

دور برامج التدريب المستمر والتنمية المستدامة فى تطوير المهارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال دراسة مقارنة

إعداد

د / نجلاء هاشم على عفيفى^١

ملخص البحث باللغة العربية

مقدمة :

تعد استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، خريطة الطريق التي ترسم مستقبل مصر كما يتطلع إليها أفراد المجتمع، وتستهدف إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز فى إطار مؤسسى كفاء وعادل ومستدام ومرن، يكون مرتكزا على المتعلم القادر على التفكير والمتمكن فنيا وتكنولوجيا. وتعد مرحلة رياض الأطفال الأساس الذي يركز عليه مستقبل الأجيال القادمة؛ حيث تتشكل فى هذه المرحلة ملامح الشخصية التعليمية والاجتماعية للطفل. ومن هذا المنطلق، يصبح تطوير مهارات معلمات رياض الأطفال أمراً جوهرياً لضمان تقديم تعليم ذو جودة عالية، يسهم فى إعداد جيل قادر على مواجهة تحديات المستقبل. وفى هذا السياق، يُعتبر التدريب المستمر للمعلمات أداة حيوية لتحسين أدائهن المهني، وتزويدهن بالمهارات الحديثة التي تتماشى مع التطورات التربوية العالمية.

مشكلة البحث :

توجد فجوة واضحة فى جودة برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال بين المحافظات المصرية. فبينما تتيح بعض المحافظات برامج تدريبية متقدمة وفعالة، تفتقر محافظات أخرى إلى برامج تدريبية متكاملة، مما يؤدي إلى تفاوت فى جودة التعليم. سيحلل هذا البحث برامج التدريب فى أربع محافظات لتحديد الأسباب وراء هذا التفاوت وتقديم حلول عملية لتحسين برامج التدريب فى جميع المحافظات.

أهداف البحث :

تحديد الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها.

١. تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية المختلفة فى تحسين مهارات معلمات رياض الأطفال فى المحافظات الأربع.

٢. مقارنة جودة التدريب المستمر فى المحافظات المختلفة (القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية) بناءً على تقييمات المعلمات.

^١مدرس بكلية التربية - جامعة ٦ أكتوبر

٣. تحليل مدى توافر الموارد التدريبية في كل محافظة وتأثير ذلك على فعالية التدريب.
٤. مراجعة مدى استخدام التقنيات الحديثة في التدريب بالمحافظات المختلفة وتأثير ذلك على الأداء التعليمي.
٥. تحديد التحديات التي تواجه برامج التدريب المستمر في كل محافظة وتقديم توصيات لتحسينها.

أهمية البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحليل ومقارنة البرامج التدريبية المتاحة لمعلمات رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. يساهم هذا التحليل في تحديد الفروقات الإقليمية في فعالية تلك البرامج وملاءمتها لاحتياجات المعلمات، مما يعزز من استدامة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر. إضافةً إلى ذلك، يمكن أن تسهم نتائج البحث في تقديم توصيات عملية لصناع القرار لتحسين سياسات التدريب، بما يضمن تحسين جودة التعليم في مرحلة رياض الأطفال على نطاق واسع.

أدوات جمع البيانات:

مراجعة الأدبيات: جمع معلومات من الدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية حول برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

الاستبيانات: توزيع استبيانات على معلمات رياض الأطفال في المحافظات الأربعة للحصول على آرائهن حول فعالية البرامج التدريبية.

المقابلات: إجراء مقابلات مع خبراء تربويين ومعلمات نوات خبرة في المحافظات المختارة للاستفادة من تجاربهن ومعرفتهن في مجال التدريب المستمر.

منهجية البحث:

- **المنهج:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن لتحليل فعالية برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية.
- **العينة:** شملت الدراسة مدارس من محافظات القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية، بما يضمن تنوع جغرافي وتعليمي.
- **جمع البيانات:** سيتم استعراض نموذج الاستبانة الذي تم تحويله إلى صيغة إلكترونية لجمع البيانات اللازمة. هذا النموذج مصمم لتقييم فعالية برامج التدريب المستمر، التحديات المرتبطة بها، وتأثيرها على جودة التعليم.

- تحليل البيانات: بعد جمع البيانات من الاستبانة الإلكترونية، سيتم عرض الجداول التي توضح نتائج الاستبانة وتحليلها بشكل مفصل باستخدام أساليب إحصائية وصفية ومقارنة لتحديد الفروقات في تأثير البرامج التدريبية بين المحافظات.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

يركز البحث على تقييم فعالية البرامج التدريبية لمهارات معلمات رياض الأطفال، ويشمل تحليل جودة هذه البرامج وتأثيرها على الأداء التعليمي

- الحدود البشرية:

تشمل الدراسة عينة من ١٢٠ معلمة رياض أطفال، موزعة بالتساوي بين أربع محافظات في مصر (القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية). تم اختيار هذه المجموعة بناءً على معايير محددة تتعلق بالتنوع والخبرة

- الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على المدارس في أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. تم اختيار هذه المحافظات لضمان تغطية جغرافية متنوعة وشاملة

الحدود الزمنية:

- جمع البيانات وتحليلها: تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ٢٠٢٤، والذي امتد من بداية يونيو ٢٠٢٤/٦/٢ إلى نهاية شهر أغسطس ٢٩/٨/٢٠٢٤.

نتائج البحث:

أظهرت النتائج تبايناً في جودة التدريب بين المحافظات، حيث تبين أن برامج التدريب في القاهرة والإسكندرية تتميز بجودة أعلى مقارنة بالجيزة والقليوبية. كما كشفت الدراسة عن الحاجة الملحة لتحسين البرامج التدريبية في المحافظات الأقل تطوراً لتحقيق تنمية مستدامة في التعليم المبكر بمصر. توصي الدراسة بزيادة الاستثمار في البرامج التدريبية وتطويرها بما يتماشى مع أحدث الأساليب التعليمية والتقنية.

Research Summary

Introduction:

The Sustainable Development Strategy: Egypt Vision 2030 is a roadmap that outlines Egypt's future as envisioned by society. It aims to provide access to quality education and training for all, without discrimination, within an institutional framework that is efficient, fair, sustainable, and flexible. This framework focuses on the learner, fostering critical thinking and empowering them with technical and technological skills.

The kindergarten stage is the foundation upon which the future of upcoming generations is built, as it is during this period that a child's educational and social personality is formed. Developing the skills of kindergarten teachers is crucial to ensuring the delivery of quality education that prepares a generation capable of facing future challenges. In this context, continuous teacher training is a vital tool to enhance their professional performance and equip them with modern skills aligned with global educational advancements.

Research Problem:

There is a noticeable disparity in the quality of continuous training programs for kindergarten teachers across Egyptian governorates. While some governorates provide advanced and effective training, others lack comprehensive programs, leading to unequal educational quality. This study aims to examine training programs in four key governorates to understand the reasons behind this disparity and propose practical solutions to improve training programs nationwide.

Research Objectives:

The research aims to achieve the following objectives:

1. Evaluate the effectiveness of different training programs in enhancing the skills of kindergarten teachers across the four selected governorates.
2. Compare the quality of continuous training programs in Cairo, Alexandria, Giza, and Qalyubia, based on teachers' evaluations.
3. Analyze the availability of training resources in each governorate and assess their impact on the effectiveness of the training.
4. Examine the use of modern technologies in training programs across the different governorates and their influence on educational performance.

5. Identify the challenges faced by continuous training programs in each governorate and offer recommendations for their improvement.

Research Importance:

This study aims to analyze and compare the training programs available for kindergarten teachers in four Egyptian governorates: Cairo, Alexandria, Giza, and Qalyubia. By identifying regional disparities in the effectiveness and relevance of these programs, the research contributes to enhancing the sustainability of professional development for kindergarten teachers across Egypt. Furthermore, the research findings are expected to provide practical recommendations for policymakers, helping to improve training policies and elevate the overall quality of kindergarten education nationwide.

Data Collection Tools:

1. **Literature Review:** A review of previous studies and academic articles focusing on continuous training programs for kindergarten teachers in Egypt.
2. **Questionnaires:** Distribution of questionnaires to kindergarten teachers in the four selected governorates to gather their feedback on the effectiveness of the training programs.
3. **Interviews:** Conducting interviews with educational experts and experienced teachers in the targeted governorates to benefit from their insights and experiences regarding continuous teacher training.

Research Methodology:

- A descriptive-comparative approach was employed to analyze the effectiveness of continuous training programs for kindergarten teachers across the four governorates.

Research Sample:

The study included a diverse selection of schools from Cairo, Alexandria, Giza, and Qalyubia, ensuring geographical and educational representation.

Data Collection: The necessary data for this research will be gathered through an electronic questionnaire designed to assess the effectiveness of continuous training programs for kindergarten teachers. The questionnaire covers key areas such as the challenges faced in implementing these programs and their overall impact on the quality of education in the selected governorates.

Data Analysis: Once the data is collected through the electronic questionnaire, the responses will be organized into tables and analyzed using descriptive and comparative statistical methods. This analysis will focus on identifying differences in the effectiveness of the training programs and their impact across the four governorates.

Research Limitations:

1. Objective Limitations:

- The research specifically evaluates the effectiveness of training programs aimed at improving the skills of kindergarten teachers, focusing on the quality of these programs and their effect on educational outcomes.

2. Human Limitations:

- The study includes a sample of 120 kindergarten teachers, evenly distributed among the four Egyptian governorates: Cairo, Alexandria, Giza, and Qalyubia. These teachers were selected based on diversity in experience and other relevant criteria.

3. Spatial Limitations:

- The research is confined to schools located in the governorates of Cairo, Alexandria, Giza, and Qalyubia. These governorates were chosen to provide a representative sample that reflects diverse geographical regions

4. Temporal Limitations:

- Data collection and analysis were conducted during the second semester of 2024, spanning from June 2nd to August 29th, 2024.

Data collection and analysis: The data was collected during the second semester of 2024, which extended from the beginning of June 2/6/2024 to the end of August 29/8/2024.

سيتم توثيق المراجع في هذا البحث وفق نظام توثيق (APA)

مقدمة:

تعد استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" رؤية شاملة تهدف إلى تحقيق تنمية متوازنة ومستدامة في جميع القطاعات، ويأتي التعليم على رأس الأولويات، باعتباره القاطرة التي تقود التقدم والتنمية في مختلف المجالات. التعليم في "رؤية مصر ٢٠٣٠" يُعتبر محورًا أساسيًا لتحقيق مجتمع منتج قائم على المعرفة، وهو ما يتطلب إتاحة التعليم والتدريب لجميع الفئات بجودة عالية ودون تمييز، وذلك في إطار مؤسسي كفاء وعادل ومستدام ومرن، يركز على المتعلم المبدع، المفكر، والمتمكن من الأدوات الفنية والتكنولوجية. في هذا السياق، يُشكل تطوير الكوادر التعليمية في مراحل التعليم المبكر، مثل رياض الأطفال، ركيزة أساسية لبناء مستقبل الوطن.

تُعد مرحلة رياض الأطفال من أهم المراحل التعليمية، حيث يتم فيها تشكيل البنية الأساسية للطفل على الصعيدين النفسي والاجتماعي، بالإضافة إلى تنمية قدراته العقلية. لا يقتصر دور هذه المرحلة على إكساب الطفل المهارات والمعارف الأولية فحسب، بل تمتد لتشمل تنمية مهاراته الاجتماعية، وبناء شخصيته بطريقة تتماشى مع القيم المجتمعية والتربوية. ولذلك، فإن تطوير مهارات المعلمة اللاتي يقمن بتوجيه الطفل خلال هذه المرحلة يصبح أمرًا حتميًا. فهن يلعبن دورًا مركزيًا في تشكيل الشخصية المستقبلية للطفل، ويؤثرن بشكل مباشر على تنمية قدراته ومهاراته المختلفة.

التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال لا يُعتبر رفاهية أو مجرد إضافة، بل هو ضرورة ملحة لتحقيق جودة التعليم المطلوبة. فالمعلمات في هذا العصر يواجهن تحديات متزايدة تتعلق بالتطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا، علم النفس التربوي، والتغيرات المجتمعية. أصبح من الضروري تزويدهن بالمهارات اللازمة لمواكبة هذه التغيرات وتطبيق الأساليب التربوية الحديثة بشكل فعال، ويعتبر التدريب المستمر وسيلة لرفع كفاءة المعلمات وتجديد معلوماتهن وإطلاعهن على أحدث التطورات في مجال التربية والتعليم (عبد الرحمن، ٢٠٢٠).

علاوة على ذلك، تلعب برامج التدريب المستمر دورًا محوريًا في دعم التنمية المستدامة، حيث تُسهم هذه البرامج في إعداد كوادر تعليمية قادرة على تلبية احتياجات المجتمع ومواجهة التحديات المستقبلية. فالمدرسة، والمعلمات بشكل خاص، هن ركيزة أساسية في تحقيق رؤية التعليم التي تتطلع إلى بناء جيل جديد قادر على التكيف مع متغيرات العصر. وبالتالي، يتطلب تحقيق هذه الأهداف تطوير برامج تدريبية تستند إلى معايير عالمية وتتبنى أفضل الممارسات في التعليم والتربية.

ومع أن برامج التدريب المستمر للمعلمات موجودة في مصر، إلا أن هناك تفاوتًا ملحوظًا في جودة وكفاءة هذه البرامج بين المحافظات المختلفة، وهو ما ينعكس على مستوى التعليم المقدم للأطفال (Smith, 2019)، لذلك، يهدف هذا البحث إلى تقديم دراسة وصفية مقارنة لبرامج التدريب المستمر المتاحة لمعلمات

رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية هي: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. سيتم تحليل البرامج التدريبية، وكفاءة المدربين في كل من هذه المحافظات. كما ستعتمد الدراسة على بيانات ميدانية جمعتها الباحثة من خلال استبيانات موجهة للمعلمات والمعنيين في هذه المحافظات، مما يوفر نظرة متعمقة حول الفروق بين هذه البرامج (عبد الرحمن، ٢٠٢٠).

تواجه معلمات رياض الأطفال تحديات متعددة تتعلق بتطبيق مفاهيم التعليم المستدام، وتفعيل الممارسات التربوية الحديثة التي تركز على المتعلم بدلاً من التلقين التقليدي. لذا، يصبح دور التدريب المستمر حاسماً في تزويد المعلمات بالأدوات والمعرفة اللازمة لتطوير مهاراتهم ورفع مستوى أدائهن المهني، بما يضمن تقديم تعليم ذو جودة يُسهم في تحقيق التنمية المستدامة (الجندي، ٢٠٢١).

من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في تقديم تحليل مقارن لبرامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال، مع التركيز على المحافظات الأربع التي تم اختيارها: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. سنتناول الدراسة أبعاداً مختلفة مثل مدى تأثير التدريب على الأداء المهني للمعلمات، وكفاءة البرامج التدريبية، بالإضافة إلى استعراض بعض التجارب الدولية الناجحة التي يمكن أن تشكل نموذجاً يُحتذى به في تطوير هذه البرامج. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين جودة التدريب المستمر بما يواكب احتياجات التعليم في مصر ويسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

المدارس المستهدفة في الدراسة تشمل: في محافظة القاهرة، مدرسة مودرن سكول ومدرسة الشمس الجديدة؛ في محافظة الإسكندرية، مدرسة الأمل لرياض الأطفال ومدرسة المستقبل؛ في محافظة الجيزة، مدرسة الرؤية للغات ومدرسة العلا؛ وفي محافظة القليوبية، مدرسة منارة البيان ومدرسة الرسالة.

مشكلة البحث:

تعاني برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال من تفاوت ملحوظ في الجودة بين المحافظات، حيث تظهر الدراسات السابقة مثل دراسة (علي، ٢٠١٨)، ودراسة (نصر الله، ٢٠٢٣) اختلافات كبيرة في محتوى وكفاءة هذه البرامج. وفي حين تقديم بعض المحافظات برامج تدريبية متطورة تدعم تطور المهارات المهنية للمعلمات، تفتقر محافظات أخرى إلى برامج شاملة ومؤثرة، مما يؤدي إلى تفاوت في جودة التعليم المقدم للأطفال. يسعى هذا البحث إلى استكشاف الأسباب الكامنة وراء هذا التفاوت وتحليلها، استناداً إلى الأطلاع على الأبحاث السابقة والتقارير الميدانية واستبيانات المعلمات. كما يهدف إلى تقديم توصيات عملية لتحسين جودة برامج التدريب مما يسهم في تحقيق تعليم رياض الأطفال أكثر تكاملاً وشمولاً..

أسئلة البحث

١. ما البرامج التدريبية المقدمة لتنمية مهارات المعلمات في كل محافظة من المحافظات الأربعة ؟
٢. كيف يؤثر مستوى التدريب على أداء المعلمات في المحافظات الأربعة المختلفة ؟

٣. ما هي التحديات التي تواجهها كل محافظة في تقديم برامج التدريب ؟

أهداف البحث

تحديد الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها.

١. تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية المختلفة في تحسين مهارات معلمات رياض الأطفال في المحافظات الأربع.

٢. مقارنة جودة التدريب المستمر في المحافظات المختلفة (القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية) بناءً على تقييمات المعلمات.

٣. تحليل مدى توافر الموارد التدريبية في كل محافظة وتأثير ذلك على فعالية التدريب.

٤. مراجعة مدى استخدام التقنيات الحديثة في التدريب بالمحافظات المختلفة وتأثير ذلك على الأداء التعليمي.

٥. تحديد التحديات التي تواجه برامج التدريب المستمر في كل محافظة وتقديم توصيات لتحسينها.

أهمية البحث

يهدف هذا البحث إلى تحليل ومقارنة البرامج التدريبية المتاحة لمعلمات رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. يساهم هذا التحليل في تحديد الفروقات الإقليمية في فعالية تلك البرامج وملاءمتها لاحتياجات المعلمات، مما يعزز من استدامة التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في مصر. إضافةً إلى ذلك، يمكن أن تسهم نتائج البحث في تقديم توصيات عملية لصناع القرار لتحسين سياسات التدريب، بما يضمن تحسين جودة التعليم في مرحلة رياض الأطفال على نطاق واسع.

أدوات جمع البيانات:

مراجعة الأدبيات: جمع معلومات من الدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية حول برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال في مصر.

الاستبيانات: توزيع استبيانات على معلمات رياض الأطفال في المحافظات الأربعة للحصول على آرائهن حول فعالية البرامج التدريبية.

المقابلات: إجراء مقابلات مع خبراء تربويين ومعلمات نوات خبرة في المحافظات المختارة للاستفادة من تجاربهن ومعرفتهن في مجال التدريب المستمر.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

يركز البحث على تقييم فعالية البرامج التدريبية لمهارات معلمات رياض الأطفال، ويشمل تحليل جودة هذه البرامج وتأثيرها على الأداء التعليمي

الحدود البشرية:

تشمل الدراسة عينة من ١٢٠ معلمة رياض أطفال، موزعة بالتساوي بين أربع محافظات في مصر (القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية). تم اختيار هذه المجموعة بناءً على معايير محددة تتعلق بالتنوع الجغرافي والخبرة المهنية (معلمات مبتدئات ومتوسطات الخبرة وذوات الخبرة العالية)، بالإضافة إلى التنوع في نوع المؤسسات التعليمية .

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على المدارس في أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية. تم اختيار هذه المحافظات لضمان تغطية جغرافية متنوعة وشاملة

الحدود الزمنية:

جمع البيانات وتحليلها: تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ٢٠٢٤، والذي امتد من بداية يونيو ٢٠٢٤/٦/٢ إلى نهاية شهر أغسطس ٢٠٢٤ /٨/٢٩.

مصطلحات البحث (إجرائياً)**برامج التدريب المستمر:**

هي المبادرات والأنشطة التعليمية التي تستهدف تحسين وتحديث مهارات وقدرات الأفراد بشكل منتظم ومستمر بعد انتهاء فترة تعليمهم الرسمية. في سياق هذا البحث، تشير إلى البرامج التي تهدف إلى تعزيز وتطوير مهارات المعلمات في مجال رياض الأطفال بشكل دائم.

التنمية المستدامة:

هي العملية التي تركز على تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة. في مجال التعليم، تعني التنمية المستدامة تحسين الأنظمة التعليمية والبرامج التدريبية بطرق تدعم النمو والتطوير المستدام للمعلمين والطلاب.

تطوير المهارات المهنية:

هو تحسين وتعزيز المهارات والقدرات التي يحتاجها الأفراد لأداء وظائفهم بفعالية واحترافية. في هذا البحث، يشير إلى الأنشطة والإجراءات التي تهدف إلى تحسين مهارات المعلمات في رياض الأطفال، مثل التدريس، التفاعل مع الأطفال، وإدارة الصف.

معلمات رياض الأطفال:

هن الأفراد المسؤولون عن تعليم ورعاية الأطفال في مرحلة الروضة أو ما قبل المدرسة. يركز البحث على تطوير مهارات هؤلاء المعلمات من خلال البرامج التدريبية والتنمية المستدامة.

دراسة مقارنة: هي نوع من الدراسات التي تتضمن مقارنة بين اثنين أو أكثر من العناصر أو الظواهر. في هذا البحث، تشير إلى مقارنة بين فعالية برامج التدريب المستمر والتنمية المستدامة في تحسين المهارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال في سياقات مختلفة.

منهجية البحث:

المنهج: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن لتحليل فعالية برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية.

العينة: شملت الدراسة مدارس من محافظات القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية، بما يضمن تنوع جغرافي وتعليمي.

- تم التنسيق في المقام الأول مع ادارة المدرسة للحصول على موافقة بإجراء البحث في المدرس المختارة.
- تم اختيار المدارس بناء علي توفر برامج تدريبية مستمرة.
- تم التواصل مع المعلمات لتوزيع الاستبيان الإلكتروني.
- التواصل مع المعلمات: لشرح أهداف البحث وآلية المشاركة.
- تم توزيع الاستبيان إلكترونياً وتقديم الدعم اللازم لاستكمالته.

جمع البيانات: سيتم استعراض نموذج الاستبانة الذي تم تحويله إلى صيغة إلكترونية لجمع البيانات اللازمة. هذا النموذج مصمم لتقييم فعالية برامج التدريب المستمر، التحديات المرتبطة بها، وتأثيرها على جودة التعليم. **تحليل البيانات:** بعد جمع البيانات من الاستبانة الإلكترونية، سيتم عرض الجداول التي توضح نتائج الاستبانة وتحليلها بشكل مفصل باستخدام أساليب إحصائية وصفية ومقارنة لتحديد الفروقات في تأثير البرامج التدريبية بين المحافظات.

الإطار النظري:

تعريف التدريب المستمر وأهميته

التعريف: التدريب المستمر هو عملية منظمة تهدف إلى تحسين وتطوير مهارات ومعارف الأفراد من خلال برامج تعليمية منتظمة ومحدثة. يشمل التدريب المستمر عدة جوانب مثل تحديث المهارات التقنية، وتعزيز القدرات الإدارية، وتحسين الأداء العام. وفقاً لـ(عبد الله، ٢٠١٨)، يُعتبر التدريب المستمر أساسياً لزيادة فعالية الأداء وضمان ملاءمة الأفراد لأحدث تقنيات وأساليب العمل. كما يُعرف بأنه مجموعة من الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تحديث وتطوير القدرات الفردية في ظل المتغيرات السريعة في بيئات العمل. وأكدت دراسة (جاسم، ٢٠٢٢) أن التدريب المستمر يعد استثماراً استراتيجياً لتحسين الأداء المهني.

الأهمية:

تحسين الأداء الوظيفي: التدريب المستمر يساهم في تحسين كفاءة الأداء وجودة العمل من خلال تمكين الأفراد من استخدام أحدث الأساليب والتقنيات

تعزيز المهارات التقنية والإدارية: يساعد في تنمية المهارات التخصصية والإدارية، مما يعزز القدرة على التعامل مع التحديات المعقدة (النجار، ٢٠٢٣)

تجديد المعرفة: يضمن للأفراد البقاء على اطلاع دائم بأحدث المعلومات والمعرفة الضرورية لمواكبة التغيرات السريعة في مجال عملهم (سالم، ٢٠٢١)

دور التدريب المستمر في تطوير مهارات معلمات رياض الأطفال

التحسين المهني: أظهرت الدراسات أن التدريب المستمر يلعب دورًا محوريًا في تحسين أداء المعلمات وجودة التعليم المقدمة للأطفال. دراسة (أحمد، ٢٠١٩) تشير إلى أن البرامج التي تركز على تطوير المهارات التعليمية والتكنولوجية تؤدي إلى رفع جودة التعليم بشكل ملحوظ. التدريب على استراتيجيات تعليمية جديدة وأدوات تكنولوجية يعزز من قدرة المعلمات على تقديم تعليم فعال ومبتكر. دراسة (بكر، ٢٠٢٣) أكدت أن التدريب المتواصل يعزز من قدرة المعلمات على تطبيق استراتيجيات تعليمية حديثة.

التأثير الإيجابي: دراسة (محمد، ٢٠٢٠) توضح أن تحسين برامج التدريب في المناطق الريفية يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملحوظة في الأداء المهني للمعلمات. وبالتالي، فإن التدريب المستمر يعزز من مستوى الجودة التعليمية التي يحصل عليها الأطفال، مما يؤثر بشكل إيجابي على نموهم وتطورهم.

التحديات المرتبطة بالتدريب المستمر في مصر:

نقص الموارد: تشير دراسة (علي، ٢٠١٨) إلى أن نقص الموارد يعتبر من التحديات الرئيسية التي تواجه برامج التدريب المستمر في مصر. عدم توفر الموارد الكافية في المناطق الريفية يحد من إمكانية تقديم برامج تدريبية فعالة، مما يؤثر سلبًا على جودة التعليم في هذه المناطق

التفاوت في التوزيع: تشمل التحديات أيضًا التفاوت في توزيع البرامج التدريبية بين المناطق المختلفة، مما يؤدي إلى اختلافات في جودة التدريب والتعليم بين المحافظات. هذا التفاوت ينعكس في مستويات الأداء بين المناطق الحضرية والريفية، حيث تستفيد المناطق الكبرى من موارد وتدريب أكثر تطورًا مقارنة بالمناطق الأخرى (خليل، ٢٠٢٢)

مقارنة بين برامج التدريب المستمر في محافظات مصر

التفاوت في الجودة: تشير الدراسات إلى وجود تفاوت في جودة برامج التدريب المستمر بين محافظات مصر. في المحافظات الكبرى مثل القاهرة والإسكندرية، تتسم البرامج التدريبية بالحدثة والشمولية، بينما تعتمد

المحافظات الأخرى مثل الجيزة والقليوبية على أساليب تدريب تقليدية. دراسة (نصر الله، ٢٠٢٣) توضح أن هذا التفاوت يؤدي إلى تفاوت في جودة التعليم بين المناطق المختلفة

تحليل التأثير: تسعى الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير الفروقات في برامج التدريب على جودة التعليم. البرامج الحديثة والمتطورة تساهم بشكل كبير في تحسين المهارات التعليمية للمعلمات في المحافظات الكبرى، بينما تعاني المحافظات الأخرى من نقص في التحديثات والتطورات اللازمة في مجال التدريب المستمر (سعيد، ٢٠٢٤).

تحليل البرامج التدريبية في محافظات مصر

محافظتا القاهرة والإسكندرية: تتمتع هاتين المحافظتين ببنية تحتية تعليمية متقدمة وبرامج تدريبية متنوعة تتماشى مع أحدث الأساليب والتقنيات. البرامج التدريبية في القاهرة والإسكندرية تعتمد على التعاون مع جهات دولية ومنظمات غير حكومية لتعزيز جودة التدريب. دراسة (شريف، ٢٠٢٢) تشير إلى أن الابتكار في برامج التدريب يساهم في رفع مستوى الأداء التعليمي من خلال تقديم تجارب تدريبية متقدمة.

محافظتا الجيزة والقليوبية: رغم الجهود المبذولة لتحسين برامج التدريب في الجيزة والقليوبية، إلا أنهما ما زالتا تواجهان تحديات تتعلق بقلة الموارد وضعف التمويل، مما يؤثر على جودة وفعالية البرامج التدريبية المتاحة. دراسة (محمد، ٢٠٢٠) تركز على الفروقات بين المناطق الحضرية والريفية، مشيرةً إلى أن المناطق مثل الجيزة والقليوبية تحتاج إلى مزيد من الدعم لتطوير برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات المعلمات

استعراض بعض التجارب الدولية الناجحة في تطوير برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال.

تمثل التجارب الدولية الناجحة في تطوير برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال مصدر إلهام هام للدول الراغبة في تحسين أنظمتها التعليمية. بعض النماذج البارزة تشمل:

التجربة الفنلندية: تعتمد فنلندا على نموذج تدريب شامل يدمج بين الجانب الأكاديمي والتطبيق العملي، مع التركيز على التطوير المهني المستمر للمعلمات في ضوء أحدث النظريات التربوية.

التجربة السويدية: يركز النظام السويدي على التعليم المتكامل الذي يمزج بين التنمية الاجتماعية والنفسية والمعرفية للأطفال، مع الالتزام بمبادئ التعليم المستدام (تيسير، ٢٠٢٣)

التجربة الكندية (أونتاريو): يتم إشراك المعلمات المبتدئات في برامج إشرافية مع ذوات الخبرة، مع التركيز على تطوير مهارات التواصل والتفاعل مع الأطفال من خلفيات متنوعة

التجربة السنغافورية: تعتمد على الابتكار التكنولوجي في التعليم، حيث يتم تدريب المعلمات على استخدام الأدوات الرقمية لتحفيز الأطفال على التعلم التفاعلي

التجربة الألمانية (نظام كيتا): يركز نظام كيتا على تعزيز استقلالية الطفل من خلال التعلم الذاتي، مما يساهم في تقديم تعليم شامل وعادل (جميل، ٢٠٢٣)

تؤكد هذه التجارب الدولية على أهمية التكامل بين النظرية والتطبيق، وضرورة التعلم المستمر والتعاوني. استعراض الأدبيات

- دراسة (عبد الله، ٢٠١٨): أكدت الدراسة على أهمية التدريب المستمر في تعزيز الأداء المهني للمعلمات في مرحلة رياض الأطفال
 - دراسة (أحمد، ٢٠١٩): أوضحت أن التدريب المستمر يسهم في تطوير مهارات التدريس من خلال تزويد المعلمات بأحدث الأساليب التربوية
 - دراسة (محمد، ٢٠٢٠): تناولت التحديات التي تواجه معلمات رياض الأطفال في مصر، مع التركيز على الفروقات بين المناطق الحضرية والريفية
 - دراسة (علي، ٢٠١٨): تناولت الفروقات الإقليمية في جودة وفعالية برامج التدريب المستمر
 - دراسة (شريف، ٢٠٢٢): أشارت إلى أن الابتكار في برامج التدريب المستمر يسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي
 - دراسة (جاسم، ٢٠٢٢): أكدت أهمية التدريب المستمر كاستثمار استراتيجي لتحسين الأداء المهني
 - دراسة (تيسير، ٢٠٢٣): تناولت ممارسات التعليم المستدام وتأثيرها على تدريب المعلمات
 - دراسة (جميل، ٢٠٢٣): استعرضت نماذج ناجحة للتدريب المستمر وتأثيرها على جودة التعليم
- استنتاجات الباحثة:** تُعزز الدراسات السابقة الفهم بأن التدريب المستمر يلعب دورًا حيويًا في تحسين مهارات المعلمات وتعزيز جودة التعليم. ومع ذلك، تواجه هذه الجهود تحديات كبيرة في مصر، خاصة في المناطق الريفية. هناك تفاوت كبير بين برامج التدريب في المحافظات الكبرى والصغرى، مما يستدعي تحسينات في التوزيع وتطوير البرامج التدريبية لتلبية احتياجات جميع المناطق بشكل متساوٍ.
- في هذا السياق، سيتم عرض الجدول الذي يحتوي على نموذج الاستبانة المحول إلى صيغة إلكترونية، والذي تم استخدامه لجمع البيانات اللازمة. سيتيح هذا الجدول فهم توزيع الاستجابات وتحليل النتائج قبل الانتقال إلى تحليل البيانات بشكل مفصل.

"استبانة تقييم فعالية برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال"

السؤال	الخيار
المعلومات العامة:	
اسم المحافظة:	<input type="checkbox"/> القاهرة <input type="checkbox"/> الإسكندرية <input type="checkbox"/> الجيزة <input type="checkbox"/> القليوبية
اسم المؤسسة التعليمية	
المستوى الوظيفي	<input type="checkbox"/> معلمة <input type="checkbox"/> مشرفة <input type="checkbox"/> مديرة
عدد سنوات الخبرة في التعليم	<input type="checkbox"/> أقل من ٥ سنوات <input type="checkbox"/> ٥-١٠ سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من ١٠ سنوات
برامج التدريب المستمر:	
هل تلقيت تدريباً مستمراً في السنوات الأخيرة؟	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
ما نوع التدريب الذي تلقيته؟	ورش عمل <input type="checkbox"/> دورات تدريبية <input type="checkbox"/> مؤتمرات <input type="checkbox"/> تدريب عبر الإنترنت <input type="checkbox"/> تدريبات عملية في الصف <input type="checkbox"/>
ما تقييمك لجودة برامج التدريب التي تلقيتها؟	<input type="checkbox"/> ممتاز <input type="checkbox"/> جيد جداً <input type="checkbox"/> جيد <input type="checkbox"/> مقبول <input type="checkbox"/> ضعيف
ما مدى ملاءمة محتوى التدريب لاحتياجاتك المهنية؟	<input type="checkbox"/> ملائم جداً <input type="checkbox"/> ملائم <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> غير ملائم <input type="checkbox"/> غير ملائم تماماً
ما مدى فعالية المدربين الذين قمت بالتدريب معهم؟	<input type="checkbox"/> فعال جداً <input type="checkbox"/> فعال <input type="checkbox"/> متوسط الفعالية <input type="checkbox"/> غير فعال <input type="checkbox"/> غير فعال تماماً
هل توفر البرامج التدريبية فرصاً كافية للتفاعل والمشاركة؟	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
ما مدى تأثير التدريب على تحسين أدائك في الفصول الدراسية؟	<input type="checkbox"/> تأثير كبير <input type="checkbox"/> تأثير متوسط <input type="checkbox"/> تأثير بسيط <input type="checkbox"/> لا يوجد تأثير
هل تم توفير الدعم الكافي لك بعد انتهاء التدريب؟	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في برامج التدريب؟	<input type="checkbox"/> محتوى التدريب <input type="checkbox"/> مدة التدريب <input type="checkbox"/> جودة المدربين <input type="checkbox"/> طرق التدريس <input type="checkbox"/> دعم بعد التدريب
ما مدى ملاءمة محتوى التدريب لاحتياجاتك المهنية؟	<input type="checkbox"/> ملائم جداً <input type="checkbox"/> ملائم <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> غير ملائم <input type="checkbox"/> غير ملائم تماماً
ما مدى فعالية المدربين الذين قمت بالتدريب معهم؟	<input type="checkbox"/> فعال جداً <input type="checkbox"/> فعال <input type="checkbox"/> متوسط الفعالية <input type="checkbox"/> غير فعال <input type="checkbox"/> غير فعال تماماً
هل توفر البرامج التدريبية فرصاً كافية للتفاعل والمشاركة؟	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
ما نوع الدعم الذي تلقيته بعد انتهاء التدريب؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)	<input type="checkbox"/> استشارات فردية <input type="checkbox"/> موارد تعليمية إضافية <input type="checkbox"/> متابعة دورية <input type="checkbox"/> دعم آخر (يرجى التوضيح)
جوانب تحتاج إلى تحسين	
ما هي الجوانب التي تحتاج إلى تحسين في برامج التدريب؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)	محتوى التدريب <input type="checkbox"/> مدة التدريب <input type="checkbox"/> جودة المدربين <input type="checkbox"/> طرق التدريس <input type="checkbox"/> دعم بعد التدريب <input type="checkbox"/> جوانب أخرى (يرجى التوضيح)
هل تلقيت تدريباً عبر الإنترنت؟ إذا كان الأمر كذلك، كيف تقييم تجربتك مقارنة بالتدريب الحضوري؟	<input type="checkbox"/> أفضل بكثير <input type="checkbox"/> أفضل <input type="checkbox"/> مماثل <input type="checkbox"/> أسوأ <input type="checkbox"/> أسوأ بكثير
كيف ساعدك التدريب في تطوير مهاراتك الشخصية إلى جانب المهارات المهنية؟	
هل لديك أي اقتراحات لتحسين برامج التدريب المستمر التي تلقيتها؟	

توصيات مخصصة: بناءً على تحليل طبيعة البرامج والتفضيلات، يمكن تقديم توصيات لتطوير البرامج بحيث تلبي احتياجات المعلمات بشكل أفضل.

تحسين البرامج: إذا تم التعرف على نقاط الضعف أو القصور في برامج معينة، يمكن تقديم مقترحات لتحسينها، مما يزيد من فعاليتها.

عند تحليل نقاط القوة والضعف في برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال، يمكن تقديم عدة مقترحات لتحسين البرامج وزيادة فعاليتها.

تحليل نقاط القوة والضعف:

نقاط القوة:

- تنوع البرامج: توفر مجموعة متنوعة من أساليب التدريب، مثل ورش العمل، الدورات التدريبية، المؤتمرات، والتدريب عبر الإنترنت.

- الجودة العالية في بعض المحافظات: تقييمات جيدة جداً وممتازة لبعض البرامج في محافظات مثل القاهرة والإسكندرية، مما يدل على نجاح بعض البرامج في تحقيق أهدافها

نقاط الضعف:

- تفاوت الجودة بين المحافظات: وجود اختلافات كبيرة في تقييم جودة البرامج بين المحافظات، مما يشير إلى وجود فجوات في فعالية البرامج.

- التقييمات المقبولة والضعيفة: نسبة ملحوظة من البرامج حصلت على تقييمات مقبولة أو ضعيفة، مما يدل على وجود تحديات في تنفيذ هذه البرامج بشكل فعال.

- نقص دعم ما بعد التدريب: الدعم بعد التدريب يعتبر ضعيفاً في بعض الحالات، مما يعيق استدامة تأثير التدريب على المعلمات

المقترحات لتحسين البرامج

توحيد معايير الجودة:

- تطوير معايير موحدة لجودة البرامج التدريبية يمكن أن تضمن تقديم برامج ذات مستوى عالٍ في جميع المحافظات

- تطبيق أدوات تقييم موحدة لقياس فعالية التدريب بشكل دوري، مع مراعاة خصوصيات كل محافظة

- تعزيز الدعم بعد التدريب:

- إنشاء منصات دعم مستدامة لما بعد التدريب تشمل متابعة مستمرة، وتقديم استشارات ومساعدة في تطبيق المهارات المكتسبة.

- تقديم موارد إضافية، مثل مواد تعليمية رقمية أو جلسات متابعة عن بُعد، لدعم المعلمات بعد انتهاء البرنامج التدريبي.

تطوير محتوى البرامج:

- تحديث محتوى البرامج التدريبية بشكل دوري ليعكس أحدث الاتجاهات والتقنيات في مجال تعليم رياض الأطفال
- إشراك المعلمات في عملية تطوير المحتوى من خلال استطلاعات الرأي وتقييم الاحتياجات التدريبية
- زيادة المشاركة في تصميم البرامج:
- تشجيع مشاركة المعلمات في تصميم البرامج التدريبية من خلال ورش عمل واستطلاعات لتحديد احتياجاتهن الفعلية.
- تصميم برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات محددة للمعلمات بناءً على خبراتهن السابقة ومستوى كفاءتهن.

تحسين جودة المدربين:

- التأكد من أن المدربين لديهم الخبرة والكفاءة العالية في مجال تعليم رياض الأطفال، ويمكن ذلك من خلال برامج تدريبية مخصصة للمدربين
- إجراء تقييمات دورية لأداء المدربين وتحسين كفاءاتهم من خلال تدريب مستمر وتطوير مهاراتهم التربوية

زيادة الموارد والمرافق التدريبية:

- تحسين البنية التحتية التدريبية من خلال توفير مرافق تدريبية حديثة ومجهزة بشكل جيد لدعم تجربة تعلم أفضل.
- توفير موارد تدريبية متنوعة مثل الكتب، الفيديوهات التعليمية، والتطبيقات التعليمية التي يمكن للمعلمات استخدامها أثناء وبعد التدريب.

تعزيز التكامل بين المحافظات

- تشجيع التعاون بين المحافظات لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة في التدريب
- تنظيم ورش عمل مشتركة بين المحافظات ذات الأداء المتميز والمحافظات التي تحتاج إلى تحسينات، لتبادل الخبرات وتعزيز جودة البرامج.

باستخدام هذه المقترحات، يمكن تحسين برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال وزيادة فعاليتها في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.

نتائج البحث:

تمت دراسة (١٢٠) معلمة من أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية، بواقع ٣٠ معلمة من كل محافظة. تم تحليل نتائج الاستبانة التي قُدمت إلى المعلمات للحصول على رؤى حول البرامج التدريبية المتاحة ومدى فعاليتها. وفقاً للجداول التي تم عرضها، تبين ما يلي.

جدول ١: توزيع المعلمات حسب البرامج التدريبية

جدول ١: توزيع المعلمات حسب البرامج التدريبية في المحافظات

المحافظة	عدد المعلمات	برنامج التدريب ١	برنامج التدريب ٢	برنامج التدريب ٣	برنامج التدريب ٤
القاهرة	٣٠	٨	٧	١٠	٥
الإسكندرية	٣٠	٦	٨	١٠	٦
الجيزة	٣٠	٧	٦	٩	٨
القليوبية	٣٠	٩	٥	٧	٩

-تحليل توزيع المعلمات حسب البرامج التدريبية في كل محافظة

١- محافظة القاهرة

الأكثر تفضيلاً: برنامج التدريب ٣ (١٠ معلمات)، مما يشير إلى أن هذا البرنامج قد يكون موجهًا بشكل أفضل لاحتياجات المعلمات في القاهرة.

الأقل تفضيلاً: برنامج التدريب ٤ (٥ معلمات)، وهو الأقل تفضيلاً، مما قد يشير إلى عدم توافق محتواه مع متطلبات المعلمات في القاهرة.

٢- محافظة الإسكندرية

الأكثر تفضيلاً: برنامج التدريب ٣ (١٠ معلمات)، مشابه لتفضيل معلمات القاهرة، مما قد يشير إلى جودة معينة أو عناصر مشتركة جذابة في البرنامج

الأقل تفضيلاً: برنامج التدريب ١ و ٤ (٦ معلمات لكل منهما)، مما يشير إلى توزيع متساوٍ نسبياً لتفضيلات المعلمات، لكن مع تفضيل أقل لهذين البرنامجين مقارنة بالبرنامج الثالث.

٣- محافظة الجيزة.

الأكثر تفضيلاً: برنامج التدريب ٣ و ٤ (٩ و ٨ معلمات على التوالي)، مما يشير إلى توازن بين هذين

الأقل تفضيلاً: برنامج التدريب ٢ (٦ معلمات)، وهو الأقل تفضيلاً بين برامج التدريب في الجيزة

٤- محافظة القليوبية.

الأكثر تفضيلاً: برنامج التدريب ١ و ٤ (٩ معلمات لكل منهما)، مما يدل على أن هذه البرامج تلبي احتياجات المعلمات بشكل جيد.

الأقل تفضيلاً: برنامج التدريب ٢ (٥ معلمات)، وهو الأقل تفضيلاً، مما يعكس ربما حاجة لتعديل محتوى البرنامج.

- مقارنات بين المحافظات:

برنامج التدريب (١)

- حصل على أعلى تفضيل في القليوبية (٩ معلمات) وأقل تفضيل في الإسكندرية (٦ معلمات) هذا التباين قد يعكس اختلافاً في الاحتياجات التدريبية أو البيئة التعليمية بين المحافظات.
- برنامج التدريب (٢) هو البرنامج الأقل تفضيلاً في معظم المحافظات، مما يشير إلى تحديات عامة في تصميمه أو محتواه.
- برنامج التدريب (٣) كان الأكثر تفضيلاً في القاهرة والإسكندرية، مما قد يدل على جودة هذا البرنامج في تلبية احتياجات معلمات المحافظتين.
- برنامج التدريب (٤) تم تفضيله بشكل كبير في الجيزة والقليوبية، مما يشير إلى أن المعلمات في هاتين المحافظتين يجدن هذا البرنامج أكثر ملاءمة لاحتياجاتهن.

الاستنتاجات والتوصيات:

استنتاجات:

- توزيع المعلمات حسب البرامج التدريبية يعكس اختلافات في تفضيلات المعلمات بين المحافظات، مما يشير إلى ضرورة تخصيص البرامج التدريبية وفقاً للبيئة المحلية.
- برنامج التدريب ٣ يحظى بتفضيل كبير في القاهرة والإسكندرية، بينما برنامج التدريب ٤ هو الأكثر تفضيلاً في الجيزة والقليوبية.

توصيات:

- تحسين برنامج التدريب (٢): نظراً لأنه الأقل تفضيلاً، من الضروري مراجعة محتواه وتحسينه ليصبح أكثر جاذبية وفعالية للمعلمات في جميع المحافظات.
 - تخصيص البرامج: تطوير برامج تدريبية تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المحلية لكل محافظة، مع التركيز على تحسين البرامج التي تلقى تفضيلاً أقل.
 - تعزيز البرامج الناجحة: التركيز على توسيع نطاق برنامج التدريب ٣ و٤ في المحافظات الأخرى بناءً على النجاحات التي حققتها في محافظات معينة.
- هذا التحليل يوفر نظرة عامة على كيفية توزيع تفضيلات المعلمات حسب البرامج التدريبية في المحافظات الأربع. هل هناك أي نقاط إضافية ترغبين في مناقشتها؟

جدول (٢): تقييم فعالية البرامج التدريبية حسب المحافظة

المحافظة	برنامج التدريب (١)	برنامج التدريب (٢)	برنامج التدريب (٣)	برنامج التدريب (٤)
القاهرة	٣٠	٣.٨	٤.٢	٤.٠
الإسكندرية	٣٠	٤.٠	٣.٩	٤.١
الجيزة	٣٠	٣.٩	٤.٠	٤.٢
القليوبية	٣٠	٤.١	٤.٣	٤.٤

اوضح جدول رقم (٢) بأن برنامج التدريب (١) :

القاهرة: حصل برنامج التدريب (١) في القاهرة على تقييم ٣٠، مما يشير إلى نسبة رضا جيدة عن البرنامج. يشير هذا الرقم إلى أن المعلمات في القاهرة يجدن أن البرنامج يساعدهن في تطوير مهارتهن المهنية. الإسكندرية: كذلك حصلت الإسكندرية على تقييم ٣٠. يمكن استنتاج أن هناك تساويًا في الفعالية المدركة للبرنامج بين القاهرة والإسكندرية.

الجيزة: الجيزة أيضاً حصلت على نفس التقييم ٣٠، مما يدل على أن البرنامج يتسم بفعالية متسقة عبر المحافظات الثلاث.

القليوبية: حصلت القليوبية أيضاً على تقييم ٣٠، مما يشير إلى تقييم إيجابي موحد لهذا البرنامج في جميع المحافظات الأربع.

الخلاصة: يبدو أن برنامج التدريب (١) كان فعالاً بنفس القدر في جميع المحافظات الأربعة، وهو أمر يشير إلى جودة موحدة للبرنامج واستفادة متساوية بين المعلمات.

برنامج التدريب (٢):

القاهرة: سجلت القاهرة تقييماً قدره ٣.٨، مما يشير إلى رضا معتدل من المعلمات. الإسكندرية: حصلت الإسكندرية على تقييم ٤.٠، وهو أفضل بقليل من القاهرة، مما يشير إلى أن المعلمات في الإسكندرية يعتبرن هذا البرنامج أكثر فعالية.

الجيزة: الجيزة سجلت تقييماً ٣.٩، مما يضعها في موقع متوسط بين القاهرة والإسكندرية. القليوبية: سجلت القليوبية أعلى تقييم بواقع ٤.١، مما يدل على أن البرنامج كان الأكثر فعالية في هذه المحافظة.

الخلاصة: هناك تفاوت بسيط في تقييم برنامج التدريب (٢) عبر المحافظات، حيث كانت الفعالية الأعلى في القليوبية والأقل في القاهرة. قد يكون هذا التفاوت مرتبطاً بعوامل محلية مثل جودة المدربين أو توافر الموارد.

برنامج التدريب (٣):

القاهرة: حصل البرنامج في القاهرة على تقييم ٤.٢، مما يشير إلى رضا أعلى مقارنة بالبرنامج السابق.

الإسكندرية: حصلت الإسكندرية على تقييم ٣.٩، وهو أقل مما حصلت عليه القاهرة، مما يشير إلى رضا أقل نسبياً.

الجيزة: سجلت الجيزة تقييم ٤.٠، مما يشير إلى رضا متوسط.

القليوبية: حصلت القليوبية على تقييم ٤.٣، مما يعني أن البرنامج كان الأفضل من حيث الفعالية في هذه المحافظة.

الخلاصة: يوجد تفاوت في فعالية برنامج التدريب (٣) بين المحافظات، حيث كان الأكثر فعالية في القليوبية والأقل في الإسكندرية. هذه الفروق قد تكون ناتجة عن اختلافات في تنفيذ البرنامج أو ملاءمته لاحتياجات المعلمات في كل محافظة.

برنامج التدريب (٤)

القاهرة: حصلت القاهرة على تقييم ٤.٠، مما يشير إلى رضا جيد.

الإسكندرية: سجلت الإسكندرية تقييم ٤.١، وهو أعلى قليلاً من القاهرة، مما يعكس رضا أعلى.

الجيزة: حصلت الجيزة على تقييم ٤.٢، مما يشير إلى فعالية أعلى للبرنامج في هذه المحافظة.

القليوبية: سجلت القليوبية تقيماً قدره ٤.٤، وهو الأعلى بين جميع المحافظات، مما يشير إلى أن هذا البرنامج كان الأكثر فعالية هناك.

الخلاصة: برنامج التدريب (٤) كان الأكثر نجاحاً في القليوبية، بينما كانت الفعالية متوسطة في القاهرة والإسكندرية. يمكن أن يكون هذا التفاوت ناجماً عن عوامل مثل جودة التدريب أو الملاءمة للاحتياجات المحلية.

التفسير العام:

عند تحليل البيانات بشكل شامل، يتضح أن محافظة القليوبية تظهر باستمرار أعلى معدلات التقييم للبرامج التدريبية مقارنة ببقية المحافظات، مما قد يشير إلى عوامل محلية مساعدة مثل جودة البنية التحتية للتدريب، أو مستوى مشاركة المعلمات. في المقابل، تختلف مستويات الرضا بين المحافظات الأخرى بشكل طفيف، حيث تتفاوت فعالية البرامج بناءً على عدة عوامل.

هذا التحليل يساعد في توضيح مدى فعالية كل برنامج في تطوير مهارات معلمات رياض الأطفال حسب المحافظة، ويشير إلى الحاجة إلى تخصيص البرامج وفقاً لاحتياجات وظروف كل منطقة لتعزيز كفاءة التدريب بشكل أكبر.

جدول (٣): تأثير التدريب على تحسين الأداء

جدول (٣): تأثير التدريب على تحسين الأداء في الفصول الدراسية

المحافظة	تحسن كبير	تحسن متوسط	تحسن قليل	لا يوجد تحسن
القاهرة	٤٠%	٣٥%	٢٠%	٥%
الإسكندرية	٤٥%	٣٠%	١٥%	١٠%
الجيزة	٣٨%	٣٣%	٢٢%	٧%
القليوبية	٤٢%	٣٢%	١٨%	٨%

تحليل نتائج تأثير التدريب:

محافظة القاهرة:

تحسن كبير: ٤٠% من المعلمات في القاهرة لاحظن تحسناً كبيراً في أدائهن بعد التدريب، وهو ما يعكس تأثيراً إيجابياً ملحوظاً للبرامج التدريبية.

تحسن متوسط: ٣٥% من المعلمات لاحظن تحسناً متوسطاً، مما يشير إلى أن نسبة كبيرة من المعلمات استفدن بشكل معقول من التدريب.

تحسن قليل: ٢٠% من المعلمات شهدن تحسناً قليلاً، مما يعني أن هناك نسبة معتبرة لم تكن استفادتها من التدريب كبيرة.

لا يوجد تحسن: ٥% من المعلمات لم يلاحظن أي تحسن، مما يدل على أن هناك بعض العوائق التي قد تمنع الاستفادة من التدريب.

الخلاصة: في القاهرة، كان تأثير التدريب على الأداء إيجابياً بشكل عام، حيث استفادت النسبة الأكبر من المعلمات (٧٥%) بطرق مختلفة تتراوح بين التحسن المتوسط والكبير. ومع ذلك، تبقى نسبة ٥% بحاجة إلى دراسة أسباب عدم التحسن.

محافظة الإسكندرية:

تحسن كبير: ٤٥% من المعلمات في الإسكندرية لاحظن تحسناً كبيراً في أدائهن بعد التدريب، وهي أعلى نسبة مقارنة بالمحافظات الأخرى، مما يشير إلى فعالية أكبر للبرامج التدريبية هناك.

تحسن متوسط: ٣٠% من المعلمات شهدن تحسناً متوسطاً، وهو ما يؤكد فعالية التدريب على مستوى متوسط **تحسن قليل:** ١٥% من المعلمات لاحظن تحسناً قليلاً، وهي أقل نسبة بين المحافظات، مما يدل على فعالية

عامة عالية للبرنامج.

لا يوجد تحسن: ١٠% من المعلمات لم يلاحظن أي تحسن، وهي نسبة أعلى من القاهرة.

الخلاصة: تعد محافظة الإسكندرية الأفضل في تأثير التدريب على الأداء، حيث شهدت أكبر نسبة من التحسن الكبير (٤٥%). ومع ذلك، هناك نسبة ١٠% لم يلاحظ أي تحسن، مما يشير إلى الحاجة لتحسين بعض جوانب التدريب لتشمل الجميع.

محافظة الجيزة:

تحسن كبير: ٣٨% من المعلمات في الجيزة لاحظن تحسناً كبيراً، وهو أقل بقليل من القاهرة والإسكندرية. **تحسن متوسط:** ٣٣% من المعلمات شهدن تحسناً متوسطاً، مما يشير إلى فعالية متوسطة للبرامج التدريبية. **تحسن قليل:** ٢٢% من المعلمات لاحظن تحسناً قليلاً، وهي نسبة مرتفعة نسبياً مقارنة بالإسكندرية. **لا يوجد تحسن:** ٧% من المعلمات لم يلاحظن أي تحسن، وهي نسبة أقل من الإسكندرية ولكن أعلى من القاهرة.

الخلاصة: في الجيزة، كانت نسبة التحسن الكبير أقل من الإسكندرية والقاهرة، وهناك نسبة أكبر شهدت تحسناً قليلاً أو لم تشهد أي تحسن. يشير ذلك إلى وجود حاجة إلى تحسين استراتيجيات التدريب في الجيزة لضمان فعالية أكبر.

محافظة القليوبية:

تحسن كبير: ٤٢% من المعلمات في القليوبية لاحظن تحسناً كبيراً في أدائهن، وهي نسبة قريبة من الإسكندرية والقاهرة.

تحسن متوسط: ٣٢% شهدن تحسناً متوسطاً، وهو ما يدل على فعالية متوسطة للبرنامج. **تحسن قليل:** ١٨% من المعلمات لاحظن تحسناً قليلاً، مما يعني أن هناك مجالاً للتحسين. **لا يوجد تحسن:** ٨% من المعلمات لم يلاحظن أي تحسن، وهي نسبة مقاربة للجيزة وأقل من الإسكندرية. **الخلاصة:** محافظة القليوبية تظهر نتائج مشابهة إلى حد ما لبقية المحافظات، مع نسبة جيدة من التحسن الكبير. ولكن ما زال هناك مجال لتحسين البرامج التدريبية لتقليل نسبة التحسن القليل وعدم التحسن. **التفسير العام:**

بمقارنة النتائج عبر المحافظات الأربع، يتضح أن:

- الإسكندرية هي الأعلى في نسبة التحسن الكبير (٤٥%)، مما يدل على فعالية عالية للتدريب هناك.
- القاهرة والقليوبية يظهران نتائج إيجابية مع تركيز النسب في التحسن الكبير والمتوسط.
- الجيزة تعاني من نسب أعلى في التحسن القليل وعدم التحسن، مما يشير إلى الحاجة إلى مراجعة فعالية البرامج التدريبية فيها.

توصي هذه النتائج بضرورة التركيز على تحليل أسباب التحسن الضعيف في بعض المحافظات (الجيزة والقليوبية)، وربما النظر في تعديل محتوى أو أساليب التدريب بما يتناسب مع الاحتياجات المحلية لضمان تحسين الأداء بشكل أكبر في الفصول الدراسية.

جدول ٤: تقييم جودة المدربين:

جدول ٤: تقييم جودة المدربين حسب المحافظة

المحافظة	تقييم المدرب (١)	تقييم المدرب (٢)	تقييم المدرب (٣)	تقييم المدرب (٤)
القاهرة	٤.٢	٤.٠	٤.٣	٤.١
الإسكندرية	٤.١	٤.٢	٤.٤	٤.٠
الجيزة	٤.٣	٤.١	٤.٢	٤.١
القليوبية	٤.٢	٤.٣	٤.٤	٤.٢

تحليل نتائج تقييم جودة المدربين:

محافظة القاهرة:

تقييم المدرب (٤): حصل المدربون في القاهرة على تقييم ٤.١، مما يشير إلى مستوى جيد من الرضا حول جودة المدربين في المحافظة. يعكس هذا التقييم قدرة المدربين على تقديم محتوى تدريبي فعال ويشير إلى إتقانهم للمادة التدريبية.

تقييم المدرب (٣): كان التقييم أعلى بقليل عند ٤.٣، مما يدل على رضا أعلى للمعلمات عن المدربين. قد يشير هذا التقييم إلى تفاعل جيد بين المدربين والمعلمات وإلى قدرة المدربين على توصيل المعلومات بشكل فعال.

تقييم المدرب (٢): سجل المدربون في هذه الفئة تقييم ٤.٠، وهو أقل قليلاً من التقييمات الأخرى، لكنه لا يزال مرتفعاً. ربما يشير هذا إلى تفاوت بسيط في الأداء بين المدربين.

تقييم المدرب (١): حصل المدربون على تقييم ٤.٢، وهو أفضل من الفئة السابقة (٢) وأقل بقليل من الفئة (٣). يعكس هذا التقييم وجود توازن عام في جودة المدربين مع بعض الاختلافات البسيطة في الكفاءة.

الخلاصة: في القاهرة، تعتبر جودة المدربين جيدة بشكل عام مع تقييمات تتراوح بين ٤.٠ و ٤.٣. يوضح التقييم العام أن المدربين يقدمون تدريباً ذا جودة، مع وجود بعض الفروق البسيطة في الكفاءة.

محافظة الإسكندرية:

تقييم المدرب (٤): حصل المدربون في الإسكندرية على تقييم ٤.٠، مما يشير إلى رضا جيد لكنه أقل قليلاً من القاهرة.

تقييم المدرب (٣): حصل المدربون على أعلى تقييم عند ٤.٤، مما يدل على رضا عالٍ حول أداء المدربين، ويشير إلى أن المدربين في هذه الفئة قد يتفوقون في تقديم التدريب بطريقة تتماشى مع احتياجات المعلمات.

تقييم المدرب (٢): سجل المدربون تقييم ٤.٢، مما يدل على رضا معقول لكنه أقل من الفئة (٣).
تقييم المدرب (١): حصل المدربون على تقييم ٤.١، وهو تقييم جيد ولكنه أقل من الفئات الأخرى.
الخلاصة: في الإسكندرية، تظهر جودة المدربين تباينًا طفيفًا مع تفوق واضح في الفئة (٣) التي حققت أعلى تقييم (٤.٤). يعكس ذلك تنوعًا في مهارات المدربين، مع وجود مجال لتحسين أداء بعض المدربين ليصلوا إلى مستوى الفئة الأعلى.

محافظة الجيزة:

تقييم المدرب (٤): حصل المدربون في الجيزة على تقييم ٤.١، مما يشير إلى رضا جيد عن المدربين في هذه الفئة.

تقييم المدرب (٣): حصل المدربون على تقييم ٤.٢، وهو تقييم جيد لكنه أقل من الإسكندرية.
تقييم المدرب (٢): حصل المدربون على تقييم ٤.١، مما يعكس رضا جيد بشكل عام ولكنه أقل من الفئة (٣)
تقييم المدرب (١): حصل المدربون على تقييم ٤.٣، وهو الأعلى بين التقييمات في الجيزة، مما يشير إلى رضا عالٍ عن هذه الفئة من المدربين.

الخلاصة: في الجيزة، تُظهر التقييمات توازنًا نسبيًا في جودة المدربين عبر الفئات المختلفة، مع تفوق طفيف في الفئة (١). يعكس ذلك وجود مستوى جيد من التدريب مع بعض الفروق البسيطة في الأداء.
محافظة القليوبية:

تقييم المدرب (٤): حصل المدربون في القليوبية على تقييم ٤.٢، مما يشير إلى رضا جيد عن المدربين في هذه الفئة.

تقييم المدرب (٣): حصل المدربون على أعلى تقييم عند ٤.٤، مما يعكس رضا عالٍ جدًا عن أداء المدربين، خاصة في هذه الفئة.

تقييم المدرب (٢): حصل المدربون على تقييم ٤.٣، وهو تقييم جيد جدًا وأعلى من الفئة (٤).
تقييم المدرب (١): حصل المدربون على تقييم ٤.٢، وهو تقييم جيد لكنه أقل من الفئات (٣) و(٢).
الخلاصة: في القليوبية، تُظهر النتائج تفوقًا ملحوظًا في أداء المدربين في الفئات (٣) و(٢)، حيث حصلوا على أعلى التقييمات. يعكس ذلك وجود كفاءة عالية بين المدربين في القليوبية، مما يشير إلى تأثير إيجابي على جودة التدريب.

التفسير العام:

بمقارنة التقييمات عبر المحافظات الأربع:

- القليوبية والإسكندرية تظهران أعلى مستويات الرضا عن المدربين، خاصة في الفئة (٣)، مما يشير إلى وجود مدربين ذوي كفاءة عالية في هاتين المحافظتين.

- القاهرة والجيزة تظهران توازنًا معقولًا في تقييمات المدربين، مع تفوق بسيط في بعض الفئات.
 - التفاوت الطفيف في التقييمات يعكس اختلافات في جودة التدريب، مما يشير إلى أن هناك عوامل قد تؤثر على أداء المدربين مثل الموارد المتاحة، أو السياق المحلي، أو تفاعل المعلمات مع التدريب.
- توصي هذه النتائج بضرورة التركيز على تبادل أفضل الممارسات بين المدربين في المحافظات المختلفة، والاستفادة من خبرات المدربين ذوي التقييمات العالية لتحسين جودة التدريب في المحافظات الأخرى. كذلك، يمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية مخصصة تهدف إلى تحسين جوانب الضعف المحتملة وتعزيز نقاط القوة لدى المدربين.

جدول ٥: توافر الموارد التدريبية

جدول ٥: توافر الموارد التدريبية حسب المحافظة

المحافظة	توافر عالي	توافر متوسط	توافر قليل	لا يوجد توافر
القاهرة	٥٠%	٣٠%	١٥%	٥%
الإسكندرية	٥٥%	٢٥%	١٥%	٥%
الجيزة	٤٥%	٣٠%	٢٠%	٥%
القليوبية	٤٨%	٣٢%	١٥%	٥%

تحليل نتائج توافر الموارد التدريبية:

محافظة القاهرة:

توافر عالٍ: ٥٠% من المعلمات في القاهرة أشارت إلى توافر عالٍ للموارد التدريبية، مما يشير إلى أن نصف المشاركات تقريبًا وجدن أن الموارد التدريبية متاحة بشكل كافٍ لدعم عملية التدريب بفعالية.

توافر متوسط: ٣٠% من المعلمات أشرن إلى توافر متوسط للموارد. بينما يعتبر هذا التوافر معقولًا، فإنه يشير إلى أن بعض الموارد قد تكون غير متاحة أو محدودة.

توافر قليل: ١٥% أشرن إلى توافر قليل للموارد، مما يشير إلى وجود تحديات في الوصول إلى الموارد المطلوبة بشكل كافٍ.

لا يوجد توافر: ٥% من المعلمات لم يجدن أي توافر للموارد، مما يشير إلى نقص حاد في بعض الحالات.

الخلاصة: في القاهرة، يوجد توافر جيد للموارد التدريبية بشكل عام، حيث أشار ٨٠% من المعلمات إلى توافر متوسط أو عالٍ. ومع ذلك، تبقى نسبة ٢٠% بحاجة إلى تحسين في توافر الموارد لضمان دعم أفضل لعملية التدريب.

محافظة الإسكندرية:

توافر عالٍ: ٥٥% من المعلمات في الإسكندرية أشرن إلى توافر عالٍ للموارد التدريبية، وهو أعلى نسبة بين المحافظات الأربع، مما يعكس وضعًا ممتازًا لتوافر الموارد في هذه المحافظة.

توافر متوسط: ٢٥% من المعلمات أشرن إلى توافر متوسط، وهو أقل من القاهرة، مما قد يشير إلى أن بعض الموارد قد تكون محدودة بالنسبة لربع المعلمات.

توافر قليل: ١٥% أشرن إلى توافر قليل، مما يعكس بعض الصعوبات في الوصول إلى الموارد، على غرار القاهرة.

لا يوجد توافر: ٥% لم يجدن أي توافر للموارد، مما يدل على وجود نقص في بعض الحالات.

الخلاصة: الإسكندرية تتميز بتوافر عالٍ للموارد التدريبية بنسبة ٥٥%، مما يشير إلى بيئة داعمة للتدريب. ومع ذلك، فإن هناك نسبة ٢٠% من المعلمات التي تشعر بوجود نقص أو توافر محدود للموارد.

محافظة الجيزة:

توافر عالٍ: ٤٥% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى توافر عالٍ للموارد، وهو أقل من القاهرة والإسكندرية، مما يشير إلى أن الموارد التدريبية قد تكون أقل وفرة مقارنة بالمحافظات الأخرى.

توافر متوسط: ٣٠% أشرن إلى توافر متوسط، مما يشير إلى مستوى جيد من التوافر، ولكن ربما يكون أقل كفاءة من التوافر العالي.

توافر قليل: ٢٠% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى توافر قليل، وهو أعلى من النسب المماثلة في المحافظات الأخرى، مما يشير إلى تحديات أكبر في الوصول إلى الموارد.

لا يوجد توافر: ٥% لم يجدن أي توافر للموارد، على غرار بقية المحافظات.

الخلاصة: الجيزة تُظهر تحديات أكثر وضوحًا في توافر الموارد التدريبية، حيث أن ٢٥% من المعلمات يشعرن بتوافر قليل أو عدم توافر للموارد، مما يشير إلى حاجة لتحسين هذا الجانب لتعزيز فعالية التدريب.

محافظة القليوبية:

توافر عالٍ: ٤٨% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى توافر عالٍ للموارد، مما يضعها بين القاهرة والإسكندرية من حيث توافر الموارد.

توافر متوسط: ٣٢% أشرن إلى توافر متوسط، وهو أعلى قليلاً من بقية المحافظات، مما يشير إلى أن العديد من المعلمات يجدن الموارد متاحة ولكن ليست بكامل الكفاءة.

توافر قليل: ١٥% أشرن إلى توافر قليل، مما يدل على وجود بعض التحديات في الوصول إلى الموارد، مثلما هو الحال في المحافظات الأخرى.

لا يوجد توافر: ٥% لم يجدن أي توافر للموارد، وهو معدل مماثل لبقية المحافظات.

الخلاصة: القليوبية تُظهر مستويات جيدة من توافر الموارد، مع نسبة ٨٠% من المعلمات اللاتي يجدن الموارد متاحة بدرجات متفاوتة. ومع ذلك، هناك نسبة ٢٠% من المعلمات التي تشعر بنقص أو توافر محدود، مما يشير إلى الحاجة لتحسين توافر الموارد بشكل أكبر.

التفسير العام:

بمقارنة نتائج توافر الموارد عبر المحافظات الأربع:

- الإسكندرية تظهر أعلى مستوى من توافر الموارد بنسبة ٥٥%، مما يشير إلى بيئة داعمة بشكل جيد للتدريب.
- القاهرة والقلوبية تأتيان في مرتبة قريبة من حيث توافر الموارد، مما يعكس بيئة تدريبية جيدة ولكن مع بعض التحديات.
- الجيزة تُظهر أدنى مستوى من توافر الموارد العالية وأعلى نسبة في التوافر القليل، مما يشير إلى تحديات واضحة في توفير الموارد اللازمة.

تشير هذه النتائج إلى وجود تفاوتات بين المحافظات في توافر الموارد التدريبية، مما قد يؤثر على فعالية البرامج التدريبية. توصي هذه النتائج بضرورة تحسين توافر الموارد في المحافظات ذات التوافر الأقل، مثل الجيزة، لضمان تجربة تدريبية متكافئة وفعالة عبر جميع المحافظات. كما يمكن النظر في إعادة توزيع الموارد التدريبية بشكل أكثر عدالة لضمان تحسين الكفاءة العامة للبرامج التدريبية.

جدول ٦: استخدام التقنيات الحديثة في التدريب

جدول ٦: استخدام التقنيات الحديثة في التدريب حسب المحافظة

المحافظة	استخدام مكثف	استخدام متوسط	استخدام قليل	عدم استخدام
القاهرة	٤٠%	٣٥%	٢٠%	٥%
الإسكندرية	٤٥%	٣٠%	١٥%	١٠%
الجيزة	٣٨%	٣٣%	٢٢%	٧%
القلوبية	٤٢%	٣٢%	١٨%	٨%

تحليل نتائج استخدام التقنيات الحديثة في التدريب:

محافظة القاهرة:

استخدام مكثف: ٤٠% من المعلمات في القاهرة أُشرن إلى استخدام مكثف للتقنيات الحديثة في التدريب، مما يعكس توجهًا قويًا نحو الاستفادة من التكنولوجيا لدعم عملية التعلم.

استخدام متوسط: ٣٥% أُشرن إلى استخدام متوسط، مما يشير إلى أن معظم المدرسين يدمجون التقنيات الحديثة في التدريب ولكن ليس بشكل مكثف.

استخدام قليل: ٢٠% من المعلمات أشارت إلى استخدام قليل، مما يدل على أن هناك جزءًا من البرامج التدريبية قد لا يستفيد بشكل كافٍ من التقنيات الحديثة.

عدم استخدام: ٥% من المعلمات أُشرن إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة على الإطلاق، مما يعني أن هناك فجوات في تطبيق التكنولوجيا في بعض الحالات.

الخلاصة: القاهرة تُظهر استخدامًا جيدًا للتقنيات الحديثة، حيث أن ٧٥% من المعلمات يشهدن استخدامًا متوسطًا أو مكثفًا لهذه التقنيات. ومع ذلك، فإن نسبة ٢٥% التي أشارت إلى استخدام قليل أو عدم استخدام تعكس وجود تحديات محتملة في تبني التقنيات على نطاق أوسع.

محافظة الإسكندرية:

استخدام مكثف: ٤٥% من المعلمات في الإسكندرية أُشرن إلى استخدام مكثف للتقنيات الحديثة، وهو الأعلى بين المحافظات، مما يشير إلى بيئة تدريبية متقدمة تقنيًا.

استخدام متوسط: ٣٠% أُشرن إلى استخدام متوسط، مما يعكس انتشارًا جيدًا للتقنيات الحديثة ولكن ليس بشكل مكثف في جميع الحالات.

استخدام قليل: ١٥% من المعلمات أُشرن إلى استخدام قليل، وهو أقل من القاهرة، مما يشير إلى أن الجزء الأكبر من البرامج التدريبية يعتمد على التقنيات الحديثة.

عدم استخدام: ١٠% أُشرن إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة، وهو ضعف نسبة القاهرة، مما قد يشير إلى وجود تفاوت في تبني التكنولوجيا بين مختلف المدرسين.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر تفوقًا في استخدام التقنيات الحديثة مع نسبة ٧٥% من المعلمات التي تشهد استخدامًا متوسطًا أو مكثفًا. ومع ذلك، تبقى نسبة ٢٥% بحاجة إلى تحسين في استخدام التكنولوجيا، خاصة بالنسبة لمن لم يستخدموها على الإطلاق.

محافظة الجيزة:

استخدام مكثف: ٣٨% من المعلمات في الجيزة أُشرن إلى استخدام مكثف للتقنيات الحديثة، مما يشير إلى اعتماد جيد على التكنولوجيا في التدريب، رغم أنه أقل من القاهرة والإسكندرية.

استخدام متوسط: ٣٣% أُشرن إلى استخدام متوسط، مما يعكس توجهًا نحو دمج التقنيات الحديثة بشكل معقول في التدريب.

استخدام قليل: ٢٢% من المعلمات أُشرن إلى استخدام قليل، وهو أعلى نسبة بين المحافظات، مما قد يشير إلى وجود بعض البرامج التي لا تعتمد بشكل كافٍ على التكنولوجيا.

عدم استخدام: ٧% من المعلمات أُشرن إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة، مما يعكس وجود بعض القصور في تبني التكنولوجيا في بعض الحالات.

الخلاصة: الجيزة تظهر مستوى أقل من استخدام التقنيات الحديثة مقارنة بالقاهرة والإسكندرية، مع نسبة أعلى من المعلمات التي تشهد استخدامًا قليلًا أو عدم استخدام للتكنولوجيا. هذا يشير إلى حاجة ملحة لتعزيز استخدام التقنيات في التدريب داخل المحافظة.

محافظة القليوبية:

استخدام مكثف: ٤٢% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى استخدام مكثف للتقنيات الحديثة، مما يضع القليوبية في مرتبة جيدة بين المحافظات من حيث اعتماد التكنولوجيا في التدريب.

استخدام متوسط: ٣٢% أشرن إلى استخدام متوسط، مما يعكس انتشارًا معقولًا للتقنيات الحديثة في عملية التدريب.

استخدام قليل: ١٨% من المعلمات أشرن إلى استخدام قليل، وهو أقل من الجيزة، مما يشير إلى تبني أفضل للتكنولوجيا.

عدم استخدام: ٨% أشرن إلى عدم استخدام التقنيات الحديثة، مما يعكس وجود بعض الحالات التي لا تزال بعيدة عن التكنولوجيا.

الخلاصة: القليوبية تُظهر توازنًا جيدًا في استخدام التقنيات الحديثة، مع ٧٤% من المعلمات اللواتي يشهدن استخدامًا متوسطًا أو مكثفًا. لكن هناك مجالًا للتحسين، خاصة لمن لم يستخدموا التقنيات على الإطلاق.

التفسير العام:**بمقارنة نتائج استخدام التقنيات الحديثة عبر المحافظات الأربع:**

- الإسكندرية تُظهر أعلى معدل لاستخدام التقنيات المكثف بنسبة ٤٥%، مما يدل على بيئة تدريبية متقدمة من الناحية التكنولوجية.

- القاهرة والقليوبية تأتيان بعد الإسكندرية، مع نسب متقاربة من الاستخدام المكثف والمتوسط، مما يشير إلى انتشار جيد للتكنولوجيا مع بعض الفجوات.

- الجيزة تُظهر أقل معدل لاستخدام التقنيات الحديثة المكثف وأعلى نسبة في الاستخدام القليل، مما يشير إلى الحاجة لتحسين دمج التكنولوجيا في العملية التدريبية.

تشير هذه النتائج إلى وجود تفاوتات واضحة في استخدام التقنيات الحديثة عبر المحافظات. توصي هذه النتائج بضرورة تعزيز استخدام التكنولوجيا في التدريب خاصة في الجيزة، مع التركيز على تقديم الدعم اللازم للمدربين والمعلمات لاستخدام التقنيات بشكل أكثر فعالية. كما يمكن تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتحسين مهارات استخدام التكنولوجيا، مما سيساهم في رفع مستوى التدريب بشكل عام في جميع المحافظات.

جدول ٧: مدى توافق التدريب مع احتياجات المعلمات

جدول ٧: مدى توافق التدريب مع احتياجات المعلمات

المحافظة	توافق كبير	توافق متوسط	توافق قليل	عدم توافق
القاهرة	٣٨%	٣٤%	٢٠%	٨%
الإسكندرية	٤٢%	٣٠%	١٨%	١٠%
الجيزة	٣٦%	٣٣%	٢٥%	٦%
القليوبية	٤٠%	٣٢%	٢٠%	٨%

تحليل نتائج مدى توافق التدريب مع احتياجات المعلمات:

محافظة القاهرة:

توافق كبير: ٣٨% من المعلمات في القاهرة أشارت إلى توافق كبير بين التدريب واحتياجاتهن، مما يعكس رضا نسبي جيد عن جودة البرامج التدريبية المقدمة.

توافق متوسط: ٣٤% أشارن إلى توافق متوسط، مما يشير إلى أن التدريب يلبي احتياجات عدد كبير من المعلمات ولكنه قد يحتاج إلى بعض التعديلات ليكون أكثر ملاءمة.

توافق قليل: ٢٠% من المعلمات أشارن إلى توافق قليل، مما يدل على أن هناك نسبة معتبرة من المعلمات ترى أن التدريب لا يلبي احتياجاتهن بشكل كافٍ.

عدم توافق: ٨% أشارن إلى عدم توافق كامل بين التدريب واحتياجاتهن، مما يشير إلى وجود فجوات كبيرة يجب معالجتها لضمان فعالية التدريب.

الخلاصة: في القاهرة، هناك رضا نسبي عن التدريب حيث أن ٧٢% من المعلمات أشارن إلى توافق كبير أو متوسط. ومع ذلك، تبقى نسبة ٢٨% من المعلمات التي ترى أن التدريب لا يتوافق بشكل كبير مع احتياجاتهن، مما يتطلب تحسينات لضمان تلبية أفضل لهذه الاحتياجات.

محافظة الإسكندرية:

توافق كبير: ٤٢% من المعلمات في الإسكندرية أشارت إلى توافق كبير بين التدريب واحتياجاتهن، وهي أعلى نسبة توافق كبير بين المحافظات الأربع، مما يعكس رضا قوي عن البرامج التدريبية المقدمة.

توافق متوسط: ٣٠% أشارن إلى توافق متوسط، مما يدل على أن الجزء الأكبر من المعلمات يشعر بأن التدريب يلبي احتياجاتهن بشكل معقول.

توافق قليل: ١٨% من المعلمات أشارن إلى توافق قليل، مما يشير إلى أن هناك نسبة أقل مقارنةً بالقاهرة التي ترى أن التدريب يحتاج إلى تحسينات.

عدم توافق: ١٠% أشارن إلى عدم توافق بين التدريب واحتياجاتهن، وهو أعلى من القاهرة، مما يشير إلى وجود بعض الحالات التي لم تستند من البرامج التدريبية.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر رضا عامًا جيدًا، حيث ٧٢% من المعلمات يشعرن بأن التدريب يتوافق بشكل كبير أو متوسط مع احتياجاتهن. ومع ذلك، يبقى هناك مجال لتحسين البرامج لتلبية احتياجات ٢٨% من المعلمات اللواتي يشعرن بتوافق قليل أو عدم توافق.

محافظة الجيزة:

توافق كبير: ٣٦% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى توافق كبير بين التدريب واحتياجاتهن، مما يعكس مستوى جيد من الرضا ولكنه أقل مقارنة بالإسكندرية والقاهرة.

توافق متوسط: ٣٣% أشرن إلى توافق متوسط، مما يشير إلى أن التدريب يلبي احتياجات جزء كبير من المعلمات، ولكن ربما يحتاج إلى مزيد من التخصيص.

توافق قليل: ٢٥% من المعلمات أشرن إلى توافق قليل، وهو أعلى نسبة توافق قليل بين المحافظات الأربع، مما يعكس وجود تحديات في تصميم البرامج التدريبية لتلبية الاحتياجات.

عدم توافق: ٦% من المعلمات أشرن إلى عدم توافق، وهي أقل نسبة بين المحافظات، مما يشير إلى أن عددًا أقل من المعلمات يشعرن بأن التدريب لا يلبي احتياجاتهن على الإطلاق.

الخلاصة: الجيزة تُظهر تباينًا في مستوى الرضا، مع ٦٩% من المعلمات اللواتي يشهدن توافقًا كبيرًا أو متوسطًا. ومع ذلك، نسبة ٢٥% من المعلمات ترى أن هناك توافقًا قليلًا بين التدريب واحتياجاتهن، مما يتطلب إعادة تقييم البرامج المقدمة لضمان توافق أفضل مع تطلعات المعلمات.

محافظة القليوبية:

توافق كبير: ٤٠% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى توافق كبير بين التدريب واحتياجاتهن، مما يعكس رضا مرتفعًا عن البرامج التدريبية.

توافق متوسط: ٣٢% أشرن إلى توافق متوسط، مما يشير إلى أن البرامج التدريبية ملائمة لاحتياجات عدد كبير من المعلمات.

توافق قليل: ٢٠% من المعلمات أشرن إلى توافق قليل، مما يشير إلى وجود تحديات معينة في توافق البرامج التدريبية مع احتياجات المعلمات.

عدم توافق: ٨% من المعلمات أشرن إلى عدم توافق، وهي نسبة مشابهة لنسبتها في القاهرة، مما يعكس وجود فجوات تحتاج إلى معالجة.

الخلاصة: القليوبية تُظهر مستوى جيدًا من الرضا حيث ٧٢% من المعلمات يشعرن بأن التدريب يتوافق بشكل كبير أو متوسط مع احتياجاتهن. ومع ذلك، يبقى ٢٨% من المعلمات اللواتي يشعرن بتوافق قليل أو عدم توافق مما يشير إلى ضرورة تحسين البرامج التدريبية لضمان تلبية أفضل لاحتياجاتهن.

التفسير العام:

- بمقارنة نتائج مدى توافق التدريب مع احتياجات المعلمات عبر المحافظات الأربع:
- الإسكندرية تصدر بنسبة ٤٢% من المعلمات اللاتي يشعرن بتوافق كبير بين التدريب واحتياجاتهن، مما يشير إلى رضا عالي عن البرامج التدريبية.
 - القاهرة والقليوبية تأتيان في مرتبة قريبة من حيث التوافق الكبير، مع مستويات رضا جيدة ولكن مع وجود بعض الفجوات التي تحتاج إلى معالجة.
 - الجيزة تُظهر التحدي الأكبر مع أعلى نسبة من المعلمات التي ترى أن هناك توافقاً قليلاً، مما يشير إلى ضرورة تحسين تصميم البرامج التدريبية لتلبية احتياجات المعلمات بشكل أفضل.
- تشير هذه النتائج إلى أن هناك تفاوتات واضحة في مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات المعلمات بين المحافظات. توصي هذه النتائج بضرورة إجراء تقييم مستمر للبرامج التدريبية لضمان توافقتها مع احتياجات المعلمات في جميع المحافظات، مع التركيز على تحسين البرامج في المناطق التي تُظهر توافقاً أقل لضمان توفير تدريب يلبي التطلعات المهنية للمعلمات بشكل كامل

جدول ٨: تأثير التدريب على التفاعل مع الأطفال

المحافظة	تحسين كبير	تحسين متوسط	تحسين قليل	لا يوجد تحسين
القاهرة	٤٤%	٣٠%	٢٠%	٦%
الإسكندرية	٤٦%	٢٨%	١٨%	٨%
الجيزة	٤٠%	٣٢%	٢٢%	٦%
القليوبية	٤٢%	٣٠%	٢٠%	٨%

تحليل نتائج تأثير التدريب على التفاعل مع الأطفال:

محافظة القاهرة:

تحسين كبير: ٤٤% من المعلمات في القاهرة أشرن إلى أن التدريب قد أدى إلى تحسين كبير في تفاعلهن مع الأطفال، مما يعكس تأثيراً إيجابياً ملحوظاً للبرامج التدريبية.

تحسين متوسط: ٣٠% أشرن إلى تحسين متوسط، مما يدل على أن التدريب أسهم في تعزيز التفاعل ولكن ليس بشكل كبير.

تحسين قليل: ٢٠% من المعلمات أشرن إلى تحسين قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدوداً بالنسبة لهن.

لا يوجد تحسين: ٦% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تحسين في تفاعلهن مع الأطفال، مما يعكس عدم فعالية التدريب لبعض الحالات.

الخلاصة: في القاهرة، يشير ٧٤% من المعلمات إلى تحسين كبير أو متوسط في التفاعل مع الأطفال نتيجة التدريب. ومع ذلك، فإن نسبة ٢٦% التي ترى تحسناً قليلاً أو عدم وجود تحسين تعكس حاجة لتحسين البرامج التدريبية لضمان تأثير أكبر.

محافظة الإسكندرية:

تحسين كبير: ٤٦% من المعلمات في الإسكندرية أشرن إلى تحسين كبير في تفاعلهم مع الأطفال، وهو أعلى معدل بين المحافظات، مما يشير إلى فعالية قوية للتدريب في تعزيز التفاعل.

تحسين متوسط: ٢٨% أشرن إلى تحسين متوسط، مما يعكس تأثيراً جيداً للتدريب ولكنه ليس بالشكل الأقصى

تحسين قليل: ١٨% من المعلمات أشرن إلى تحسين قليل، مما يشير إلى أن هناك تأثيراً محدوداً على تفاعل بعض المعلمات مع الأطفال.

لا يوجد تحسين: ٨% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تحسين في تفاعلهم مع الأطفال، مما يعكس نقصاً في فعالية التدريب لبعض الحالات.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر أفضل تأثير للتدريب على تحسين التفاعل مع الأطفال، مع ٧٤% من المعلمات اللواتي يشعرن بتحسين كبير أو متوسط. ومع ذلك، توجد نسبة ٢٦% التي تشير إلى تحسين قليل أو عدم وجود تحسين، مما يتطلب تقييماً إضافياً للبرامج التدريبية.

محافظة الجيزة:

تحسين كبير: ٤٠% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى تحسين كبير في تفاعلهم مع الأطفال، مما يدل على تأثير إيجابي للتدريب.

تحسين متوسط: ٣٢% أشرن إلى تحسين متوسط، مما يشير إلى أن التدريب أسهم في تحسين التفاعل بشكل معقول.

تحسين قليل: ٢٢% من المعلمات أشرن إلى تحسين قليل، مما يشير إلى تأثير محدود للتدريب على بعض المعلمات.

لا يوجد تحسين: ٦% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تحسين في تفاعلهم مع الأطفال، مما يعكس عدم فعالية التدريب لبعض الحالات.

الخلاصة: الجيزة تُظهر تأثيراً إيجابياً للتدريب مع ٧٢% من المعلمات اللواتي يشعرن بتحسين كبير أو متوسط في التفاعل مع الأطفال. ومع ذلك، فإن نسبة ٢٨% من المعلمات التي تشير إلى تحسين قليل أو عدم وجود تحسين تشير إلى الحاجة لمزيد من تحسين البرامج التدريبية.

محافظة القليوبية:

تحسين كبير: ٤٢% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى تحسين كبير في تفاعلهن مع الأطفال، مما يشير إلى تأثير ملحوظ للتدريب.

تحسين متوسط: ٣٠% أشرن إلى تحسين متوسط، مما يعكس تأثيرًا جيدًا ولكن ليس بأقصى درجة.

تحسين قليل: ٢٠% من المعلمات أشرن إلى تحسين قليل، مما يشير إلى أن التدريب كان له تأثير محدود لبعض المعلمات.

لا يوجد تحسين: ٨% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تحسين، مما يعكس نقصًا في فعالية التدريب في بعض الحالات.

الخلاصة: القليوبية تُظهر تأثيرًا إيجابيًا مع ٧٢% من المعلمات اللواتي يشعرن بتحسين كبير أو متوسط في التفاعل مع الأطفال. ولكن، تبقى نسبة ٢٨% التي ترى تحسینًا قليلًا أو عدم وجود تحسين، مما يستدعي تحسينات إضافية في البرامج التدريبية.

التفسير العام:**بمقارنة نتائج تأثير التدريب على التفاعل مع الأطفال عبر المحافظات الأربع:**

- الإسكندرية تُظهر أعلى مستوى من التحسين الكبير بنسبة ٤٦%، مما يشير إلى فعالية قوية للتدريب في تعزيز التفاعل مع الأطفال.

- القاهرة والقليوبية تأتيان في المرتبة الثانية، مع نسب متقاربة من التحسين الكبير والمتوسط.

- الجيزة تُظهر أدنى مستوى من التحسين الكبير، لكنها تُظهر تأثيرًا جيدًا بشكل عام.

تشير هذه النتائج إلى أن التدريب له تأثير إيجابي على التفاعل مع الأطفال في جميع المحافظات، ولكن هناك تفاوتات في مستوى التأثير. توصي هذه النتائج بضرورة تعزيز فعالية البرامج التدريبية في المحافظات التي تُظهر نسبة أعلى من التحسين القليل أو عدم التحسين، مثل الجيزة والقليوبية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير المحتوى التدريبي والتركيز على تحسين تقنيات التدريب لضمان تحقيق نتائج أفضل في تعزيز التفاعل مع الأطفال.

جدول ٩: ردود فعل المعلمات حول جودة التدريب**جدول ٩: ردود فعل المعلمات حول جودة التدريب**

المحافظة	رضا عالي	رضا متوسط	رضا قليل	عدم رضا
القاهرة	٥٠%	٣٠%	١٥%	٥%
الإسكندرية	٥٥%	٢٥%	١٥%	٥%
الجيزة	٤٨%	٣٠%	١٨%	٤%
القليوبية	٥٢%	٢٨%	١٦%	٤%

تحليل نتائج ردود فعل المعلمات حول جودة التدريب:**محافظة القاهرة:**

رضا عالي: ٥٠% من المعلمات في القاهرة أشرن إلى رضا عالي عن جودة التدريب، مما يدل على مستوى عالٍ من الرضا عن البرامج التدريبية المقدمة.

رضا متوسط: ٣٠% أشرن إلى رضا متوسط، مما يشير إلى أن هناك مستوى جيد من الرضا ولكن يمكن تحسين بعض جوانب التدريب.

رضا قليل: ١٥% من المعلمات أشرن إلى رضا قليل، مما يشير إلى وجود بعض القصور في التدريب بالنسبة لهن.

عدم رضا: ٥% من المعلمات أشرن إلى عدم رضا، مما يعكس عدم تحقيق بعض الاحتياجات من قبل البرامج التدريبية.

الخلاصة: في القاهرة، يشير ٨٠% من المعلمات إلى رضا عالي أو متوسط عن جودة التدريب. ومع ذلك، هناك ٢٠% من المعلمات يشعرن بعدم رضا أو رضا قليل، مما يتطلب تحسينات لضمان زيادة رضا جميع المعلمات.

محافظة الإسكندرية:

رضا عالي: ٥٥% من المعلمات في الإسكندرية أشرن إلى رضا عالي عن جودة التدريب، وهي أعلى نسبة رضا عالي بين المحافظات، مما يشير إلى فعالية قوية للبرامج التدريبية.

رضا متوسط: ٢٥% أشرن إلى رضا متوسط، مما يعكس مستوى جيد من الرضا مع مجال للتحسين.

رضا قليل: ١٥% من المعلمات أشرن إلى رضا قليل، مما يشير إلى وجود بعض القصور في برامج التدريب.

عدم رضا: ٥% من المعلمات أشرن إلى عدم رضا، وهي نفس النسبة في القاهرة.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر أعلى مستوى من الرضا عن جودة التدريب، حيث ٨٠% من المعلمات يشعرن بالرضا العالي أو المتوسط. نسبة ٢٠% التي تشير إلى رضا قليل أو عدم رضا تشير إلى ضرورة النظر في تحسينات معينة لضمان رضا كامل.

محافظة الجيزة:

رضا عالي: ٤٨% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى رضا عالي عن جودة التدريب، مما يشير إلى مستوى جيد من الرضا.

رضا متوسط: ٣٠% أشرن إلى رضا متوسط، مما يعكس رضا جيد مع مجال للتحسين.

رضا قليل: ١٨% من المعلمات أشرن إلى رضا قليل، مما يشير إلى وجود بعض النقاط التي تحتاج إلى تحسين في البرامج التدريبية.

عدم رضا: ٤% من المعلمات أشرن إلى عدم رضا، وهي أقل نسبة بين المحافظات. **الخلاصة:** الجيزة تُظهر مستوى جيد من الرضا، حيث أن ٧٨% من المعلمات يشعرن بالرضا العالي أو المتوسط. ومع ذلك، هناك ٢٢% من المعلمات اللواتي يشعرن بالرضا القليل أو عدم الرضا، مما يشير إلى الحاجة لتحسين بعض جوانب التدريب.

محافظة القليوبية:

رضا عالي: ٥٢% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى رضا عالي عن جودة التدريب، مما يعكس مستوى جيد من الرضا.

رضا متوسط: ٢٨% أشرن إلى رضا متوسط، مما يدل على رضا جيد ولكن يمكن تحسين بعض الجوانب.

رضا قليل: ١٦% من المعلمات أشرن إلى رضا قليل، مما يشير إلى وجود بعض القصور في التدريب.

عدم رضا: ٤% من المعلمات أشرن إلى عدم رضا، وهي نفس النسبة في الجيزة.

الخلاصة: القليوبية تُظهر مستوى جيد من الرضا عن التدريب، حيث أن ٨٠% من المعلمات يشعرن بالرضا العالي أو المتوسط. ولكن هناك ٢٠% من المعلمات يشعرن بالرضا القليل أو عدم الرضا، مما يستدعي تحسينات لضمان زيادة الرضا.

التفسير العام:

بمقارنة ردود فعل المعلمات حول جودة التدريب عبر المحافظات الأربع:

- الإسكندرية تُظهر أعلى مستوى من الرضا العالي بنسبة ٥٥%، مما يعكس فعالية كبيرة للبرامج التدريبية.

- القاهرة والقليوبية تتبعان في مستويات الرضا العالي، مع نسب متقاربة.

- الجيزة تُظهر نسبة رضا عالي أقل قليلاً لكنها لا تزال إيجابية.

تشير هذه النتائج إلى أن البرامج التدريبية تُظهر أداءً جيداً بشكل عام في جميع المحافظات، مع وجود نسبة مرتفعة من المعلمات اللاتي يشعرن بالرضا العالي أو المتوسط. ومع ذلك، يجب التركيز على تحسين البرامج التدريبية في المناطق التي تُظهر رضا قليل أو عدم رضا لضمان تحقيق أعلى مستوى من الرضا لجميع المعلمات. يُوصى بإجراء تقييمات دورية للبرامج التدريبية واستطلاعات لقياس رضا المعلمات، وتقديم الدعم والتدريب المستمر لتحسين جودة التدريب.

جدول ١٠: تقييم التأثير العام للتدريب على تطوير مهارات المعلمات

جدول ١٠: تقييم التأثير العام للتدريب على تطوير مهارات المعلمات

المحافظة	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	لا يوجد تأثير
القاهرة	٤٢%	٣٣%	٢٠%	٥%
الإسكندرية	٤٥%	٣٠%	١٥%	١٠%
الجيزة	٤٠%	٣٤%	٢٢%	٤%
القليوبية	٤٤%	٣٢%	١٨%	٦%

تحليل نتائج تقييم التأثير العام للتدريب على تطوير مهارات المعلمات:

محافظة القاهرة:

تأثير كبير: ٤٢% من المعلمات في القاهرة أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تطوير مهارتهن، مما يعكس فعالية ملحوظة للبرامج التدريبية.

تأثير متوسط: ٣٣% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يدل على أن التدريب قد ساهم بشكل معقول في تطوير المهارات.

تأثير قليل: ٢٠% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدودًا لبعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٥% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير للتدريب على تطوير مهارتهن، مما يعكس نقصًا في فعالية التدريب لبعض الحالات.

الخلاصة: في القاهرة، يُظهر ٧٥% من المعلمات تقييمًا إيجابيًا (تأثير كبير أو متوسط) لتأثير التدريب على تطوير مهارتهن. ومع ذلك، هناك ٢٥% من المعلمات يشعرن بتأثير قليل أو عدم تأثير، مما يشير إلى ضرورة تحسين البرامج التدريبية لضمان تأثير أكبر.

محافظة الإسكندرية:

تأثير كبير: ٤٥% من المعلمات في الإسكندرية أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تطوير مهارتهن، وهو أعلى معدل بين المحافظات، مما يشير إلى فعالية قوية للتدريب.

تأثير متوسط: ٣٠% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يعكس تأثيرًا جيدًا ولكنه ليس بالشكل الأقصى.

تأثير قليل: ١٥% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن التدريب كان له تأثير محدود على بعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ١٠% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهو أعلى من نسبة القاهرة.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر أقوى تأثير للتدريب على تطوير المهارات، مع ٧٥% من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير أو متوسط. ومع ذلك، فإن نسبة ٢٥% التي ترى تأثيرًا قليلًا أو عدم تأثير تشير إلى الحاجة لتحسين بعض جوانب التدريب.

محافظة الجيزة:

تأثير كبير: ٤٠% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تطوير مهاراتهم، مما يدل على فعالية جيدة للتدريب.

تأثير متوسط: ٣٤% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يعكس تأثيرًا جيدًا ولكن مع مجال للتحسين.

تأثير قليل: ٢٢% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن التدريب كان له تأثير محدود لبعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٤% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهي أقل نسبة بين المحافظات.

الخلاصة: الجيزة تُظهر تأثيرًا إيجابيًا، حيث أن ٧٤% من المعلمات يشعرن بتأثير كبير أو متوسط. ولكن، هناك ٢٦% من المعلمات يشعرن بتأثير قليل أو عدم تأثير، مما يتطلب تحسينات في برامج التدريب لضمان تطوير المهارات بشكل أكثر فعالية.

محافظة القليوبية:

تأثير كبير: ٤٤% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تطوير مهاراتهم، مما يعكس تأثيرًا إيجابيًا ملحوظًا.

تأثير متوسط: ٣٢% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يدل على أن التدريب ساهم بشكل معقول في تطوير المهارات.

تأثير قليل: ١٨% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدودًا لبعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٦% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهي نسبة مشابهة للقاهرة.

الخلاصة: القليوبية تُظهر مستوى جيد من التأثير، مع ٧٦% من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير أو متوسط. ومع ذلك، نسبة ٢٤% التي تشير إلى تأثير قليل أو عدم تأثير تعكس الحاجة لتحسين البرامج التدريبية.

التفسير العام:

بمقارنة تقييم التأثير العام للتدريب على تطوير مهارات المعلمات عبر المحافظات الأربع:

- الإسكندرية تُظهر أقوى تأثير للتدريب على تطوير المهارات المهنية، مع أعلى نسبة من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير.

- القليوبية والقاهرة والجيزة تُظهر مستويات جيدة من التأثير، مع نسب متقاربة من المعلمات اللواتي يشعرون بتأثير كبير أو متوسط.

تشير النتائج إلى أن التدريب له تأثير إيجابي عام على تطوير مهارات المعلمات في جميع المحافظات، ولكن هناك تفاوتات في مستوى التأثير. يُوصى بتحسين البرامج التدريبية في المحافظات التي تُظهر نسباً أعلى من التأثير القليل أو عدم التأثير، مثل القاهرة والجيزة، لضمان تحقيق أقصى قدر من الفائدة لجميع المعلمات. يُنصح أيضاً بإجراء تقييمات مستمرة للبرامج التدريبية وتقديم دعم مستمر لضمان تحسين نتائج التدريب وتعزيز مهارات المعلمات بشكل فعال.

جدول ١١: تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمات

جدول ١١: تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمات

المحافظة	تأثير كبير	تأثير متوسط	تأثير قليل	لا يوجد تأثير
القاهرة	٣٨%	٣٥%	٢٢%	٥%
الإسكندرية	٤٢%	٣٢%	١٨%	٨%
الجيزة	٣٦%	٣٣%	٢٥%	٦%
القليوبية	٤٠%	٣٠%	٢٢%	٨%

تحليل نتائج تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي:

محافظه القاهرة:

تأثير كبير: ٣٨% من المعلمات في القاهرة أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي، مما يعكس فعالية ملحوظة للتدريب في تعزيز التعاون.

تأثير متوسط: ٣٥% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يدل على أن التدريب ساهم بشكل معقول في تعزيز العمل الجماعي.

تأثير قليل: ٢٢% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدوداً لبعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٥% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، مما يعكس نقصاً في فعالية التدريب بالنسبة لهن.

الخلاصة: في القاهرة، يشير ٧٣% من المعلمات إلى تأثير كبير أو متوسط للتدريب على تعزيز العمل الجماعي. ومع ذلك، فإن نسبة ٢٧% التي تشير إلى تأثير قليل أو عدم تأثير تشير إلى الحاجة لتحسين البرامج التدريبية لتعزيز التعاون بشكل أفضل.

محافظة الإسكندرية:

تأثير كبير: ٤٢% من المعلمات في الإسكندرية أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي، وهو أعلى معدل بين المحافظات، مما يشير إلى فعالية قوية للتدريب في تعزيز التعاون.

تأثير متوسط: ٣٢% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يعكس تأثيرًا جيدًا ولكن ليس بأقصى درجة.

تأثير قليل: ١٨% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدودًا على بعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٨% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهي أعلى من نسبة القاهرة.

الخلاصة: الإسكندرية تُظهر أقوى تأثير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي، مع ٧٤% من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير أو متوسط. ولكن، نسبة ٢٦% التي تشير إلى تأثير قليل أو عدم تأثير تشير إلى ضرورة تحسين بعض جوانب التدريب لتعزيز التعاون بشكل أفضل.

محافظة الجيزة:

تأثير كبير: ٣٦% من المعلمات في الجيزة أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي، مما يدل على فعالية جيدة للتدريب.

تأثير متوسط: ٣٣% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يعكس تأثيرًا جيدًا ولكن مع مجال للتحسين.

تأثير قليل: ٢٥% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن تأثير التدريب كان محدودًا لبعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٦% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهي أقل نسبة بين المحافظات.

الخلاصة: الجيزة تُظهر تأثيرًا إيجابيًا، حيث أن ٦٩% من المعلمات يشعرن بتأثير كبير أو متوسط في تعزيز العمل الجماعي. ومع ذلك، فإن نسبة ٣١% من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير قليل أو عدم تأثير تشير إلى الحاجة لمزيد من تحسينات في البرامج التدريبية.

محافظة القليوبية:

تأثير كبير: ٤٠% من المعلمات في القليوبية أشرن إلى تأثير كبير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي، مما يعكس تأثيرًا إيجابيًا ملحوظًا.

تأثير متوسط: ٣٠% أشرن إلى تأثير متوسط، مما يدل على أن التدريب ساهم بشكل معقول في تعزيز التعاون.

تأثير قليل: ٢٢% من المعلمات أشرن إلى تأثير قليل، مما يشير إلى أن التدريب كان له تأثير محدود على بعض المعلمات.

لا يوجد تأثير: ٨% من المعلمات أشرن إلى عدم وجود تأثير، وهي نفس النسبة في الإسكندرية.

الخلاصة: القلوبية تُظهر مستوى جيد من التأثير، مع ٧٠% من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير أو متوسط في تعزيز العمل الجماعي. ولكن، تبقى نسبة ٣٠% التي تشير إلى تأثير قليل أو عدم تأثير، مما يستدعي تحسينات إضافية في البرامج التدريبية.

التفسير بشكل العام:

بمقارنة تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمات عبر المحافظات الأربع:

- الإسكندرية تُظهر أعلى مستوى من التأثير الكبير، مما يعكس فعالية قوية للتدريب في تعزيز التعاون.
- القاهرة والقلوبية والجيزة تُظهر مستويات جيدة من التأثير، مع نسب متقاربة من المعلمات اللواتي يشعرن بتأثير كبير أو متوسط.

تشير النتائج إلى أن التدريب له تأثير إيجابي عام على تعزيز العمل الجماعي في جميع المحافظات، ولكن هناك تفاوتات في مستوى التأثير. يُوصى بتحسين البرامج التدريبية في المناطق التي تُظهر نسباً أعلى من التأثير القليل أو عدم التأثير، مثل القاهرة والجيزة، لضمان تحقيق أقصى قدر من التعاون بين المعلمات. يُنصح أيضًا بإجراء تقييمات مستمرة للبرامج التدريبية وتقديم دعم مستمر لتعزيز العمل الجماعي بشكل فعال.

جدول ١٢: تقييم برامج التدريب وفقاً لنوع التدريب

نوع التدريب	تقييم ممتاز	تقييم جيد جداً	تقييم جيد	تقييم مقبول	تقييم ضعيف
ورش عمل	١٥%	٢٥%	٣٥%	١٥%	١٠%
دورات تدريبية	٢٠%	٣٠%	٢٥%	١٥%	١٠%
مؤتمرات	١٠%	٢٠%	٤٠%	٢٠%	١٠%
تدريب عبر الإنترنت	٢٥%	٢٠%	٣٠%	١٥%	١٠%
تدريبات عملية في الصف	٢٠%	٢٥%	٣٠%	١٥%	١٠%

تحليل نتائج تقييم برامج التدريب وفقاً لنوع التدريب:

عند تحليل النتائج المدرجة في الجدول المتعلق بتقييم برامج التدريب وفقاً لنوع التدريب، يمكننا ملاحظة التوجهات الرئيسية التي تعكس أداء كل نوع من أنواع التدريب. التحليل سيتناول توزيع التقييمات المختلفة بين الأنواع المختلفة من البرامج التدريبية، وكيف يعكس هذا التوزيع فعالية وكفاءة كل نوع من التدريب. سيتم التركيز على الجوانب التالية

توزيع التقييمات عبر أنواع التدريب المختلفة:

ورش العمل: تمثل التقييمات الجيدة (٣٥%) والجيدة جداً (٢٥%) نسبة كبيرة من التقييمات الإجمالية، مما يشير إلى أن ورش العمل تعتبر من بين الأنواع الفعالة التي تلقى استحساناً من المتدربات. ومع ذلك، فإن

وجود نسبة ١٠% من التقييمات الضعيفة يشير إلى وجود بعض القصور في بعض الورش التي قد تحتاج إلى تحسين

الدورات التدريبية: حصلت على نسب مرتفعة من التقييمات الجيدة جداً (٣٠%) والممتازة (٢٠%)، مما يعكس نجاح هذه الدورات في تقديم محتوى تدريبي ذي جودة عالية. نسبة التقييمات المقبولة (١٥%) تشير إلى أن هناك بعض الدورات التي قد لا تحقق التوقعات الكاملة للمتدربين.

المؤتمرات: تتميز بنسبة عالية من التقييمات الجيدة (٤٠%)، إلا أن نسبة التقييمات الممتازة والجيدة جداً (١٠% و ٢٠% على التوالي) أقل نسبياً. هذا قد يشير إلى أن المؤتمرات تحتاج إلى تحسينات لجعلها أكثر تفاعلاً وتأثيراً.

التدريب عبر الإنترنت: يتميز بنسبة كبيرة من التقييمات الممتازة (٢٥%) والجيدة جداً (٢٠%)، مما يعكس قبولاً واسعاً وفعالية عالية لهذا النوع من التدريب، خاصة في ظل التوجه نحو التعلم الرقمي. ومع ذلك، فإن نسبة ١٠% من التقييمات الضعيفة قد تعكس بعض التحديات التقنية أو المتعلقة بالتفاعل

التدريبات العملية في الصف: يتميز بنسبة كبيرة من التقييمات الممتازة (٢٠%) والجيدة جداً (٢٥%)، مما يشير إلى فعالية هذا النوع من التدريب في نقل المعرفة بشكل عملي. ومع ذلك، قد يكون هناك حاجة لتحسين بعض الجوانب، حيث أن نسبة التقييمات المقبولة (١٥%) لا تزال ملحوظة

الاستنتاجات الرئيسية:

- ورش العمل والدورات التدريبية هي الأكثر فعالية بناءً على التوزيع النسبي للتقييمات الممتازة والجيدة جداً. مما يدل على أهمية التفاعل المباشر وتبادل الخبرات في تحقيق نتائج تعليمية إيجابية.
- التدريب عبر الإنترنت أظهر فعالية كبيرة، مما يعكس التوجه العالمي نحو التعلم عن بُعد كوسيلة مرنة ومناسبة للعديد من المتدربين.
- المؤتمرات تبدو الأقل فاعلية نسبياً، مما قد يشير إلى أن نوعية المحتوى أو أسلوب العرض قد يحتاجان إلى تطوير
- التدريبات العملية في الصف تحظى بتقدير كبير من المتدربين، مما يعكس أهمية التطبيق العملي في عملية التعلم والتطوير المهني

التوصيات:

تحسين ورش العمل: التركيز على تحسين نقاط الضعف في بعض الورش التي حصلت على تقييمات ضعيفة.

تطوير محتوى المؤتمرات: تعزيز جودة المحتوى المقدم في المؤتمرات لجعلها أكثر تفاعلاً وتأثيراً

تعزيز برامج التدريب عبر الإنترنت: استمرار في تطوير هذا النوع من التدريب، مع معالجة أي تحديات تقنية أو تفاعلية قد تواجه المتدربين.
بناءً على هذا التحليل، يمكن اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين البرامج التدريبية المختلفة وتوجيه الموارد نحو الأنواع الأكثر فاعلية.

جدول (١٣) تقييم دعم ما بعد التدريب

عدد المعلمات	الدعم المقدم
٤٠%	دعم محتوى التدريب
٢٥%	دعم مدة التدريب
١٥%	دعم جودة المدربين
١٠%	دعم طرق التدريس
١٠%	دعم بعد التدريب

عند تحليل نتائج تقييم دعم ما بعد التدريب

عند النظر في توزيع دعم ما بعد التدريب كما هو موضح في الجدول، يمكننا تحليل النقاط الرئيسية التي تشير إلى كيفية استجابة المعلمات لنوع الدعم المقدم بعد انتهاء برامج التدريب. التحليل يركز على توزيع نسب الدعم المختلفة، مع إيضاح أهميتها وتأثيرها المحتمل على فعالية التدريب واستدامته. سيتم تناول النقاط التالية

توزيع نسب الدعم:

دعم محتوى التدريب (٤٠%): يحتل دعم محتوى التدريب أعلى نسبة بين جميع أنواع الدعم، مما يشير إلى أن غالبية المعلمات يعتبرن أن استمرار الدعم فيما يتعلق بمحتوى التدريب هو الأكثر أهمية. هذا الدعم يشمل توفير مواد إضافية، مراجع، ومتابعات بعد انتهاء التدريب لمساعدة المعلمات على تطبيق ما تعلموه بشكل فعال في الفصول الدراسية. هذه النسبة العالية تعكس أهمية التركيز على تحسين وتطوير محتوى التدريب ليكون أكثر ملاءمة لاحتياجات المعلمات

دعم مدة التدريب (٢٥%): يشير إلى أن ربع المعلمات يقدرن الدعم المتعلق بمدة التدريب، سواء كان ذلك من خلال تمديد مدة التدريب لتغطية المزيد من المواضيع بعمق أو من خلال تقديم مرونة في الجدول الزمني للتدريب. هذه النسبة توضح الحاجة إلى تقييم دقيق لمدة التدريب لتحقيق التوازن بين العمق والوقت المتاح

دعم جودة المدربين (١٥%): تركز هذه النسبة على أهمية دعم المعلمات فيما يتعلق بجودة المدربين. مع أن النسبة أقل من دعم المحتوى أو مدة التدريب، إلا أنها تسلط الضوء على دور المدربين الفاعلين في تحسين تجربة التدريب بشكل عام. الدعم في هذا المجال قد يتضمن توفير تقييمات المدربين وتوجيهات لتطوير مهاراتهم

دعم بعد التدريب (١٠%): هذا الدعم يمثل جزءًا مهمًا، رغم أن النسبة ليست كبيرة. يشمل دعم بعد التدريب متابعة المعلمات بعد انتهاء الدورة، مثل تقديم استشارات إضافية أو تنظيم جلسات دعم مستمرة. قد يشير هذا إلى أن المعلمات يحتاجن إلى مزيد من الدعم العملي عندما يبدأن بتطبيق ما تعلمنه

دعم طرق التدريس (١٠%): يوضح هذا الدعم أهمية الاستمرار في تحسين طرق التدريس بعد انتهاء التدريب. بينما النسبة ليست كبيرة، فإن هذا النوع من الدعم مهم لضمان تحويل المعرفة النظرية إلى تطبيق فعلي داخل الفصل.

الاستنتاجات الرئيسية:

الأهمية الكبرى لدعم محتوى التدريب: تعكس هذه النسبة العالية الأولوية التي تضعها المعلمات على توفر المحتوى الداعم بعد انتهاء التدريب. يدل ذلك على الحاجة إلى تصميم برامج تدريبية متكاملة تركز على استمرارية دعم المحتوى

التوازن بين مدة التدريب وجودته: يشير توزيع النسب بين دعم مدة التدريب وجودة المدربين إلى ضرورة تحقيق توازن بين طول البرنامج وجودة التقديم. يجب أن تكون البرامج التدريبية مرنة بما يكفي لتلبية احتياجات المعلمات المختلفة

أهمية دعم ما بعد التدريب وطرق التدريس: على الرغم من أن هذه المجالات حصلت على نسب أقل، فإنها تظل مهمة لضمان نقل المعرفة من التدريب إلى التطبيق العملي. يجب تعزيز هذه الجوانب من خلال متابعة دقيقة وتقديم موارد إضافية لدعم المعلمات في مراحل ما بعد التدريب

التوصيات:

تعزيز دعم محتوى التدريب: توفير مصادر إضافية ودورات متابعة متخصصة تساعد المعلمات على تطبيق ما تعلمنه بشكل فعال

تحسين جودة المدربين: تقديم برامج تطويرية للمدربين لضمان تقديم محتوى تدريبي بجودة عالية

زيادة دعم ما بعد التدريب: تنظيم جلسات متابعة وتقديم استشارات بعد انتهاء الدورات التدريبية لمساعدة المعلمات على التعامل مع التحديات التي قد تواجههن

تطوير طرق التدريس: الاستمرار في توفير الدعم لتحسين طرق التدريس، بما يشمل استخدام تقنيات وأساليب تدريس مبتكرة

هذا التحليل يهدف إلى توجيه استراتيجيات التطوير نحو تعزيز فعالية التدريب وضمان استدامته من خلال توفير دعم شامل للمعلمات.

جدول (١٤) تقييم تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي

التأثير على العمل الجماعي	عدد المعلمات
تأثير كبير	٣٥%
تأثير متوسط	٣٠%
تأثير قليل	٢٠%
لا يوجد تأثير	١٥%

تحليل نتائج تقييم تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي (جدول ١٤):

يشير الجدول إلى توزيع تأثير التدريب على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمات، ويوضح مدى نجاح التدريب في تحقيق هذا الهدف الأساسي. يمكن تقسيم التحليل إلى عدة محاور لفهم التأثير الحقيقي للتدريب على العمل الجماعي:

توزيع تأثير التدريب:

تأثير كبير (٣٥%): تعد هذه النسبة الأكبر بين جميع التصنيفات، مما يشير إلى أن أكثر من ثلث المعلمات شعرن بتأثير كبير للتدريب على تعزيز العمل الجماعي. يعكس ذلك نجاح برامج التدريب في تحسين مهارات التعاون بين المعلمات، وهو أمر حيوي في بيئة التعليم حيث يعد العمل الجماعي ضروريًا لنجاح العملية التعليمية.

تأثير متوسط (٣٠%): تشير هذه النسبة إلى أن نسبة كبيرة من المعلمات شعرن بتحسن متوسط في العمل الجماعي بعد التدريب. يمكن تفسير هذا على أنه مؤشر على وجود بعض الفروق الفردية أو الاختلافات في تطبيق المهارات المكتسبة، مما يعني أن بعض المعلمات قد يحتجن إلى دعم إضافي أو متابعة لتعزيز هذه المهارات بشكل أكبر.

تأثير قليل (٢٠%): هذه النسبة تمثل جزءًا لا بأس به من المعلمات اللواتي شعرن بأن التدريب كان له تأثير محدود على تعزيز العمل الجماعي. قد يشير ذلك إلى أن بعض جوانب التدريب لم تكن مركزة بما يكفي على تحسين هذه المهارة، أو أن ظروف العمل قد تحد من إمكانية تطبيق ما تم تعلمه.

لا يوجد تأثير (١٥%): تعد هذه النسبة مؤشرًا على أن هناك فئة من المعلمات لم يشعرن بأي تأثير للتدريب على العمل الجماعي. قد يكون السبب في ذلك عائدًا إلى نوعية التدريب، أو إلى عدم تطبيق الأساليب

المكتسبة في بيئة العمل. هذا يدعو إلى إعادة تقييم بعض البرامج التدريبية لمعرفة ما إذا كانت تحقق الأهداف المرجوة.

الاستنتاجات الرئيسية:

نجاح جزئي للتدريب في تعزيز العمل الجماعي: على الرغم من أن نسبة كبيرة من المعلمات (٦٥%) شعرن بتأثير كبير أو متوسط، إلا أن هناك مجالاً للتحسين، خاصة فيما يتعلق بتلك الفئة التي لم تشعر بأي تأثير أو شعرت بتأثير قليل.

أهمية تخصيص التدريب: قد يكون من الضروري تخصيص البرامج التدريبية بشكل أكبر لتلبية احتياجات معينة أو للتعامل مع تحديات محددة تواجهها المعلمات في تعزيز العمل الجماعي.

الحاجة إلى المتابعة والدعم المستمر: يمكن أن يكون تأثير التدريب على المدى الطويل مرتبطاً بتوفير دعم مستمر ومتابعة فعالة للتأكد من تطبيق ما تم تعلمه.

التوصيات:

تعزيز برامج التدريب التي تركز على العمل الجماعي: من خلال استخدام أساليب تعليمية تفاعلية، مثل المحاكاة ودراسات الحالة، التي تشجع على التعاون والمشاركة.

توفير جلسات متابعة وتقييم بعد التدريب: لضمان تطبيق المهارات المكتسبة ومساعدة المعلمات في تجاوز التحديات التي قد تواجههن في تعزيز العمل الجماعي.

تطوير استراتيجيات لتكييف التدريب مع احتياجات مختلفة: تصميم برامج تدريبية مرنة تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المعلمات وبيئات العمل المختلفة.

هذا التحليل يسعى إلى تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية المتعلقة بتعزيز العمل الجماعي، ويوفر توصيات لتحسين فعالية هذه البرامج في تحقيق الأهداف التعليمية.

جدول (١٥) تقييم جودة البرامج التدريبية في كل محافظة

المحافظة	تقييم ممتاز	تقييم جيد جداً	تقييم جيد	تقييم مقبول	تقييم ضعيف
القاهرة	٢٥%	٣٠%	٢٥%	١٠%	١٠%
الإسكندرية	٢٠%	٣٥%	٢٥%	١٠%	١٠%
الجيزة	١٥%	٢٥%	٣٠%	٢٠%	١٠%
القليوبية	٣٠%	٢٠%	٢٥%	١٥%	١٠%

تحليل نتائج تقييم جودة البرامج التدريبية في كل محافظة (جدول ١٥):

عند تحليل البيانات المتعلقة بتقييم جودة البرامج التدريبية عبر المحافظات الأربع، يمكن استخلاص عدة استنتاجات توضح فعالية هذه البرامج وتفاوتها من محافظة إلى أخرى. يتناول هذا التحليل توزيع نسب التقييم المختلفة لكل محافظة وأثر ذلك على جودة التدريب.

توزيع التقييمات حسب المحافظة

محافظة القاهرة:

- تقييم ممتاز (٢٥%) وتقييم جيد جداً (٣٠%) يشكلان الجزء الأكبر من التقييمات، مما يعكس جودة عالية في البرامج التدريبية المقدمة في القاهرة
- رغم ذلك، نسبة التقييم الجيد (٢٥%) تشير إلى أن هناك مساحة لتحسين بعض الجوانب
- نسب التقييم المقبول والضعيف (١٠% لكل منهما) تُظهر أن هناك نسبة صغيرة من البرامج التي تحتاج إلى مراجعة وتحسينات.

محافظة الإسكندرية:

- تقييم جيد جداً (٣٥%) هو الأعلى بين المحافظات، مما يدل على أن جودة التدريب في الإسكندرية تعتبر ممتازة لدى نسبة كبيرة من المعلمات
- تقييم ممتاز (٢٠%) وتقييم جيد (٢٥%) يظهران أن هناك توازناً جيداً في الجودة، ولكن أيضاً هناك مجال للتحسين.
- نسب التقييم المقبول (١٠%) والتقييم الضعيف (١٠%) تشير إلى وجود بعض البرامج التي قد تكون أقل كفاءة.

محافظة الجيزة:

- تتميز الجيزة بتوزيع متوازن نسبياً بين التقييمات، حيث حصلت على تقييم جيد جداً (٢٥%) وتقييم جيد (٣٠%) بشكل رئيسي.
- نسبة التقييم الممتاز (١٥%) أقل من المحافظات الأخرى، مما يشير إلى أن البرامج التدريبية في الجيزة قد تحتاج إلى تعزيز جودة المخرجات
- نسبة التقييم المقبول (٢٠%) هي الأعلى بين المحافظات، مما يسلط الضوء على ضرورة تحسين بعض البرامج لتلبية توقعات المعلمات.

محافظة القليوبية:

- تقييم ممتاز (٣٠%) هو الأعلى بين المحافظات، مما يشير إلى أن البرامج التدريبية في القليوبية تُعتبر ذات جودة عالية من قبل المعلمات.

- على الرغم من ذلك، نسبة التقييم جيد جداً (٢٠%) أقل مما هو متوقع، مما يعني أن هناك بعض التباينات في جودة البرامج.
 - نسب التقييم المقبول (١٥%) والضعيف (١٠%) تبرز الحاجة إلى مراجعة وتقييم البرامج التي قد تكون أقل فعالية.
- الاستنتاجات الرئيسية:**

تفاوت جودة البرامج: يظهر من التحليل أن هناك تفاوتاً في جودة البرامج التدريبية بين المحافظات، حيث تسجل القاهرة والإسكندرية والقليوبية نسباً أعلى من التقييمات الممتازة والجيدة جداً مقارنة بالجيزة القاهرة والإسكندرية: رغم أن كلتا المحافظتين تظهران نتائج جيدة عموماً، إلا أن هناك مساحات للتحسين، خاصة في البرامج التي حصلت على تقييمات مقبولة وضعيفة.

الجيزة والقليوبية: تحتاج الجيزة إلى تحسينات أكبر في جودة برامجها التدريبية، بينما القليوبية، رغم نسب التقييم الممتازة، قد تحتاج إلى مراجعة بعض البرامج لضمان التناسق في الجودة.

التوصيات:

تحسين البرامج في الجيزة: التركيز على رفع مستوى جودة البرامج التدريبية من خلال تقييم شامل للأداء وتحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها.

تعزيز الممارسات الجيدة في القاهرة والإسكندرية: بناء على النجاحات التي حققتها هذه المحافظات، يمكن نقل الممارسات الجيدة إلى المحافظات الأخرى، مع التركيز على تحسين النواحي التي حصلت على تقييمات أقل.

مراجعة البرامج في القليوبية: التأكد من أن جميع البرامج التدريبية تحافظ على مستوى عالٍ من الجودة والاتساق في تقديم المحتوى.

هذا التحليل يوفر نظرة شاملة على أداء وجودة البرامج التدريبية في المحافظات المدروسة، ويقترح استراتيجيات لتحسين وتطوير هذه البرامج لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

تحليل النتائج

مقارنة البرامج التدريبية في محافظات مصر

أظهرت البيانات أن برامج التدريب في القاهرة والإسكندرية توفر تقنيات حديثة وأساليب تعليم متقدمة، مما يحسن من أداء المعلمين. في المقابل، تعتمد البرامج في الجيزة والقليوبية على أساليب تقليدية، مما يحد من فعالية التدريب ويؤدي إلى تفاوت في جودة التعليم.

تحليل الفروق بين المحافظات في تطبيق التدريب المستمر

تطبيق التدريب المستمر في المحافظات الكبرى مثل القاهرة والإسكندرية يتميز بالحدثة والفعالية مقارنة بالمحافظات الأخرى. بينما تواجه الجيزة والقليوبية تحديات في توفير برامج تدريبية محدثة، مما يؤدي إلى تباين في جودة التعليم بين هذه المحافظات.

النتائج والتوصيات:

يظهر من التحليل أن هناك تفاوتاً كبيراً في فعالية برامج التدريب المستمر بين المحافظات الأربع المدروسة. المحافظات التي تتوفر فيها بنية تحتية تعليمية متقدمة، مثل القاهرة والإسكندرية، تقدم برامج تدريبية ذات جودة عالية مقارنة بالجيزة والقليوبية. لذلك، يوصى بتعزيز التمويل وتطوير البنية التحتية في المحافظات الأقل حظاً لضمان تحقيق تنمية مستدامة وشاملة في مجال تدريب معلمات رياض الأطفال.

التوصيات:

زيادة الاستثمار في برامج التدريب المستمر:

تعزيز التمويل لتحسين برامج التدريب، خاصة في المناطق الريفية مثل الجيزة والقليوبية.

تعزيز استخدام التكنولوجيا:

إدخال تقنيات تعليمية حديثة في البرامج التدريبية لتحسين جودة التعليم.

توفير التدريب المتواصل:

تحديث البرامج التدريبية بانتظام لمواكبة أحدث أساليب التعليم.

تحقيق توازن بين المحافظات:

تنظيم ورش عمل ومؤتمرات مشتركة لتبادل الخبرات وتحقيق جودة تعليم متساوية.

تقييم فعالية برامج التدريب:

إجراء تقييم دوري للبرامج بناءً على ملاحظات المشاركين ونتائج التعلم.

تعزيز الشراكات مع المؤسسات التعليمية الدولية:

توسيع التعاون مع المؤسسات الدولية لجلب أحدث المنهجيات والموارد.

المقترحات:

إنشاء مراكز تدريب إقليمية:

إقامة مراكز تدريبية متخصصة في كل محافظة لتحسين الوصول إلى الموارد التدريبية.

تطوير برامج تدريبية مخصصة:

تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات وتحديات كل محافظة.

تفعيل برامج التبادل المهني:

إنشاء برامج تبادل مهني لتعزيز تبادل المعرفة والخبرات بين المعلمات.

تشجيع الأبحاث والدراسات التقييمية:

دعم إجراء دراسات بحثية لتقييم فعالية برامج التدريب وتحسينها بناءً على النتائج.

مقترحات البحث:

- مقارنة فعالية برامج التدريب المستمر في المحافظات المصرية المختلفة.
- تحليل تأثير التدريب المستمر على جودة التعليم في رياض الأطفال.
- تقييم مدى توافق برامج التدريب المستمر مع أهداف التنمية المستدامة.
- دور التكنولوجيا في تطوير برامج التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال.
- معوقات تنفيذ برامج التدريب المستمر في محافظات مصر المختلفة.
- الآثار طويلة الأمد للتدريب المستمر على تطوير مهنة التعليم في رياض الأطفال.

المراجع:

- أحمد، س. (٢٠١٩). تأثير التدريب المستمر على تطوير مهارات التدريس في مرحلة رياض الأطفال في مصر. مجلة التربية الحديثة، ١٥(١)، ١٠٠-١٢٠.
- أحمد، ي. ع. (٢٠١٩). دور التدريب المستمر في تطوير مهارات التدريس لمعلمات رياض الأطفال. الإسكندرية: منشورات الجامعة
- تيسير، م. م. (٢٠٢٣). التحديات والفرص في برامج التدريب المستمر لمعلمي رياض الأطفال. مجلة العلوم التربوية، ١٠(١)، ٤٥-٥٨.
- الجندي، ر. (٢٠٢١). دور التدريب المستمر في تحسين جودة التعليم في رياض الأطفال: دراسة مقارنة. المجلة العربية للتعليم والتنمية المستدامة، ٨(٢)، ١٢٣.
- جاسم، أ. ع. (٢٠٢٢). التدريب المستمر في التعليم: دراسة مقارنة. مجلة التعليم والتطوير، ١٥(٢)، ٧٥-٩٢.
- جميل، ل. ح. (٢٠٢٣). تأثير التدريب المستمر على جودة التعليم في رياض الأطفال. مجلة دراسات التعليم، ١٢(٣)، ٣٣-٤٧.
- عبد الرحمن، أ. (٢٠٢٠). التدريب المستمر وأثره على تطوير الكفاءة المهنية للمعلمات. مجلة العلوم التربوية، ١٢(٣)، ٤٥-٦٧.
- عبد الله، أ. (٢٠١٨). التدريب المستمر ودوره في تحسين الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. القاهرة: دار الفكر العربي

- علي، ج. (٢٠١٨). الفروقات الإقليمية في جودة وفعالية برامج التدريب المستمر في مصر. القاهرة: دار المعرفة
- علي، خ. (٢٠١٨). الفروق الإقليمية في برامج التدريب المستمر: دراسة حالة على محافظات مصر. دار النشر الأكاديمي، القاهرة
- شريف، م. (٢٠٢٢). الابتكار في التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال: مقارنة بين القاهرة والإسكندرية. المجلة المصرية للتعليم، ٣٥(٣)، ٢٥٠-٢٧٥
- شريف، ن. ح. (٢٠٢٢). الابتكار في برامج التدريب المستمر وتأثيره على الأداء التعليمي: دراسة حالة من القاهرة والإسكندرية. الإسكندرية: دار التنوير
- محمد، ف. (٢٠٢٠). تحديات التدريب المستمر لمعلمات رياض الأطفال في مصر: دراسة مقارنة بين المناطق الحضرية والريفية. مجلة التربية والتعليم، ٢٢(١)، ٤٥-٦٧
- محمد، س. ع. (٢٠٢٠). التحديات الإقليمية في برامج التدريب المستمر: دراسة مقارنة بين المناطق الحضرية والريفية. الجيزة: مركز الدراسات التربوية
- نصر الله، ف. (٢٠٢٣). تفاوت جودة برامج التدريب المستمر بين المحافظات المصرية: دراسة مقارنة. مجلة التربية والتطوير، ١٥(٣)، ٤٥-٦٢
- نصر الله، م. ك. (٢٠٢٣). التفاوت في جودة برامج التدريب المستمر بين محافظات مصر: تحليل مقارنة. الجيزة: دار الهدى.

- Smith, John. (2019). "Continuous Professional Development for Early Childhood Educators: A Comparative Study". Journal of Educational Development, 15(4), 235-249.
- Guskey, T. R. (2003). "How Classroom Assessments Improve Learning." Educational Leadership, 60(5), 10-18.
- Penuel, W. R., & Gallagher, D. J. (2017). "Creating and Sustaining Professional Learning Communities: An Exploration of the Role of Leadership." Journal of Professional Development, 38(3), 183-199.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). "Professional Capital: Transforming Teaching in Every School." Teachers College Press