

الفصل الرابع

دراسة ميدانية لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي

أشتمل هذا الفصل على:

- مقدمة. 
- أولا : أهداف الدراسة الميدانية. 
- ثانيا : خطوات بناء الاستبيان. 
- ثالثا : اختيار عينة الدراسة. 
- رابعا : تطبيق الاستبيان. 
- خامسا : المعالجة الإحصائية. 
- سادسا : نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها. 

مقدمة:

تناول الفصل السابق دراسة نظرية لدور الإدارة التعليمية في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي متضمناً فلسفة التعليم الثانوي الصناعي وأهدافه وأنواع وفئات المعلمين به ومبررات تنميتهم مهنياً والوسائل والأساليب التي تستخدمها الإدارة التعليمية في تحقيق هذه التنمية.

وفي ضوء ما سبق فسوف يتضمن هذا الفصل دراسة ميدانية للتعرف على واقع دور الإدارة التعليمية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي. أولاً : أهداف الدراسة الميدانية.

ثانياً : خطوات بناء الاستبيان وتشمل وصف (تصميم) الاستبيان والتعرف على كفاءة الاستبيان من خلال التعرف على كفاءة الاستبيان من خلال التعرف على ثباته وصدقه.

ثالثاً : اختيار عينة الدراسة.

رابعاً : تطبيق الاستبيان.

خامساً : المعالجة الإحصائية.

سادساً : نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

تتمثل أهداف الدراسة الميدانية فيما يلي:

- 1- الكشف عن المشكلات التي تعترض دور الإدارة التعليمية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- 2- تحليل المشكلات للوقوف على العوامل المسببة لها والعمل على حلها.
- 3- الاستفادة من آراء المعلمين ومقترحاتهم في تطوير دور الإدارة التعليمية في تحقيق التنمية المهنية لهم.

ثانياً: خطوات بناء الاستبيان:

تتضح خطوات بناء الاستبيان من خلال ما يلي:

1- وصف (تصميم) الاستبيان:

توجد عدة أدوات علمية تستخدم عادة في جمع المعلومات والتعرف على الآراء والمقترحات من أهمها: الملاحظة، المقابلة الشخصية، الاستبيان - وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان لأنها «إحدى أدوات جمع البيانات في البحث العلمي وذلك من خلال مجموعة من الأسئلة يتم الإجابة عليها»⁽¹⁾ وأيضاً لأن صحيفة الاستبيان كأداة تلائم طبيعة المشكلة وأهداف الدراسة، وكذلك تتناسب مع حجم المجتمع الأصلي وانتشاره في مساحات جغرافية واسعة والاستبيان يتميز بقدرته على مواجهة كل هذه العوامل في سهولة ويسر.

وفيما يخص الخطوات التي اتبعت لإعداد الاستبيان فقد كانت كما يلي:

- أ - تم تحديد نوع المعلومات المراد الحصول عليها من خلال تحديد محاور البحث، تم وضع قائمة بالنقاط التي يحتويها كل محور تمهيداً لتحويلها إلى تساؤلات.
- ب - تم تحديد شكل الأسئلة وصياغتها وتسلسلها وذلك بتنوع الأسئلة بين أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة بجانب الآراء والمقترحات.
- ج - تم عرض المحاور والأسئلة الخاصة بالاستبيان على مجموعة من السادة المحكمين⁽²⁾ لإقرار المناسب منها وحذف وإضافة ما يروونه مناسباً.

(1) عادل رمضان الزبادي، الإدارة العامة، مكتبة مصر الزعفران، القاهرة، 1988، ص 342.

(2) أساء السادة المحكمين:

- أ.د. عبد الغنى عبود أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية جامعة عين شمس، أ.د. سيد صبحي أستاذ الصحة النفسية، كلية التربية جامعة عين شمس، أ.د. عبد السميع سيد أحمد، أستاذ أصول التربية، كلية التربية جامعة عين شمس، أ.د. صلاح الدين جوهر، أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، كلية التربية، جامعة الأزهر، أ.د. إبراهيم عصمت مطاوع أستاذ أصول التربية، كلية التربية جامعة طنطا، د. محمد حسن المهدي، باحث بمركز تطوير المناهج، د. أحمد جعفر وزارة التربية والتعليم، أ. محمد محمد بندق، خبير مجال صناعي بمركز تطوير المناهج، مستشار التعليم الصناعي، موجه عام تعليم ثانوي صناعي.

- د- تم اختيار الاستبيان من خلال توزيعه على نطاق ضئيل لاكتشاف ما قد يكون به من غموض أو عدم وضوح بعض الألفاظ لتعديلها.
- هـ- إخراج الاستبيان في صورته النهائية بعد عمل جميع التعديلات.

وقد اشتمل الاستبيان على تسعة محاور رئيسية تغطي الجوانب المختلفة للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي وهذه المحاور هي: التدريب أثناء الخدمة، التعليم بالممارسة، الرحلات التعليمية، القراءة الحرة والمكتبات، الدراسات التكميلية والدراسات العليا، البعثات والزيارات، نشرات التعليم، التوجيه الفني المؤتمرات التعليمية واحتوت هذه المحاور على 38 سؤالاً رئيسياً.

2- كفاءة الاستبيان:

حيث أنه لم يتم تطبيق الاستبيان إلا بعد التأكد من ثباته وصدقه.

أ- ثبات الاستبيان

«يعتبر الاختبار أو المقياس ثابتاً إذا كان يعطى نفس النتائج باستمرار إذا ما تكرر تطبيقه على نفس المفحوصين وتحت نفس الشروط»⁽¹⁾. ويقاس هذا الثبات إحصائياً بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي تتم الحصول عليها في المرتين الأولى والثانية فإذا ثبتت الدرجات في التطبيقين وتطابقت، قيل إن درجة ثبات الاختبار كبير، وقد تم حساب ثبات الاستبيان بهذه الطريقة حيث تم تطبيقه لأول مرة على مجموعة من معلمي المواد الفنية النظرية والعملية بالتعليم الثانوي الصناعي بمحافظة القاهرة، ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى على نفس المجموعة.

وتم حساب معامل الثبات لهذا الاستبيان من خلال المعادلة العامة للارتباط للدرجات الخام بين التطبيقين على النحو التالي:

(1) ديوبولد فان دالين، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1979، ص 449.

$$r = \frac{n \text{ مـ ج س ص} - \text{مـ ج س} \times \text{مـ ج ص}}{\sqrt{[n \text{ مـ ج س}^2 - (\text{مـ ج س})^2][n \text{ مـ ج ص}^2 - (\text{مـ ج ص})^2]}}$$

حيث ن = عدد أفراد العينة
س = درجات العينة في التطبيق الأول
ص = درجات العينة في التطبيق الثاني

$$r = \frac{(610 \times 663) - 20506 \times 20}{\sqrt{[2(610) - 18842 \times 20][2(633) - 22343 \times 20]}}$$

$$r = \frac{404430 - 40120}{\sqrt{372100 - 376840 \times 439569 - 446860}}$$

$$0,96 = \frac{5690}{7192,5878} = \frac{5690}{\sqrt{4740 \times 7291}} = r$$

وهي درجة مناسبة تدل على ثبات الاستبيان.

بـ صدق الاستبيان

يقصد بصدق الاستبيان أن يقيس بالفعل القدرة أو السمة أو الظاهرة التي وضع لقياسها وقد تم استخدام الطرق التالية لإيجاد الصدق:

- 1- الصدق الظاهري الذي يشير إلى كيفية مناسبة الأسئلة للاستبيان التي وضعت من أجله، ويتضح هذا الصدق من الفحص المبدئي لمحتويات الاستبيان.
- 2- الصدق الذاتي: «يعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس»⁽¹⁾.
ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجزء التريبيعي لمعامل ثبات الاختبار كالتالي:

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل ثبات الاختبار}}$$

$$= \sqrt{0.96} = 0.97$$

وهذه النتيجة تحقق الصدق الذاتي للاستبيان، والاختبار في صورته النهائية كان له ثباته وصدقه الذي يسمح بتطبيقه وصحة نتائجه.

ثالثاً: اختيار عينة الدراسة:

إن دراسة المجتمع عن طريق عينة ممثلة تمثيلاً جيداً يغني عن دراسة المجتمع بأسره وأن النتائج التي تحصل عليها من بحث عينة يمكن تعميمها على المجتمع الذي أخذت منه في حدود معينة من الثقة تتلائم مع الملاحظات المختلفة التي مرت بها العينة، كما أن هناك شرطين أساسيين يجب توافرها في العينة الجيدة وقد تم وضعها في الاعتبار، وعند اختيار عينة البحث يجب:⁽²⁾

(1) فؤاد البهي السيد، علم النفس الإحصائي وقياس البشر، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 553.

(2) غريب محمد سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1986، ص 215.

1- أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي. أي تكون شاملة لجميع خصائص المجتمع الأصلي أو أكبر قسط منها.

2- أن تكون لوحدات المجتمع الأصلي فرصاً متساوية في الاختبار.

وقد استخدمت الدراسة أسلوب العينة النوعية التي يتم فيها تقسيم المجتمع الأصلي إلى نوعيات مختلفة بناء على خاصية معينة، ثم يشتق من كل مجموعة بطريقة عشوائية، وفي هذه الحالة تكون كل مجموعة نوعية أكثر تجانساً.

وبالتالي تم تقسيم البيئة الجغرافية في جمهورية مصر العربية إلى ثلاث قطاعات رئيسية هي:

أ - القطاع الحضري.

ب - القطاع الريفي.

ج - القطاع الساحلي.

ومن منطلق هذا التقسيم تم اختيار المحافظات التالية باعتبارها تمثل قطاعات مصر تمثيلاً صادقاً بقدر الإمكان وهي:

1- محافظة القاهرة: باعتبارها العاصمة، وتمثل منطقة حضرية كثيفة السكان.

2- محافظة الجيزة: باعتبارها ممثلة للوجه القبلي وتمثل في الوقت نفسه قطاعات جغرافية متباينة من حضرية وريفية.

3- محافظة الشرقية: باعتبارها ممثلة للقطاع الشرقي من محافظات الوجه البحري وفي الوقت نفسه تمثل قطاع المدن وقطاع الريف.

4- محافظة الإسكندرية: باعتبارها ممثلة للقطاع الساحلي، وكذلك منطقة حضرية.

ومما سبق يتضح أنه قد تم اختيار العينة النوعية بالطريقة المقصودة.

وبالنسبة لحجم العينة، فالواقع أنه لا توجد قواعد معينة لتحديد العينة الكافية، «فمن

أجل هذا يعيننا أن نستقص ما إذا كانت هناك قاعدة لتحديد حجم العينة، أي بمعلوماتية حجم المجتمع الأصلي⁽¹⁾ أم لا، فقد حدد بعض العلماء النسبة التي يجب أن تكون عليها العينة المأخوذة من المجتمع الأصلي في حدود ما بين 5٪ إلى 10٪، ونظراً لأن هذا البحث تناول مجتمعاً ضخماً العدد مما يصعب معه تطبيق قاعدة 5٪ - 10٪، لذا فقد التزم الباحث بالقاعدة التي ترى أن العينة تكون كبيرة إذا زاد عدد أفرادها عن 100، حيث أن عينة الدراسة بلغت 190 معلماً.

رابعاً: تطبيق الاستبيان:

تم تطبيق الاستبيان على معلمي التعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات للمواد الفنية النظرية والعملية في مصر، وذلك بتوزيع (220) استبياناً، العائد منهم (214) استبياناً واستبعد عدد (24) استبياناً غير صالحة، وبالتالي أصبح عدد الاستبيانات التي ستخضع نتائجها للتحليل (190) استبياناً، ويوضح الجدول التالي بيان بالاستبيان المستبعد والصالح والنسب المئوية في المحافظات الأربعة.

(1) عبد المجيد فراج، الأسلوب الإحصائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 107.

جدول (1)

يوضح عدد الاستبيانات الموزعة على معلمي التعليم الثانوي الصناعي
والمحافظات والعائد والمستبعد والصالح منها ونسبتها المئوية

المحافظة	الموزع	العائد	المستبعد	الصالح	النسبة المئوية للصالح
القاهرة	55	54	6	48	٪87.2
الجيزة	55	53	5	48	٪87.2
الإسكندرية	55	55	6	49	٪89.0
الشرقية	55	52	7	45	٪81.8
المجموع	220	214	24	190	٪86.3

خامساً: المعالجة الإحصائية:

يتضح مما سبق أن الهدف من أسئلة الاستبيان هو التعرف على واقع دور الإدارة التعليمية نحو تحقيق التنمية للمعلمين ويظهر ذلك من خلال إجاباتهم على الأسئلة، ولذا قد استخدم الباحث الآتي:

- 1- حساب معامل الارتباط للدرجات الخام بالطريقة العادية للتأكد من ثبات الاستبيان.
- 2- النسب المئوية وذلك لإيجاد نسب الموافقة أي الإجابة (بنعم) والإجابة (بلا).
- 3- المقياس الإحصائي مربع كافي (كا)² وذلك لتحديد الدلالة الإحصائية حيث «تستخدم كا² لحساب دلالة فروق التكرار أو البيانات العددية التي يمكن تحويلها إلى تكرار»⁽¹⁾.

(1) فؤاد البهي السيد، علم النفس الإحصائي وقياس البشري، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون تاريخ، ص 364.

$$\frac{(ت - 1) 2}{ت - 1} = كا^2 \text{ والمعادلة المستخدمة هي } كا^2$$

حيث يدل الرمز (ت1) على التكرار الأول والأكبر، ويدل الرمز (ت2) على التكرار الثاني والأصغر.

وبعد تطبيق المعادلة علينا أن نكشف عن دلالة قيمتها، وهذا يتطلب حساب درجات الحرية باعتبار أن لدينا فئتين عن التكرار أي تكرار القبول (نعم) وتكرار الرفض (لا).

$$\text{درجات الحرية} = 2 - 1 = (1)$$

وبالكشف في الجداول الإحصائية عند درجة حرية (1) ومستوى (0.01) (وهي أقل نسبة خطأ ممكنة بالنسبة للمنحنى الاعتدالي) وجد أنها = 6.63⁽¹⁾ وعند درجة حرية (1) ومستوى (0.05) (وهي أكبر نسبة خطأ ممكنة بالنسبة للمنحنى الاعتدالي) وجد أنها = 3.84.

وهذا يعنى أنه إذا كانت كا² المحسوبة من خلال المعادلة السابقة أكبر من كا² الجدولية تعنى وجود فروق دالة أي أنها دالة إحصائياً لصالح التكرار الأكبر، أما إذا كانت كا² المحسوبة من المعادلة السابقة أقل من كا² الجدولية تعنى أنه لا يوجد فروق دالة. أي أنها لا ترجح فئة تكرار عن تكرار آخر.

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

بعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان، قام الباحث بتفريغ البيانات والمعلومات ثم عالجها إحصائياً وفيما يلي تفسير النتائج التي أسفرت عنها هذه البيانات.

(1) المرجع السابق، ص 365.

(أ) التدريب أثناء الخدمة:

ويتضمن الأسئلة أرقام 1، 2 (أ، ب، ج، د، هـ، و، ز) وتتناول من تم تدريبهم أثناء الخدمة، ونوعية البرامج التي تم تدريبهم بها، ومدى وضوح أهداف البرنامج والتوقيت الذي تعرف فيه المعلمين على هذه الأهداف، ومدى ملائمة مدة البرنامج للتدريب، ومدى ملائمة مدة البرنامج لمحتوياته، وأساليب التدريب التي اتبعت في البرنامج ومدى إسهام برنامج التدريب في تنمية المعلمين، والحوافز المادية والأدبية المقدمة لهم، ومقترحاتهم بشأن زيادة فعالية برامج التدريب.

1- من تم تدريبهم

بسؤال أفراد العينة عن تدريبهم أثناء الخدمة، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (2)

الجدول رقم (2)
نسبة من تم تدريبهم أثناء الخدمة

ك ²	مج ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
17.7	190	65.3	124	34.7	66

يوضح الجدول رقم (2) أن:

- نسبة (65.3%) من أفراد العينة لم يتم تدريبهم أثناء الخدمة.
- ونسبة (34.7%) من أفراد العينة قد تم تدريبهم أثناء الخدمة.
- وبالكشف عن قيمة ك² = 17.7 عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على أن معظم معلمي التعليم الثانوي الصناعي لم يتم تدريبهم أثناء الخدمة

وبالتالي توقف مستوى الأداء عند حد معين، مما يكون له تأثير سلبي على مستوى الطلاب وبالتالي على مستوى الخريجين ومستوى العملية التعليمية ككل.

2- استجابات من أجابوا (بنعم) على التدريب أثناء الخدمة. من حيث نوعية برامج التدريب، ووضوح أهداف، ووقت التعرف على هذه الأهداف، ومدة البرنامج، وأسباب قصر مدة البرنامج، وأساليب التدريب، وإسهامات برامج التدريب في تنمية المعلمين، والحوافز المادية والأدبية في التدريب، ومقترحاتهم بشأن زيادة فعالية برامج التدريب.

أ- نوعية برامج التدريب:

كانت استجابات المعلمين بالنسبة لنوعية برامج التدريب التي حصلوا عليها كما في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3)

استجابات من حضروا برامج تدريب
أثناء الخدمة عن نوعية البرنامج

البرامج	ك	%
1- برنامج تدريب تجديدي في مواد تخصصك.	50	75.7
2- برنامج تدريب تجديدي في التربية.	1	1.6
3- برنامج تدريب شامل (مواد التخصص + التربية)	2	3
4- برامج تأهيل	11	16.7
5- برامج استكمال تأهيل	3	4.5

يتضح من الجدول رقم (3) أن:

- نسبة (75.7%) حضروا برامج تدريبية تجديدية في مواد التخصص، وهو ما يؤكد الاهتمام بالمجال الأكاديمي التخصصي دون غيره من المجالات.

- وذلك ما توضحه النسب الأخرى لأنواع البرامج المختلفة حيث يتبعه في الأهمية البرامج التأهيلية بنسبة (16.7٪).
- بينما باقي البرامج التدريبية الأخرى فهي نسب قليلة تدل على عدم الاهتمام بها: برامج استكمال التأهيل (4.5٪)، يليها البرامج الشاملة (3٪)، وأخيراً البرامج التربوية (1.6٪).
- وقد يرجع ذلك إلى أن برامج التدريب التجديدية في مجال التخصص هي ما اعتاد عليه القائمون على عملية التدريب.

بـ وضوح أهداف برنامج التدريب:

كانت استجابة المعلمين لوضوح أهداف برنامج التدريب كما في الجدول رقم (4)

الجدول رقم (4)

استجابات أفراد العينة عن مدى وضوح أهداف البرنامج

نعم	لا	مجم ك	ك ² = $\frac{2(8 - 58)}{8 - 58}$
ك	٪	ك	٪
58	88	8	12
66	37.8		

يوضح الجدول رقم (4) أن:

- نسبة (88٪) من المتدربين يرون أن أهداف البرنامج كانت واضحة لديهم.
- ونسبة (12٪) من المتدربين يرون أنها لم تكن واضحة.
- وبالكشف عن قيمة $K^2 = 37.8$ عند مستوى 0.01 درجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على أن معظم المتدربين كانت أهداف برنامج التدريب واضحة لديهم.

ج. مدى التعرف على أهداف برنامج التدريب.

وبالنسبة لمن حضروا برامج التدريب كانت إجاباتهم على مدى تعرفهم لتلك الأهداف كما في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5)

التوقيت الذي تعرف فيه المعلمون على أهداف البرنامج

التوقيت	ك	%
1- قبل بداية البرنامج.	15	25.8
2- في أثناء البرنامج.	34	58.7
3- بعد انتهاء البرنامج.	9	15.5

يوضح الجدول رقم (5) أن:

- نسبة كبيرة من المتدربين (58.7%) ترى أنها لم تتعرف على أهداف البرنامج التدريبي إلا أثناء البرنامج.
- بينما ترى نسبة (25.8%) أنها قد تعرفت على أهداف البرنامج قبل بدايته.
- ورأت نسبة (15.5%) أنها لم تتعرف على تلك الأهداف إلا بعد انتهاء برنامج التدريب.
- وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة التعليمية ببرامج التدريب الاهتمام الكافي بحيث لا يعينها مدى وضوح أو غموض أهدافها.

د. كفاية مدة برنامج التدريب.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت مدة برنامج التدريب كافية للتدريب، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6)

استجابات أفراد العينة عما إذا كانت مدة البرنامج التدريبي كافية

ك ²	مج ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
11.8	66	71	47	29	19

يتضح من الجدول رقم (6) أن:

- نسبة (71%) من المتدربين يرون أن مدة برنامج التدريب لم تكن كافية لهم.
- بينما (29%) من المتدربين يرون أن مدة برنامج التدريب كانت كافية.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 11.8$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على أن معظم المتدربين لم تكن مدة برنامج التدريب كافية لهم.

هـ- أسباب قصر فترة التدريب.

بسؤال المتدربين الذين أجابوا (بلا) عن أسباب قصر الفترة الزمنية لبرنامج التدريب كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (7)

الجدول رقم (7)

أسباب قصر الفترة الزمنية لبرنامج التدريب

الأسباب	ك	%
1- كثرة العطلات الرسمية التي تخللت البرنامج.	6	12.7
2- عدم تنظيم جدول برنامج التدريب.	15	31.9
3- عدم تفرغ المعلمين للبرنامج.	10	21.2
4- ازدحام مفردات البرنامج.	12	25.4
5- أسباب أخرى: (أ) غياب المحاضرين		

يتضح من الجدول رقم (7) أن:

- نسبة (31.9٪) من المتدربين أكدوا أن قصر الفترة الزمنية للبرنامج ترجع إلى عدم تنظيم جدول البرنامج.
- ونسبة (25.4٪) أكدوا أن السبب في قصر فترة البرنامج يرجع إلى ازدحام مفردات البرنامج.
- ونسبة (21.2٪) أكدوا أن عدم تفرغ المعلمين للبرنامج هو سبب قصر مدة البرنامج.
- ونسبة (12.7٪) تؤكد أن قصر مدة البرنامج يرجع إلى كثرة العطلات الرسمية التي تتخلله.
- وذكر البعض الآخر أن قصر مدة البرنامج لغياب المحاضرين مما يجعلهم يقوموا بضغط محتوى البرنامج في فترة قصيرة، غير المقرر له.
- وقد يرجع ذلك إلى أن المتدربين يلاحظون بأنفسهم أن عملية التدريب تسير سيراً عشوائياً وبدون ضوابط، بحيث أنه لا يوجد جدول ينظم سير البرنامج التدريبي.

و- أساليب التدريب.

بسؤال المتدربين عن أساليب التدريب التي اتبعت في البرنامج كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8)

أساليب التدريب التي اتبعت في برامج التدريب

الأساليب	ك	٪
1- المحاضرة	64	96.9
2- المناقشة	10	15.1
3- المشاهدات التطبيقية	8	12.1
4- التدريب العملي	16	24.2
5- الزيارات والرحلات الميدانية	12	28.1

يتضح من الجدول رقم (8) أن:

- أسلوب المحاضرة هو أكثر الأساليب التي اتبعت في برامج التدريب بنسبة (96.9%).
- وبلي هذا الأسلوب أسلوب التدريب العملي بنسبة (24.2%)، وهى نسبة ضئيلة جداً لا تلائم برامج تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي الذي يعتمد في مضمونه على التدريب العملي.
- وكان أسلوب الزيارات والرحلات الميدانية بنسبة (18.1%).
- وتأتى نسبة المناقشة (15.1%).
- ونسبة المشاهدات التطبيقية (12.1%). وهى نسب ضئيلة جداً حيث أن برامج تدريب معلمي التعليم الثانوي الصناعي تعتمد بشكل كبير على أسلوب المشاهدات التطبيقية.
- وقد يرجع ذلك إلى أن أسلوب المحاضرة هو الأسلوب الذي اعتاد عليه المدربون، كما أنه من ناحية أخرى لا يكلف الإدارة التعليمية نفقات كثيرة.

ز- إسهام برامج التدريب في تنمية المعلمين.

بسؤال المتدربين عن إسهام برنامج التدريب في تنميتهم كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (9)

الجدول رقم (9)

إسهام برنامج التدريب في تنمية المعلمين

الإسهامات	ك	%
1- تنمية وتجديد المعارف والمعلومات والمهارات في ميدان تخصصك	34	51.5
2- رفع مستوى كفاءتك الشخصية في العمل	24	36.3
3- إكسابك طرق تربوية جديدة	13	19.6
4- ازدياد ثقافتك العامة	13	19.6
5- رفع كفاءتك الإدارية داخل الفصل	6	9

يتضح من الجدول رقم (9) أن:

- نسبة (51.5%) من المتدربين يرون أن برنامج التدريب قد ساهم في تنميتهم وتجديد معارفهم ومعلوماتهم في ميدان التخصص.
 - ونسبة (36.3%) أكدوا أن برنامج التدريب قد ساهم في رفع مستوى كفاءتهم الشخصية في العمل.
 - ونسبة (19.6%) قد ساهم البرنامج في زيادة ثقافتهم العامة.
 - ونسبة (19.6%) قد ساهم برنامج التدريب في إكسابهم طرق تربوية جديدة.
 - ونسبة (9%) قد ساهم برنامج التدريب في رفع كفاءتهم الإدارية داخل الفصل.
- وقد يرجع ذلك إلى أن نوعية البرنامج هي ما تحدد الهدف منه، فإسهامات البرنامج في الجانب التخصصي إسهامات كبيرة نظراً لأن معظم البرامج التدريبية برامج تخصصية.

ح. الحوافز المادية والأدبية في التدريب.

بسؤال المتدربين عما إذا كانت هناك حوافز مادية أو أدبية قد قدمت لهم في نهاية البرنامج. كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (10)

الجدول رقم (10)

الحوافز المادية أو الأدبية التي قدمت في نهاية البرنامج

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
0.24	66	53	35	47	31

يتضح من الجدول رقم (10) أن:

- نسبة (53%) من المتدربين أجابوا بأنهم لم يحصلوا على حوافز سواء مادية أو أدبية.
- ونسبة (47%) أجابوا بأنهم حصلوا على حوافز مادية أو أدبية.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 0.24$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على أن المتدربين بآرائهم غير معبرين عن الواقع الفعلي لحوافز التدريب.
- وقد يرجع ذلك إلى عدم توفير الدعم الكافي من الإدارة التعليمية لهذه البرامج، وعدم إدراكها لأهمية هذه الحوافز بالنسبة للمعلمين وتأثيرها المعنوي لديهم.

ط - مقترحات المتدربين لزيادة فعالية برامج التدريب.

بسؤال المتدربين عن مقترحاتهم بشأن زيادة فعالية برامج التدريب. كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (11)

الجدول رقم (11)

مقترحات المتدربين بشأن زيادة فعالية برامج التدريب

- 1- توفير الحوافز المادية بشكل يشجع المعلمين على الإقبال على تلك الدورات التدريبية.
- 2- إقامة الدورات التدريبية في فترة الإجازات الصيفية ليتفرغ لها المعلمين تماماً.
- 3- استخدام الوسائل المتطورة في برامج التدريب - كاستخدام الكمبيوتر.

(ب) التعليم بالمراسلة:

ويتضمن الأسئلة أرقام 3، 4، 5، وتتناول مدى إتاحة الإدارة التعليمية لفرص التعليم بالمراسلة والتيسيرات والتسهيلات التي توفرها للاستفادة من هذا الأسلوب، وأسباب عدم إتاحة فرص التعليم بالمراسلة.

1- إتاحة الإدارة التعليمية للتعليم بالمراسلة.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت تتيح لهم الإدارة التعليمية فرصة التعليم بالمراسلة. كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12)

استجابات أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية
تتيح لهم فرصة التعليم بالمراسلة

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
190	190	100	190	صفر	—

يتضح من الجدول رقم (12) أن:

- نسبة (100%) من أفراد العينة تؤكد عدم توفر فرصة التعليم بالمراسلة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- وبالتالي لا توجد نسبة ترى أنه يوجد فرصة للتعليم بالمراسلة.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 190$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، عند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على عدم إتاحة الإدارة التعليمية فرصة التعليم بالمراسلة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

2- التيسيرات والتسهيلات التي توفرها الإدارة التعليمية:

خصص سؤال لمن أجابوا (بنعم) عن التيسيرات والتسهيلات التي توفرها الإدارة التعليمية للتعليم بالمراسلة كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13)
التيسيرات والتسهيلات التي توفرها الإدارة
التعليمية للتعليم بالمراسلة

التييسيرات والتسهيلات	ك	%
1- تيسر استخدام الوسائل السمعية والمرئية للتعليم.	-	صفر
2- ترسل لك مطبوعات ونشرات حول ما تدرسه.	-	صفر
3- تفتح لك أبواب التعليم الجامعي.	-	صفر

يتضح من الجدول رقم (13) أنه:

- لا توجد أي نسب مئوية لأي تسهيلات لأنه لا يوجد هذا النوع من التعليم

3- أسباب عدم توفير فرص التعليم بالمراسلة.

سؤال الأفراد الذين أجابوا (بلا) عن أسباب عدم توفير فرص التعليم بالمراسلة كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (14).

الجدول رقم (14)
أسباب عدم توفير فرص التعليم بالمراسلة

الأسباب	ك	%
1- عدم توفير الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة.	82	43.1
2- عدم ملاءمة هذا الأسلوب لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.	71	37.3
3- قصور في دور الإدارة التعليمية في استخدام هذا الأسلوب.	67	35.2
4- أن النظم المستحدثة (مثل التعليم بالمراسلة) يخشى من عدم نجاحها.	36	18.9

يتضح من الجدول رقم (14) أن:

- (43.10%) من أفراد العينة ترى أن من أهم أسباب عدم توفير فرص التعليم بالمراسلة هو عدم توفير الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة.

- بينما (37.3%) من أفراد العينة ترى أن السبب في ذلك هو عدم ملائمة هذا الأسلوب لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
 - وترى نسبة (35.2%) من أفراد العينة أن القصور في دور الإدارة التعليمية هو السبب في عدم استخدام أسلوب التعليم بالمراسلة.
 - ونسبة (18.9%) من أفراد العينة ترجع السبب في عدم استخدام أسلوب التعليم بالمراسلة إلى الخوف من عدم نجاح هذا الأسلوب.
 - ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة أسباب أخرى قد تكون هي المسؤولة عن استخدام أسلوب التعليم بالمراسلة لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.
- وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة التعليمية بهذا الأسلوب نظراً لعدم وضوحه لديها.

(ج) الرحلات:

وتتضمن الأسئلة أرقام 6، 7، 8 وتتناول مدى تنظيم الإدارة التعليمية للرحلات التعليمية، وأوجه استفادة المعلم منها، وأسباب عدم تنظيم هذه الرحلات.

تنظيم الإدارة التعليمية رحلات تعليمية. بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية تنظم رحلات تعليمية للمعلمين، كانت استجاباتهم. كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (15)

استجابات أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية
تنظم رحلات تعليمية

نعم	لا	ك	كأ
ك	٪	ك	٪
62	33	128	67
		190	22.9

يتضح من الجدول رقم (15) أن:

- نسبة (67%) من أفراد العينة تؤكد أن الإدارة التعليمية لا تنظم رحلات للمعلمين.
- ونسبة (33%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية تنظم رحلات للمعلمين.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 22.9$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1)، وجد أنها دالة إحصائياً.
- وبذل ذلك على ضعف اهتمام الإدارة التعليمية بتنظيم رحلات تعليمية للمعلمين.

2- استفادة من أجابوا (بنعم) من الرحلات التعليمية.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن أوجه الاستفادة من هذه الرحلات، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (16).

الجدول رقم (16)

أوجه الاستفادة من الرحلات التعليمية

الاستفادة	ك	%
1- رفع كفاءتك المهنية (التخصصية).	13	20.9
2- إكسابك معارف ومعلومات جديدة.	15	24.1
3- تلبية الجانب الترفيهي لديك.	36	58

يتضح من الجدول رقم (16) أن:

- نسبة (58%) من أفراد العينة تؤكد أن الرحلات قد لبت الجانب الترفيهي لديهم.
 - ونسبة (24.1%) من أفراد العينة ترى أنه تم إكسابهم معارف ومعلومات جديدة.
 - ونسبة (20.9%) من أفراد العينة ترى أنه تم رفع كفاءتهم المهنية (التخصصية).
- وقد يرجع ذلك إلى أنه ما زال ينظر إلى الرحلات التعليمية إلى أنها تهدف إلى التنزه والترفيه فقط.

3- أسباب من أجابوا (بلا) عن عدم تنظيم الإدارة التعليمية لرحلات تعليمية.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم تنظيم الإدارة التعليمية لرحلات تعليمية للمعلمين، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (17).

الجدول رقم (17)

أسباب عدم تنظيم الإدارة التعليمية لرحلات تعليمية للمعلمين

الأسباب	ك	%
1- نقص الإمكانيات المادية.	72	56.2
2- عدم وجود مشرفين أكفاء.	41	32
3- عدم إقبال المعلمين عليها.	32	25
4- عدم الإيثار بجدوى الرحلات.	28	21.8
5- أسباب أخرى، يرجى ذكرها	-	-
أ - قصور في دور الإدارة التعليمية	-	-

يتضح من الجدول رقم (17) أن:

- نسبة (56.2%) من أفراد العينة ترى أن عدم تنظيم الإدارة التعليمية للرحلات التعليمية يرجع إلى نقص الإمكانيات المادية.
- ونسبة (32%) ترجع عدم تنظيم الإدارة التعليمية للرحلات التعليمية إلى عدم وجود مشرفين أكفاء.
- ونسبة (25%) ترى أن عدم إقبال المعلمين على الرحلات هو السبب في عدم تنظيم الإدارة التعليمية لها.
- ونسبة (21.8%) ترى أن عدم الإيثار بأسلوب الرحلات كجانب تعليمي ترفيهي هو السبب في عدم تنظيم الإدارة التعليمية لها.

- ومن الأسباب الأخرى التي رأى البعض أنها قد تكون السبب في عدم تنظيم الإدارة التعليمية للرحلات التعليمية هو القصور في دور الإدارة ذاتها.
- وقد يرجع ذلك إلى أن الإدارة التعليمية لا تؤمن بأهمية الرحلات التعليمية، ومن ثم فإنها تحجم عن رصد الأموال الكافية لها.

(د) القراءة الحرة والمكتبات

- وتتضمن الأسئلة أرقام 9، 10، 11، وتتناول مدى توفر المكتبات المدرسية، ونوعية الكتب والتجهيزات الخاصة بها، وأسباب عدم توفر هذه المكتبات.
- بسؤال أفراد العينة عن مدى توفر مكتبة بمدارسهم كانت استجاباتهم، كما في الجدول التالي.

الجدول رقم (18)

استجابات أفراد العينة عن مدى توفر مكتبة بمدارسهم

كا ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
190	190	صفر	—	100	190

يتضح من الجدول رقم (18) أن:

- نسبة (100%) من أفراد العينة تؤكد أنه توجد مكتبة بمدارسهم.
- وبالتالي لا توجد نسبة ترى أنه لا تتوفر مكتبة بمدارسهم.
- وبالكشف عن قيمة كا² = 190 عند مستوى 0.01 ودرجة حرية، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- ويدل ذلك على أن الإدارة التعليمية توفر المكتبات المدرسية.

3- نوعية الكتب والتجهيزات المكتبية لمن أجابوا (بنعم).

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) حول نوعية الكتب والتجهيزات المكتبية المتوفرة كانت استجاباتهم. كما في الجدول التالي.

الجدول رقم (19)

استجابات أفراد العينة عن نوعية الكتب المتوفرة
بالمكتبة والتجهيزات المكتبية

تجهيزات المكتبة	ك	%
1- بكتب علمية تخصصية حديثة.	83	43.6
2- بكتب ثقافية عامة.	118	62.1
3- بتجهيزات تيسر حسن القراءة والاطلاع.	67	35.2

يتضح من الجدول رقم (19) أن:

- نسبة (62.1%) من أفراد العينة ترى أنه يتوفر بالمكتبة كتب ثقافية عامة.
- ونسبة (43.6%) من أفراد العينة ترى أن المكتبة مزودة بكتب علمية تخصصية حديثة.
- بينما ترى نسبة (35.2%) من أفراد العينة أن المكتبة تجهيزات تساعد على حسن القراءة والاطلاع.

وقد يرجع ذلك إلى أن الكتب الثقافية العامة لا تكلف إدارة المدرسة نفس التكاليف والمجهودات التي يمكن أن تكلفها إياها الكتب العلمية التخصصية، وقد يرجع النقص في التجهيزات المكتبية إلى قلة الميزانية المخصصة للمكتبة

أسباب عدم توفر المكتبات لمن أجابوا (بلا). وبسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن أسباب عدم توفر مكتبة مدرسية، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (20).

الجدول رقم (20)
أسباب عدم توفر المكتبات المدرسية

الأسباب	ك	%
1- نقص في الإمكانيات المادية.	-	صفر
2- عدم توفر أمناء المكتبات الأكفاء.	-	صفر
3- عدم الاهتمام بمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.	-	صفر
4- عدم وجود مكان.	-	صفر
5- أسباب أخرى، يرجى ذكرها.	-	صفر

يتضح من الجدول رقم (20) أنه:

- لا توجد أي نسب مئوية نظراً لتوفر المكتبات بجميع المدارس.

(هـ) الدراسات التكميلية والدراسات العليا

وتتضمن الأسئلة أرقام 12، 13، 14، 15 وتتناول إسهامات الإدارة التعليمية في توفير فرص استكمال الدراسات التكميلية والعليا أمام معلمي التعليم الثانوي الصناعي، والتسهيلات التي تقدمها لحضور تلك الدراسات، والتعرف على أسباب عدم توفر فرصة الحصول على دراسات تكميلية وعليا، ومقترحات المتعلمين بشأن زيادة إقبالهم على تلك الدراسات

1- دور الإدارة التعليمية في توفير فرص استكمال الدراسات التكميلية والعليا.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية توفر الفرصة لاستكمال الدراسات التكميلية والعليا، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (21).

الجدول رقم (21)

استجابات أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية
توفر لهم فرص استكمال دراساتهم التكميلية أو العليا

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
0.08	190	51	97	49	93

يتضح من الجدول رقم (21) أن:

نسبة (51%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية لا تتيح لهم الفرصة لاستكمال دراساتهم التكميلية أو العليا.

ونسبة (49%) ترى أن الإدارة التعليمية تتيح لهم هذه الفرصة.

وبالكشف عن قيمة ك² = 0.08 عند مستوى ودرجة حرية (1) وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائياً.

مما يدل على أن هذا النسب غير مؤكدة حيث أن عدم الدلالة قد يكون لأسباب نوعية العينة المختارة، أو لعدم إدراك أفراد العينة عما توفره الإدارة التعليمية من فرص لاستكمال دراساتهم التكميلية والعليا.

2- التسهيلات التي توفرها الإدارة التعليمية لمن يستكمل دراسته التكميلية أو العليا.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن التسهيلات التي توفرها لهم الإدارة التعليمية لاستكمال دراساتهم كانت استجاباتهم. كما في الجدول التالي.

الجدول رقم (22)
التسهيلات التي توفرها الإدارة التعليمية
لاستكمال الدراسات التكميلية والعليا

التسهيلات	ك	%
1- حضور تلك الدراسات.	44	47.3
2- الحصول على زيادة في الراتب.	51	54.8
3- الحصول على حوافز أدبية.	29	31.1

يتضح من الجدول رقم (22) أن:

- نسبة (54.8%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية تساهم في زيادة الراتب للمعلمين الذين حصلوا على دراسات أثناء الخدمة.
- ونسبة (47.3%) ترى أن الإدارة التعليمية تساعد المعلم على حضور تلك الدراسات.
- ونسبة (31.1%) ترى أن الإدارة التعليمية تساعد في حصول المعلمين على حوافز أدبية نظير اجتياز هذه الدراسات.
- وقد يرجع ذلك إلى أن الإدارة التعليمية تطبق جانب تنظيمي يفرضه عليها القانون دون وعيها إلى أهمية تلك الدراسات بالنسبة للمعلمين.

3- أسباب عدم توفير الإدارة التعليمية فرص استكمال الدراسات التكميلية والعليا.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن أسباب عدم توفير فرص استكمال الدراسات التكميلية والعليا، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (23).

الجدول رقم (23)
الأسباب التي أدت إلى عدم توفير فرص
استكمال الدراسات التكميلية والعليا

التسهيلات	ك	%
1- عدم إدراك الإدارة التعليمية لأهمية هذا الأسلوب للمعلم.	52	53.6
2- الخوف من اهتمام المعلم بالدراسات وإهمال عمله كمدرس.	38	39.1
3- النقص في المعاهد والكليات التي تنظم تلك الدراسات.	31	31.9
4- أسباب أخرى، يرجى ذكرها	-	-

يتضح من الجدول رقم (23) أن:

- نسبة (53.6%) من أفراد العينة ترى أن عدم توفير فرص استكمال الدراسات التكميلية والعليا يرجع إلى عدم إدراك الإدارة التعليمية لأهمية هذا الأسلوب للمعلم.
- ونسبة (39.1%) ترى أن الخوف من اهتمام المعلم بالدراسات وإهمال عمله كمدرس قد يكون هو السبب.
- ونسبة (31.9%) ترجع السبب في عدم توفير فرصة استكمال الدراسات التكميلية والعليا إلى النقص في المعاهد والكليات التي تنظم تلك الدراسات.
- ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة أسباب أخرى قد تكون هي المسؤولة عن ذلك.
- وقد يرجع ذلك إلى إهمال الإدارة التعليمية للمعلمين وعدم الاهتمام بهم وبالتالي عدم إدراكها لأهمية هذا الأسلوب لتنميتهم.

4- مقترحات المعلمين لزيادة إقبالهم على الدراسات التكميلية والعليا.

بسؤال أفراد العينة عن مقترحاتهم بشأنهم بشأن العمل على زيادة إقبال المعلمين على الدراسات التكميلية والعليا، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (24).

الجدول رقم (24)
مقترحات أفراد العينة لزيادة إقبال المعلمين
على الدراسات التكميلية والعليا

المقترحات
1- إعطاء المعلمين تفرغ لحضور تلك الدراسات (ويعنى هذا التفرغ تنظيم الجدول المدرسي بحيث يتيح لهم فرصة حضور تلك الدراسات). 2- توقف عمليات الترقية على اجتياز هذه الدراسات (بمعنى أن تكون الدراسات شرط للترقي، بجانب الدورة التدريبية التي تسبق عملية الترقية).

(و) البعثات والزيارات:

وتتضمن الأسئلة أرقام 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، وتتناول التعرف على مدى توفير الإدارة التعليمية للبعثات الدراسية للخارج، والأساس الذي يتم بناء عليه اختيار المعلمين لتلك البعثات، وأسباب عدم توفر فرصة الحصول على بعثة دراسية للخارج، والتعرف على دور الإدارة التعليمية نحو تنظيم برامج زيارات بين المدارس، ومدى الاستفادة من هذا الزيارات، ودور الإدارة التعليمية نحو تنظيم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية، ومدى الاستفادة من الزيارة، والتعرف على مقترحات المعلمين للاستفادة من أسلوب الزيارات بين المدارس وأسلوب زيارة المؤسسات الصناعية.

1- إتاحة الإدارة التعليمية فرصة الحصول على بعثة دراسية للخارج.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية تتيح لهم فرصاً للحصول على بعثة دراسية للخارج، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (25).

الجدول رقم (25)
استجابات أفراد العينة نحو دور الإدارة التعليمية
في توفير البعثات الدراسية للخارج

كا ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
145	190	94	178	6	12

يتضح من الجدول رقم (25) أن:

- نسبة (94%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية لا تتيح لهم فرصة الحصول على بعثة دراسية للخارج.
- ونسبة (6%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية تتيح لهم فرصة الحصول على بعثة دراسية للخارج.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 145$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أننا دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن فرصة الحصول على بعثة دراسية للخارج لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي قليلة جداً.

2- الأسس التي يتم عليها اختيار الأفراد للبعثات.

وبسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن الأسس التي يتم بناء عليها اختيار الأفراد للبعثات، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (26).

الجدول رقم (26)
الأسس التي يتم بناء عليها اختيار المعلمين
للبعثات الدراسية للخارج

الأسس	ك	%
1-الأقدمية.	7	58.3
2-الكفاءة.	6	50
3-ترشيح الرؤساء.	3	25
4-استكمال دراسة سابقة.	1	8.3
5-المقابلة الشخصية.	2	16.6
6-إتقان لغة أجنبية.	2	16.6

يتضح من الجدول رقم (26) أن:

- نسبة (58.3%) من أفراد العينة ترى أن الترشيح للبعثات الدراسية للخارج يعتمد على الأقدمية.
- ونسبة (50%) ترى أن الترشيح يتم بناء على الكفاءة.
- بينما نسبة (25%) ترجع الترشيح للبعثات الدراسية للخارج إلى ترشيح الرؤساء.
- وترى نسبة (16.6%) من أفراد العينة أن ترشيح الأفراد للبعثات الدراسية يتم بناء على المقابلة الشخصية.
- وترى نفس النسبة (16.6%) أن الترشيح للبعثات يعتمد على إتقان لغة أجنبية.
- ونسبة (8.3%) ترى أن الترشيح للبعثات الدراسية يرتبط باستكمال دراسة سابقة.
- ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة أسس أخرى يتم بناء عليها ترشيح المعلمين للبعثات الدراسية.

وقد يرجع ذلك إلى ما يراه المعلمون بأنفسهم من أن الأقدمية هي المعيار الرئيسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية في نظام التعليم في مصر عامة وليس في المدارس الثانوية الصناعية فقط.

3- أسباب عدم إتاحة الإدارة التعليمية فرص الحصول على بعثة دراسية للخارج.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن أسباب عدم إتاحة الإدارة التعليمية فرص الحصول على بعثة دراسية. كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (27).

الجدول رقم (27)

الأسباب التي تؤدي إلى عدم إتاحة الإدارة التعليمية
الفرصة للحصول على بعثة دراسية

الأسباب	ك	%
1- نقص الإمكانيات المادية.	84	47.1
2- قصور في دور الإدارة التعليمية.	127	71.3
3- عدم توفر مكان مناسب للبعثات.	57	32

يتضح من الجدول رقم (27) أن:

- نسبة (71.3%) من أفراد العينة ترى أن القصور في دور الإدارة التعليمية هو السبب الرئيسي في عدم إتاحة فرص الحصول على بعثات دراسية للخارج لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي.

- ونسبة (47.1%) ترى أن السبب يرجع إلى نقص الإمكانيات المادية

- ونسبة (32%) ترى أن عدم إتاحة الفرص لبعثات دراسية يرجع إلى عدم توفر مكان مناسب للبعثة.

- ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة أسباب أخرى.

وقد يرجع ذلك إلى إحساس المعلمين أن ما يهم الإدارة التعليمية هو التركيز على المناهج الدراسية والانتهاء منها في الوقت المحدد لها، وأنها تنظر إلى البعثات الدراسية على أنها مضيعة للوقت.

4- برامج تبادل الزيارات بين المدارس.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية تنظم برامج لتبادل الزيارات بين المدارس، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (28)

الجدول رقم (28)

استجابات أفراد العينة نحو تنظيم الإدارة التعليمية
لبرامج تبادل الزيارات بين المدارس

كا ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
66	190	79	151	21	39

يتضح من الجدول رقم (28) أن:

- نسبة (79%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية لا تقوم بتنظيم برامج زيارات بين المدارس.
- ونسبة (21%) ترى أن الإدارة التعليمية تنظم برامج زيارات بين المدارس.
- وبالكشف عن قيمة كا² = 66 عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن الإدارة التعليمية لا تقوم بدور فعال في تنظيم برامج للزيارات بين المدارس.

5- مدى الاستفادة من برامج الزيارات بين المدارس.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن مدى الاستفادة من برامج الزيارات بين المدارس، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (29).

الجدول رقم (29)
مدى الاستفادة من برامج الزيارات بين المدارس

التقدير	ك	%
1- جيد	8	20.5
2- متوسطة	13	33.3
3- ضعيفة	13	33.3

يتضح من الجدول رقم (29) أن:

- نسبة (33.3%) ترى أن الاستفادة من برامج تبادل الزيارات بين المدارس متوسطة.
 - ونفس النسبة (33.3%) ترى أن الاستفادة من هذه البرامج ضعيفة.
 - بينما ترى نسبة (20.5%) من أفراد العينة أن الاستفادة من برامج تبادل الزيارات بين المدارس جيدة.
- وقد يرجع ذلك إلى أن برامج الزيارات بين المدارس - إن وجدت - لا يخطط لها بصورة جيدة.

6- برامج الزيارات للمؤسسات الصناعية.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية تقوم بتنظيم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (30).

الجدول رقم (30)
استجابات أفراد العينة إذا كانت الإدارة التعليمية تقوم
بتنظيم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية

ك	لا	نعم		ك	2ك
		%	ك		
34	18	156	82	190	78.3

يتضح من الجدول رقم (30) أن:

- نسبة (82%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية لا تنظم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية.
- بينما نسبة (18%) ترى أن الإدارة التعليمية تنظم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 78.3$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) أنها دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن الإدارة التعليمية لا تقوم بدور فعال في تنظيم برامج لزيارة المؤسسات الصناعية.

7- مدى الاستفادة من برامج الزيارات للمؤسسات الصناعية.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن مدى استفادتهم من برامج زيارة المؤسسات الصناعية كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (31)

الجدول رقم (31)

مدى الاستفادة من برامج الزيارات للمؤسسات الصناعية

التقدير	ك	%
1- جيد	8	23.5
2- متوسطة	10	29.4
3- ضعيفة	20	58.8

يتضح من الجدول رقم (31) أن:

- نسبة (58.8%) من أفراد العينة ترى أن الاستفادة من برامج الزيارات للمؤسسات الصناعية ضعيفة.
- ونسبة (29.4%) ترى أن الاستفادة من هذه الزيارات متوسطة.

- بينما ترى نسبة (23.5٪) من أفراد العينة أن الاستفادة من برامج زيارات المؤسسات الصناعية جيدة.

- وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام الإدارات التعليمية بتنظيم برنامج الزيارة تنظيمًا جيدًا، بل أنها غالبًا ما تنظر إلى تلك الزيارات على أنها للتسلية والترفيه.

8- مقترحات بشأن الاستفادة من برامج تبادل الزيارات بين المدارس، وبرامج زيارة المؤسسات الصناعية.

بسؤال أفراد العينة عن مقترحاتهم بشأن الاستفادة من أسلوب الزيارات بين المدارس وأسلوب زيارة المؤسسات الصناعية كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (32).

الجدول رقم (32)

مقترحات أفراد العينة بشأن الاستفادة من أسلوب الزيارات بين المدارس وأسلوب زيارة المؤسسات الصناعية

المقترحات
1- التخطيط الجيد لبرامج الزيارات للمؤسسات الصناعية والمتابعة المستمرة لها.
2- تخصيص يوم كل شهر لزيارة المؤسسات الصناعية بصفة منتظمة.

(ن) النشرات التعليمية:

وتتضمن الأسئلة أرقام 24، 25، وتتناول دور الإدارة التعليمية في إصدار نشرات تعليمية، ومدى إسهام هذه النشرات في تنمية المعلمين.

1- إصدار نشرات تعليمية.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية تصدر نشرات تعليمية، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (33).

الجدول رقم (33)
استجابات أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية
تصدر نشرات تعليمية

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
50.5	190	76	144	24	46

يتضح من الجدول رقم (33) أن:

- نسبة (76%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية لا تصدر نشرات تعليمية.
- ونسبة (24%) من أفراد العينة ترى أن الإدارة التعليمية تصدر نشرات تعليمية.
- وبالكشف عن قيمة ك² = 50.5 عند مستوى (0.01) ودرجة حرية (1)، وعند مستوى (0.05) ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن الإدارة التعليمية مقلة في إصدار النشرات التعليمية.

2- إسهامات النشرات التعليمية في تنمية المعلمين.

سؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن مدى إسهامات النشرات التعليمية في تنميتهم، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (34).

الجدول رقم (34)
إسهامات النشرات التعليمية في تنمية المعلمين

الإسهامات	ك	%
1- تتسم بوضوح الأفكار والمفاهيم	21	45.6
2- تساهم في الارتفاع بمستوى كفاءتك.	10	21.7
3- تعبر عن احتياجاتك الفعلية	11	23.9
4- تقدم حاولاً للمشكلات التي تواجهك	3	6.5

يتضح من الجدول رقم (34) أن:

- نسبة (45.6%) من أفراد العينة ترى أن النشرات التعليمية تتسم بوضوح الأفكار والمفاهيم.
- ونسبة (23.9%) ترى أن النشرات التعليمية تعبر عن احتياجاتهم الفعلية.
- ونسبة (21.7%) ترى أن النشرات التعليمية تساهم في الارتفاع بمستوى كفاءتهم.
- ونسبة (6.5%) ترى أن النشرات التعليمية تقدم حلولاً للمشكلات التي تواجههم.
- وقد يرجع ذلك إلى ضعف إدراك الإدارة التعليمية للمتطلبات الفعلية للمعلمين والمشكلات التي تواجههم، وذلك لأنها لا تتعامل مع المعلم عن قرب.

(ح) التوجيه الفني

يتضمن الأسئلة أرقام 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، وتتناول مدى استفادة المعلم من الموجه الفني، والأسلوب الذي اتبعه، ودور مدير المدرسة في الاجتماع بالمعلمين ومواعيد هذه الاجتماعات وأسباب عدم اجتماعه بهم، ودور المدرس الأول مع المدرسين في استخدام الوسائل التعليمية، والأنشطة اللازمة لكل درس، وأسباب عدم قيامه بذلك، والتعرف على مقترحات المعلمين بشأن الاستفادة من التوجيه الفني ومدير المدرسة والمدرس الأول.

1- مساعدة الموجه الفني للارتفاع بمستوى المعلم.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كان الموجه الفني يساعدهم للارتفاع بمستواهم، كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (35).

الجدول رقم (35)
استجابات أفراد العينة عما إذا كان الموجه الفني
يساعدهم على الارتفاع بمستواهم

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
0.03	190	48	91	52	99

يتضح من الجدول رقم (35) أن:

- نسبة (52%) من أفراد العينة ترى أن الموجه الفني يساعدهم على الارتفاع بمستواهم.
- ونسبة (48%) من أفراد العينة ترى أن الموجه الفني لا يساعدهم على الارتفاع بمستواهم.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 0.03$ عند مستوى (0.01) ودرجة حرية (1)، وعند مستوى (0.05) ودرجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن النسب السابقة غير معبرة عن الواقع وقد يرجع ذلك إلى نوعية العينة، حيث قد يخشى البعض من غضب الموجه عما يجري في الواقع والبعض الآخر قد يكون مجاملاً للموجه، والبعض قد يكون معبراً عن عدم رضا شخصي عن الموجه، هذه العوامل مجتمعة قد يكون لها تأثير على عدم الدلالة الإحصائية للنسب الناتجة.

2- أسباب الاستفادة من الموجه الفني.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن أهم الأسباب التي جعلتهم يستفيدون من الموجه الفني، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (36).

الجدول رقم (36)
أسباب الاستفادة من الموجه الفني

الأسباب	ك	%
1- يحفزك لاستكمال دراستك التكميلية أو العليا.	25	20.2
2- يحثك على القراءة والاطلاع.	5	25.2
3- يجرى اجتماعات توجيهية مستمرة.	60	60.6
4- يحثك على زيارة زملائك داخل الفصل للاستفادة منهم.	16	16.1
5- يقيم أدائك لتحسينه.	20	20.2

يتضح من الجدول رقم (36) أن:

- نسبة (60.6%) من أفراد العينة ترى أن الاستفادة من الموجه الفني من خلال الاجتماعات التوجيهية المستمرة.
- ونسبة (25.2%) ترى أن الاستفادة من الموجه الفني تتم من خلال حثهم على القراءة والاطلاع.
- ونسبة (20.2%) ترى أن الاستفادة من الموجه الفني ترجع إلى أنه يحفزهم لاستكمال دراساتهم التكميلية والعليا.
- ونفس النسبة (20.2%) ترى أن الاستفادة من الموجه الفني تتم من خلال تقييم الأداء لتحسينه.
- بينما نسبة (16.1%) ترى أن الاستفادة من الموجه الفني تتم من خلال حثهم على زيارة زملائهم داخل الفصل للاستفادة منهم.
- وقد يرجع ذلك إلى أن الموجه الفني ينظر إلى العملية التوجيهية نظرة قاصرة تعتمد على أن دوره ينحصر في الاجتماع بالمعلمين فقط.

3- الاجتماع مع مدير المدرسة لمناقشة الأمور الفنية.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كان مدير المدرسة يجتمع معهم لمناقشة الأمور الفنية، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (37)

الجدول رقم (37)

استجابات أفراد العينة عما إذا كان مدير المدرسة
يجتمع معهم لمناقشة الأمور الفنية

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
4.1	190	57	109	43	81

يتضح من الجدول رقم (37) أن:

- نسبة (57%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة لا يجتمع معهم لمناقشة الأمور الفنية.
- ونسبة (43%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة يجتمع معهم لمناقشة الأمور الفنية.
- وبالكشف عن ك² = 4.1 عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائية، وعند مستوى 0.05 درجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائية.
- مما يدل على أن مدير المدرسة يقل في اجتماعاته مع المعلمين لمناقشة الأمور الفنية معهم.

4- مواعيد اجتماع مدير المدرسة بالمعلمين.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عن مواعيد اجتماع مدير المدرسة بهم خلال العام الدراسي، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (38).

الجدول رقم (38)

مواعيد اجتماع مدير المدرسة مع المعلمين أثناء العام الدراسي

الأسباب	ك	%
1- في بداية العام الدراسي	79	97.5
2- بعد ظهور المشكلة	25	30.8
3- بصفة دورية	1	1.2

يتضح من الجدول رقم (38) أن:

- نسبة (97.5%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة يجتمع معهم في بداية العام الدراسي.
- ونسبة (30.8%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة يجتمع معهم عند ظهور مشكلة.
- ونسبة (1.2%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة يجتمع معهم بصفة دورية.
- وقد يرجع ذلك إلى انشغال مدير المدرسة طوال العام الدراسي بالأعمال الإدارية بالإضافة إلى ضعف إدراكه لأهمية اجتماعه بالمعلمين بصفة دورية منتظمة.

5. أسباب عدم اجتماع مدير المدرسة بالمعلمين.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم اجتماع مدير المدرسة معهم كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (38).

الجدول رقم (39)
أسباب عدم اجتماع مدير المدرسة بالمعلمين

الأسباب	ك	%
1- انشغاله بالجانب الإداري عن الجانب الفني	67	61.4
2- عدم إدراكه لأهمية اجتماعه بالمعلمين	48	44
3- عدم حضور المعلمين هذه الاجتماعات	23	21.1

يتضح من الجدول رقم (39) أن:

- نسبة (61.4%) من أفراد العينة ترى أن عدم اجتماع مدير المدرسة معهم يرجع إلى انشغاله بالجانب الإداري عن الجانب الفني.
- ونسبة (44%) من أفراد العينة ترى عدم اجتماع مدير المدرسة معهم يرجع إلى عدم إدراكه لأهمية هذه الاجتماعات.
- ونسبة (21.1%) من أفراد العينة ترى أن مدير المدرسة لا يجتمع معهم نظرا لعدم حضور المعلمين لهذه الاجتماعات.
- وقد يرجع ذلك إلى أنهم يرون بأنفسهم مدى انشغال مدير المدرسة بالأمور الإدارية بحيث أنها تستهلك معظم وقته.

6- اجتماع المدرس الأول مع المعلمين.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كان المدرس الأول يجتمع معهم للنقاش في المقرر وأهدافه كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (40).

الجدول رقم (40)
استجابات أفراد العينة عن اجتماع المدرس الأول
بهم للنقاش في المقرر وأهدافه

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
33.6	190	29	55	71	135

يتضح من الجدول رقم (40) أن:

- نسبة (71%) من أفراد ترى أن المدرس الأول يجتمع معهم للنقاش في المقرر وأهدافه.
- ونسبة (29%) من أفراد العينة ترى أن المدرس الأول لا يجتمع معهم للنقاش في المقرر وأهدافه.
- وبالكشف عن قيمة ك² = 33.6 عند مستوى 0.01 درجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائية، وعند مستوى 0.05 درجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائية.
- مما يدل على أن المدرس الأول يجتمع بالمعلمين للنقاش في المقرر وأهدافه.

7- أسباب عدم اجتماع المدرس الأول بالمعلمين.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم اجتماع المدرس الأول بهم للنقاش في المقرر وأهدافه، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (41).

الجدول رقم (41)

استجابات أفراد العينة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم اجتماع
المدرس الأول بالمعلمين للنقاش في المقرر وأهدافه

الأسباب	ك	%
1- عدم اهتمام المدرس الأول بذلك	27	49
2- عدم توفر الوقت لذلك	10	18.1
3- عدم تعاون المعلمين معه	8	14.5
4- أسباب أخرى، يرجى ذكرها	—	—

يتضح من الجدول رقم (41) أن:

- نسبة (49%) من أفراد العينة ترى أن المدرس لا يجتمع بهم لمناقشة المقرر وأهدافه لعدم اهتمامه بذلك.
- ونسبة (18.1%) من أفراد العينة ترى أن المدرس الأول لا يجتمع معهم لعدم توفر الوقت لذلك.
- ونسبة (14.5%) أرجعت عدم اجتماع المدرس الأول بالمعلمين لعدم تعاون المعلمين معه.
- ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة أسباب أخرى قد تكون هي المسؤولة عن عدم اجتماع المدرس الأول بهم.
- وقد يرجع ذلك إلى الانطباع الذي يتركه المدرس الأول لباقي المدرسين بإهماله لهم وعدم متابعتهم بشكل مستمر.

8- اجتماع المدرس الأول مع المعلمين.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كان المدرس الأول يجتمع معهم للنقاش حول استخدام الوسائل والأنشطة اللازمة لكل درس، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (42).

الجدول رقم (42)

استجابات أفراد العينة عما إذا كان المدرس الأول يجتمع بهم
لمناقشة استخدام الوسائل والأنشطة

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
10.1	190	38	73	62	117

يتضح من الجدول رقم (42) أن:

- نسبة (62%) من أفراد العينة ترى أن المدرس الأول يجتمع معهم للنقاش حول استخدام الوسائل والأنشطة اللازمة لكل درس.
- ونسبة (38%) من أفراد العينة ترى أن المدرس الأول لا يقوم بذلك.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 10.1$ عند مستوى 1.01 درجة حرية (1) وجد أنها غير دالة إحصائياً، وعند مستوى 0.05 درجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائياً.
- مما يدل على أن معظم المدرسين الأوائل يجتمعون بالمدرسين للنقاش حول استخدام الوسائل والأنشطة لكل درس.

9- أسباب عدم اجتماع المدرس الأول بالمعلمين.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم اجتماع المدرس الأول بهم لمناقشتهم حول استخدام الوسائل والأنشطة اللازمة لكل درس، كانت استجاباتهم، كما في الجدول رقم (43).

الجدول رقم (43)

استجابات أفراد العينة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم اجتماع
المدرس الأول بالمعلمين للنقاش حول استخدام
الوسائل والأنشطة اللازمة لكل درس

الأسباب	ك	%
1- عدم اهتمام المدرس الأول بذلك	36	49.3
2- عدم توفر الوقت لذلك	24	32.8
3- عدم تعاون المعلمين معه	3	17.8
4- أسباب أخرى، يرجى ذكرها	—	—

يتضح من الجدول رقم (43) أن:

- نسبة (49.3%) من أفراد العينة ترى أن المدرس الأول لا يجتمع بهم للمناقشة حول استخدام الوسائل والأنشطة لكل درس لعدم اهتمام المدرس الأول بذلك.
- ونسبة (32.8%) من أفراد العينة ترجع إلى عدم توافر الوقت لذلك.
- ونسبة (17.8%) من أفراد العينة ترى أن سبب ذلك هو عدم تعاون المعلمين معه.
- ولم يصف أي فرد من أفراد العينة أسباب أخرى قد تكون هي المسئولة عن عدم اجتماع المدرس الأول بهم.
- وقد يرجع ذلك إلى الانطباع الذي يتركه المدرس الأول إلى باقي المدرسين بإهماله لهم وعدم متابعتهم بشكل مستمر.

10- مقترحات المعلمين بشأن الاستفادة من التوجيه الفني.

بسؤال أفراد العينة عن مقترحاتهم بشأن الاستفادة من أهم عناصر التوجيه الفني، كانت استجاباتهم. كما في الجداول أرقام (43، 44، 45).

الجدول رقم (44)
المقترحات الخاصة بالاستفادة من الموجه الفني

المقترحات
1- تكثيف عدد الزيارات التوجيهية. 2- إصدارات نشرات تعليمية بصفة دورية مستمرة.

الجدول رقم (45)
المقترحات الخاصة بالاستفادة من مدير المدرسة

المقترحات
1- تنظيم اجتماعات دورية للمعلمين.

الجدول رقم (46)
المقترحات الخاصة بالاستفادة من خبرات المدرس الأول

المقترحات
1- إجراءات اجتماعات شهرية بالمعلمين للنقاش حول المادة العملية بكافة جوانبها والتوجيه والإرشاد المستمرين للمعلمين.

(ط) المؤتمرات التعليمية

تتضمن الأسئلة أرقام 36، 37، 38، وتتناول التعرف على دور الإدارة التعليمية نحو توفير فرص حضور مؤتمرات تعليمية، والتيسيرات التي تتيحها الإدارة التعليمية للاستفادة من المؤتمرات، وأسباب عدم توفير فرص حضور مؤتمرات.

1- توفير فرص حضور مؤتمرات تعليمية.

بسؤال أفراد العينة عما إذا كانت الإدارة التعليمية توفر لهم فرص حضور مؤتمرات كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (47)

الجدول رقم (47)

استجابات أفراد العينة عما إذا كانت
الإدارة التعليمية توفر لهم فرص حضور مؤتمرات

ك ²	ك	لا		نعم	
		%	ك	%	ك
190	190	100	190	صفر	—

يتضح من الجدول رقم (47) أن:

- نسبة (100%) من أفراد العينة تؤكد أن الإدارة التعليمية لا تتيح لهم فرص حضور مؤتمرات.
- وبالتالي لا توجد نسبة ترى أن الإدارة التعليمية تتيح لهم فرص حضور مؤتمرات.
- وبالكشف عن قيمة $\chi^2 = 190$ عند مستوى 0.01 ودرجة حرية (1)، وعند مستوى 0.05 ودرجة حرية (1) وجد أنها دالة إحصائية.
- مما يدل على عدم إتاحة الإدارة التعليمية الفرصة للمعلمين لحضور المؤتمرات.

2- تيسيرات الإدارة التعليمية لحضور المؤتمرات.

بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بنعم) عما تتيحه الإدارة التعليمية من تيسيرات تساعد المعلم على الاستفادة من المؤتمرات، كانت استجاباتهم كما في الجدول رقم (48).

الجدول رقم (48)

التي تيسرها للإدارة التعليمية للاستفادة من المؤتمرات

التي تيسرها	ك	%
1- تساهم بالاشتراك في المؤتمر	-	صفر
2- هل تساهم الموضوعات المطروحة في الارتقاء بمستواك	-	صفر
3- هل توفر لك حافزا ماديا أو أدبيا عن حضور المؤتمر	-	صفر
4- هل توفر لك بيانات كاملة عن المؤتمر	-	صفر
5- هل تتابع معك نتائج المؤتمر	-	صفر

يتضح من الجدول رقم (48) أن:

- أن جميع أفراد العينة أن الإدارة التعليمية لا تتيح لهم فرص حضور المؤتمرات.
- وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود هذا النوع من التعليم في جمهورية مصر العربية.
- أسباب عدم إتاحة الإدارة التعليمية الفرص لحضور المؤتمر. بسؤال أفراد العينة الذين أجابوا (بلا) عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم إتاحة الإدارة التعليمية الفرص لحضور المؤتمرات كانت استجاباتهم. كما في الجدول رقم (49)

الجدول رقم (49)

أسباب عدم توفير الإدارة التعليمية الفرص لحضور المؤتمرات

التي تيسرها	ك	%
1- عدم اهتمام الإدارة التعليمية بهذا الأسلوب.	115	60.5
2- عدم وجود قناة اتصال بين الإدارة التعليمية والجهات المنظمة.	74	38.9
3- عدم إقبال المعلمين عليها.	33	17.3
4- عدم توفر ميزانية.	42	22.1
5- أسباب أخرى، يرجى ذكرها.	-	-

يتضح من الجدول رقم (49) أن:

- نسبة (60.5%) من أفراد العينة ترى أن السبب في عدم إتاحة الإدارة التعليمية الفرص لحضور المؤتمرات هو عدم اهتمام الإدارة التعليمية بهذا الأسلوب.
- بينما نسبة (38.9%) ترى أن السبب في ذلك يرجع إلى عدم وجود قناة اتصال بين الإدارة التعليمية والجهات المنتظمة للمؤتمر.
- ونسبة (22.1%) تؤكد أن السبب في ذلك يرجع إلى عدم توفير ميزانية.
- ونسبة (17.3%) تُرجع السبب إلى عدم إقبال المعلمين عليها.
- ولم يضيف أي فرد من أفراد العينة سبب آخر قد يكون هو المسئول عن عدم إتاحة فرص حضور مؤتمرات.
- وقد يرجع السبب إلى عدم وعي الإدارة التعليمية بهذا الأسلوب ومدى إسهامه في تنمية المعلمين.