , مجلة العلوم النفسية والتربوية جامعة البلقاء التطبيقية الأردن .
- Basilaia,Giogi and Kavadze,David (2020) Transtion toonline Education in schools during a SARS-COV-2 Coronavirus (COV-2 Cornavirus(COVID-19) Pandemic in G eorgia, Pedagogical Researsh 2020 ,5(4)
- John, O, Hunter, Technological Literacy defining New Concept-
for General Education, Educational Technology, March, 1992
- Liaw,Hsea- Meihbang , Gue Dongchen, (2007) , Surveying Instructor and Learner attitudes Towards, E-L earning ,Science Direct journal , volume 49, Issue4,
- Rich, L. L., Cowan, W., Herring, S. D. & Wilkes, W. (2009) Collaborate, Engage, and Interact in Online Learning: Successes with Wikis and Synchronous Virtual Classrooms at Athens State University [Electronic version]. Journal of Bibliographic Research
- Trangratapit, Peerapat (2010)."Faculty Perceptions About the Implementation Of E- Learning in Thailand: An Analysis Of Cultural Factors". Unpublished Doctorate Thesis, Northern Illinois University.
- UNESCO,2015. Rethinking Education – towards a global common good-
- Wang, A, Y, and Newlin, M H. (2002) Predictors of Web-Student Performance, the role of self-efficacy and Reasons for Taking an on-line Class, Computers in Human Behavior.

ISSN: 2710-5059 Online
ISSN: 2708-7239 Print



مجلة أبحاث المعرفة الإنسانية الجديدة New Humanitarian Knowledge Research

العلوم التربوية وتكنولوجيا التعليم الالكتروني
Educational sciences and e-learning technology

مجلة علمية عالمية محكمة

تصدر عن: المحور الإنساني العالمي للتنمية والأبحاث
Issued by: Global Humanitarian Pivot for Development and Research

المجلد رقم 1 العدد رقم 1

How can we teach our children in times of crisis? Benefit
from the experience of city of Mosul
Saja Fattah (Iraq) Felix Senger, U.S.A

تاريخ النشر : 05-03-2023



www.global-journal.org



How can we teach our children in times of crisis? (benefit from the experience of city of Mosul)*

¹ Saja Fattah (Iraq).

² Felix Senger (U.S.A)

¹ University of Mosul, Faculty of Political science / e- mail: sajafattah@gmail.com

² TU Dortmund University, Faculty of Spatial Planning / e-mail: felix.senger@tu-dortmund.de

Abstract :

The idea of the article is summarized by its interest in presenting educational methods and teaching methods for children and was tried in the city of Mosul during the period of ISIS control for a period of three years, as the people of this city lived in situations that may be somewhat similar in the case of the spread of the covid-19 virus, and that is to say, the voluntary ban by not Sending their children to schools and families' dependence on home education. Therefore we wrote this article and mentioned some of these methods in teaching children to benefit from the experience and to draw attention to this city, which suffered silently and without anyone knowing about its suffering and its experiences.

Key words : education , teching , crisis.

ملخص باللغة العربية

تتلخص فكرة هذه الدراسة في اهتمامها بتقديم الأساليب التربوية، والطرق المبتكرة لتدريس الأطفال في مدينة الموصل العراقية، خلال فترة سيطرة تنظيم الدولة الإسلامية المعروف باسم داعش على المدينة لمدة ثلاث سنوات، وهي السنوات التي عاش فيها أهالي هذه المدينة أوضاعاً شبيهة إلى حد بعيد بتلك التي أقرتها أغلب دول العالم أثناء ذروة انتشار فيروس كورونا covid-19، حيث التزم سكان مدينة الموصل بالحظر الطوعي في عدم إرسال أطفالهم إلى المدارس، والاعتماد على التعليم المنزلي؛ لذلك كتبنا هذه الدراسة التي سعينا من خلالها إلى تقديم الفائدة للناس، وقدمنا من خلالها – كذلك- بعض أساليب تعليم الأطفال التي يمكن الاستفادة منها في الحالات الحرجة، كما حرصنا على لفت الانتباه إلى معاناة هذه المدينة التي طالما غرقت في الظلام بصمت ودون أن يعلم الكثيرون بمعاناتها.

الكلمات المفتاحية : التعليم، التدريب، الأزمات.

* The city of Mosul is an Iraqi city located in northern Iraq.

1.Introduction

At the moment, we are experiencing a disruption of students school education, because of the health ban, related to the Covid-19 epidemic . Children in this context greatly rely on being looked after and educated in their home environment. Here it may be surprising why we chose the city of Mosul as an example. We did so, because the city of Mosul possesses previous experience as it was subjected to a similar situation to the health ban, when terrorists of the so-called Islamic State (ISIS) controlled the city between 2014 and 2018 and children were cut off from the schools parents did not send their children to schools because of fear of their practices, such as transmitting the extremist ideology to children, kidnapping them, or recruiting children, from the age of 10 years on. Hence Mosul has a strong experience of voluntary home bans as well as drop out of education.

2.Article problem

Through this article, we seek to find an important experience in educating children during the voluntary embargo and try to answer these questions:

- 1.Is there a region or social group that experienced the voluntary ban before 2020?
- 2.What are the methods and methods of education in this period?
- 3.Were these methods feasible and useful?

Objectives of the article

3.

1.Explain the effectiveness of home schooling for children.

2.Benefiting from the research topic

3.Learn the most important methods used by parents in educating their children.

4.The importance of the article

The issue of children's education is an important and vital topic, and in the absence of schools in times of crisis and the lack of an effective role in the education of children,

as well as in the absence of the classroom learning environment, we have a need to find innovative ways of teaching and teaching outside the natural and appropriate educational environment, so it was necessary to create educational and educational opportunities for the child To receive appropriate education, as well as to continue the education process, either through communication with relevant educational institutions through e-learning and in any way, as well as through home education, which complements or supports school education or solves a substitute for it in the crisis of voluntary prohibition.

5. Article methods

1- The descriptive method was used to describe the methods that are used-1

2- The experimental curriculum was used, because all teaching methods were used and tested by the researcher's children and were used.

6. Methods adopted in education in the city of Mosul in 2020

1. Homeschooling by relying on parents, especially the mother, Educational practices of home schooling include:

The review of previous lessons children took in schools. _

Following up on the lessons they have not studied– complete the curriculum.

:E-learning, in communication with each child's school, which varies as follows 2.

_Create groups on Facebook to communicate with school teachers Teachers publish a video lesson and the child follows him under the supervision of one of the parents. Parents interact with teachers by sending a picture or video of children while they are doing their homework and documenting the results. One of the disadvantages of this method is the possibility of people joining who are not children joining. with pseudonyms - especially since most mothers have accounts with pseudonyms for social reasons..

_Create a group on WhatsApp to communicate with the teacher and publish video, and written instructions. This method is more secure because joining via a mobile number can be verified as belonging to one of the parents.

3. The Iraqi government has made a special broadcast on TV via an educational channel (Iraq Educational Satellite) broadcast by the educational television and the Media and Communications Authority, and the government has sent text messages through communications networks inside Iraq to all participants in order to promote these lessons. This method has proven to be successful because of its extensive reach: a high number of households possessing satellite broadcasting and TV. The programme is available and supports staying at home, especially for the low-income-classes in society that do not have a subscription to the internet service and thus suffer from the deprivation of electronic education.

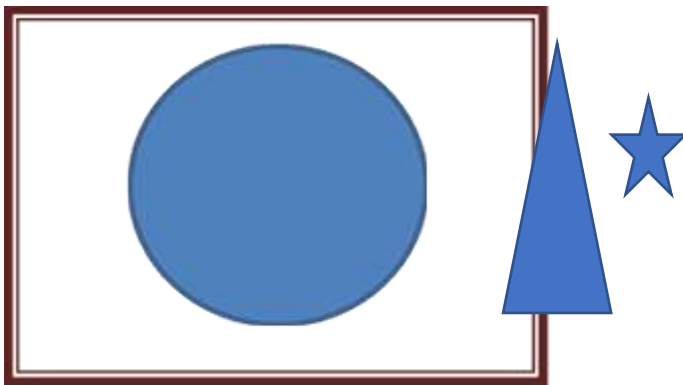
We would like to make it clear that the city of Mosul possesses experience in the methods of home education as its trapped residents for a period of three years (the period of the terrorist organization's control) sometimes voluntarily, sometimes secretly followed home educational methods. The situation was similar to the current prohibition, as citizens, especially women and children, did not leave their homes, except for the most urgent necessity. Therefore they did not send their children to schools because of fear of the aforementioned situation, in which the terrorists have also changed curricula to suit their extremist ideology.

The Mosulian people followed at that time methods of teaching - knowing that at the time the Internet was cut off, television broadcasting and electricity also – including:

1. Home education relying on exchanging books among them in a secret way to teach their children. Volunteers also taught children, especially from the same neighborhood. Especially teachers taught children of uneducated mothers in addition to their own children.
2. They designed cards (cardboard) to write letters and numbers for use as educational means, and also used toys and Lego to teach their children counting, as well as addition and subtraction operations.
3. Parents also used games for education, as for example games of drawing geometric shapes on a paper following the description of the shape by the child. In this game, the child is in far distance from the mother and has a paper and a pen. The child is then asked to draw a circle, and then to draw a triangle inside this circle on the condition that the angles of the triangle touch the circumference of the circle. This is done in order to test whether the child knows to define the angles of the triangle, and has the

ability to focus and then continue with this game. The game is extended with drawing a star to the right side of the triangle and inside the circle. This way, we may determine whether the child knows concepts like “inside” as well as the left and right sides.

According to the following design :



In this game we can teach the child geometric shapes as well as directions. Also we can stimulate the child's imagination through description.

4.The spelling and writing game: It is done by distributing blank papers to children and then asking them to write three words that all begin with a specific letter such as B and leave the freedom of choice for children. After the children finish writing, we read the words aloud and correct spelling errors Then we determine the parts of speech (name, verb or adjective). This way, children learn to spell, acquire vocabulary and reading skills, and also determine the type of words if they are a name, verb or adjective and so on.

According to the following picture :



5. In order to acquire number and statistics competencies, we write the number of family members, then add other families, for example, the neighbors' family, their family members' statistics, as well as the families of friends. We comparing numbers to distinguish the bigger number than the smaller number .

6. For combination of words: We choose, for example, three letters and ask the child to create as many words as possible that he can remember and write using these three letters only. Each child writes his words on his own sheet, then we collect the papers when the children are finished and read the words aloud as well as correct the dictation.

7. For Science Educaion: Every day we choose an animal and then explain it to the child in a likable way, what he eats, where he lives, the way it spawns, etc.

8. We can also teach children to count by counting the tiles of a particular room, counting home lights, or counting anything repetitive at home.

9. Learning by telling the story, i.e., asking the child to create a story from his imagination, no matter how unrealistic or ridiculous, we try to listen patiently and then correct the misconceptions that were mentioned in the story. Some children have the ability to write these stories and encourage them to write them. Then we correct the ideas as well as the spelling of the words mentioned.

10. When teaching children their school books, we start gradually and for a short period of time that does not exceed 20 minutes. Then have a break and then complete. We choose short topics or we divide the single topic into parts because the child at

home lacks interaction with the classroom environment and misses his colleagues and lacks interaction with his peers. These things have to be taken into consideration and the duration of the lesson is short because it is considered unpleasant for the child, so that he does not feel bored and does not lose his focus.

As we have discussed in this essay, the citizens of Mosul have a rich experience in educating their children at home. Having been forced to use homeschooling methods in order to protect their children from the influence of the terrorist group IS, parents can now use the acquired teaching methods and formats for bridging the period, where children are forced to stay in their homes for preventing the spread of the Covid-19 disease. Being partially supported by the Iraqi government, the more traditional pen-and-paper-based means are extended to media-based programmes involving social media as well as educative television programmes. In this manner, the Mosul area can serve as an example for the resilience of a population to overcome crisis situations – be it through epidemics or terrorist groups – and still provide their next generation to some degree with education desperately needed, for the time after.

7. Conclusion

These methods have proven effective in the Mosul experience when children drop out of schools and when they return again they were able to return and communicate and complete the rest of the curriculum without a major educational gap and even if it occurred it is a small gap, and the evidence for this when children undergo a sounding test provided by the Iraqi Ministry of Education was Passed by a large number of children and then the school years were completed without deficiency or return to previous years.

8. Suggestion

1. We recommend that you follow the methods mentioned in the article because it has been tried on children of different age groups, five years, six years, eight years, and nine years.

2. Devising methods or other educational methods similar or simulated for these methods to be used at the time of the voluntary ban.

9. References

1. Sahtout I.M. , 2014, Modern Teaching Strategies, Egypt, Dar Al Furat.

2. Enon D., 2000, Early Childhood Education Handbook, Lebanon, Arab Science House.
3. Al-Hassan H. , 2017, ways to teach children to read and write, Jordan, the House of Culture for Publishing and Distribution.
4. Tasnim H., 2019, The child's right to education, www.mawdoo3.com.
5. Ramzi H., 2019, Quality education for young children is associated with fun, www.aawsat.com