

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:

### من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

د. مباركه صالح الأكرف

(0000-0002-5534-7816)

أستاذ المناهج وتدریس العلوم المشارك غير المتفرغ  
كلية التربية- جامعة قطر

د. عائشة أحمد فخرو

(0000-0001-9276-4689)

أستاذ المناهج وطرق التدريس  
كلية التربية- جامعة قطر

د. حصه محمد صادق

(0000-0001-5345-723x)

أستاذ الإدارة التعليمية غير المتفرغ  
كلية التربية- جامعة قطر

استهدف البحث التعرف على مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس

الحكومية في قطر من وجهة نظر المعلمين الجدد ومنسقي المواد الدراسية. تم استخدام

المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على استخدام التحليل الكمي لنتائج أداة الدراسة. تم

تطوير استبانة تستهدف الإجابة على تساؤلات البحث. تضمنت الاستبانة أسئلة عن مدى

فعالية الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في برنامج التهيئة الحالي، وعن أثر البرنامج

على المعلمين الجدد، وعن العوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة. اقتصرت الدراسة

على مدارس البنات. أشارت النتائج إلى اتفاق المعلمات الجدد والمنسقات على فعالية

الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في برنامج التهيئة الحالي، واتفاقهم على أن برنامج

التهيئة الحالي له أثر إيجابي على أداء المعلمات وعلى بقائهم في المهنة وتطويرهم مهنيًا،

وفي أثر عدد من العوامل في زيادة فعالية برنامج التهيئة، ولقد أظهرت قيم (ت) فروقا ذات

دلالة إحصائية في عدد من العوامل. وفي ضوء نتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات.

**الكلمات المفتاحية:** برنامج تهيئة المعلمين الجدد- المدارس الحكومية في قطر- المعلمات الجدد

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

## The extent of effectiveness of the new teacher induction program in public schools in Qatar from the point of view of new teachers and coordinators

**Mubaraka S. Al-Akraf**

(0000-0002-5534-7816)

Emeritus associate professor of  
Curriculum and Science Education  
College of Education- QU

**Aisha A. Fakhroo**

(0000-0001-9276-4689)

Professor of Curriculum and  
Teaching Methods  
College of Education- QU

**Hissa M. Sadiq**

(0000-0001-5345-723x)

Emeritus professor of  
Educational Admiration  
College of Education- QU

### Abstract

The research aimed to identify the effectiveness of the induction program for new teachers in public schools in Qatar from the point of view of new teachers and subject coordinators. The descriptive analytical method was used. The questionnaire included questions about the effectiveness of the activities and strategies used in the current induction program, the impact of the program on new teachers, and the factors affecting the effectiveness of the induction program. The study was limited to female schools. The results indicated that new teachers and coordinators agreed on the effectiveness of the activities and strategies used in the induction program, the current induction program has a positive impact on the performance of the teachers, their survival in the profession and their professional development. The (t) values showed statistically significant differences in several factors. Recommendations were developed.

**Keywords:** New teacher induction program - Public schools in Qatar – New/Novice teachers

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:

### من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

د. حصه محمد صادق (0000-0001-5345-723x) أستاذ الإدارة التعليمية غير المتفرغ كلية التربية- جامعة قطر  
د. عائشة أحمد فخرو (0000-0001-9276-4689) أستاذ المناهج وطرق التدريس كلية التربية- جامعة قطر  
د. مباركه صالح الأكرف (0000-0002-5534-7816) أستاذ المناهج وتدریس العلوم المشارك غير المتفرغ كلية التربية- جامعة قطر

مقدمه:

تستقبل المدارس سنوياً عدداً من المعلمين الجدد المهينين للعمل مباشرة في مهنة التدريس، ويعتقد الكثير من هؤلاء أن العمل اليومي في المهنة أمر سهل كالعمل خلال فترة التدريب الميداني، ولكنهم يصطدمون بالحياة المهنية اليومية التي تحمل عدداً لا بأس به من التحديات التي قد تجعلهم يشعرون بالإرهاق والإنهاك. وقد يضطر البعض منهم إلى ترك المهنة إلى مهن أخرى أقل إرهاقاً ( Stansbury & Zimmerman, 2002).

يشير فريدمان (Friedman, 2000) إلى أن الانتقال من مقاعد الدراسة في كليات المعلمين إلى العمل في المدارس عادة ما يكون أمراً صعباً، حتى بالنسبة لأولئك الخريجين الذين يحصلون على دعم وتوجيه من المعلمين المتمرسين، أو مديري المدارس أو الموجهين. إن ما يواجهه هؤلاء المعلمون من خبرات يومية خلال عملهم في الصفوف أثناء هذه الفترة الانتقالية يمكن أن يطلق عليه ما يسمى بـ " صدمة الواقع " وهذا يرجع إلى التناقض بين ما كان يتوقعه المعلمون خلال عملية الإعداد والتدريب وبين متطلبات الحياة المهنية. تعتبر هذه الصورة إحدى العوامل الرئيسية لانسحاب 30% من المعلمين من مهنة التعليم بعد السنة الأولى من العمل. ويرجع بعض المعلمين هذه الصدمة إلى إخفاق برامج إعدادهم في إمدادهم بالمعرفة الخاصة بكيفية معالجة المشكلات السلوكية للطلاب، وإدارة الصف، والبعض يرجعها إلى العوامل البيئية المدرسية والتوقعات غير الواقعية عن مهنة التدريس.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

ونظرا لما يترتب على تسرب المعلمين الجدد من خسائر للنظام التعليمي لا يمكن تعويضها، فلقد ظهرت في فترة الثمانينيات والتسعينيات من القرن الماضي عدد متزايد من البرامج التي تستهدف دعم وتطوير المعلمين الجدد أطلق عليها ما يسمى ببرامج التهيئة (Induction Programs).

استهدفت هذه البرامج تحقيق ما يلي (Stansbury & Zimmerman,2000):

١. تحسين الأداء التدريسي.
  ٢. زيادة الاحتفاظ بالمعلمين الجدد.
  ٣. تعزيز الرعاية المهنية للمعلمين الجدد.
  ٤. استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية.
  ٥. نقل ثقافة النظام المدرسي للمعلمين الجدد.
- وعادة ما تتولى وزارات التعليم أو الجهة الموظفة للمعلمين الجدد مسؤولية تنفيذ مثل هذه البرامج.

تشير بعض البيانات إلى وجود علاقة بين الدعم المهني الذي يتلقاه المعلمون الجدد والاحتفاظ بهم أو استبقائهم في المهنة (Garcfa et al., 2019). كما أظهر الأدب التربوي في هذا المجال تلقي المعلمون الجدد لأي نوع من أنواع الدعم المهني، فإن نسبة التعب والإرهاق لديهم تنخفض إلى النصف (Darling-Hammond et al., 2009). وكلما كان الدعم المقدم لهم في وقت مبكر ساعد ذلك على شعورهم بالاستعداد على القيام بمهامهم في الفصول الدراسية (Garcfa et al., 2019). كما أشارت دراسة هنتر (Hunter, 2016) والتي كانت تستهدف التقييم النوعي لبرنامج تعريف مدته عامين لقياس أثره على اتجاهات المعلمين والرضا والكفاءة الذاتية، مساهمة البرنامج في تحسين شعور المعلمين واتجاهاتهم ومستوى الرضا والكفاءة الذاتية لديهم.

وتختلف مدة ومضمون برامج التهيئة من نظام تعليمي لآخر، وتتوقف فعالية هذه البرامج على العديد من العوامل مثل كفاءة المرشدين القائمين على تنفيذ هذه البرامج، ومضمونه،

ومدته، والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذه) Stansbury & (Witt,2009؛ Hudson,2012؛ Zimmerman,2000).

وفي النظام التعليمي القطري تتولى وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي مسؤولية دعم وتطوير المعلمين الجدد من خلال برنامج تهيئة مخصص لذلك. وتحمل المدارس مسؤولية تنفيذ برنامج التهيئة من خلال خطة معتمدة يساهم في تنفيذها بشكل كبير منسق المادة العلمية، وهو المسؤول المباشر عن تطوير أداء المعلمين في المدرسة كل حسب تخصصه. كما يتعاون مركز التدريب والتطوير التربوي التابع للوزارة (والذي تأسس عام ٢٠١٦) بتنفيذ جزء من البرنامج (مركز التدريب والتطوير التربوي، ٢٠١٨).

ولقد قام الباحثون بدراسة واقع برنامج تهيئة المعلمون الجدد في النظام التعليمي القطري، ولكن لم تتم دراسة مدى فعالية هذا البرنامج في تطوير أداء المعلمين الجدد أو الاحتفاظ بهم في المهنة. ووفق علم الباحثين لا تتوفر دراسات سابقة أجريت عن هذا الموضوع، لذلك فإن هذه الدراسة ستركز على دراسة مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد من وجهة نظر المستفيدين من هذا البرنامج وهم المعلمين الجدد، ومن وجهة نظر المنسقين وهم القائمون على تنفيذ البرنامج بشكل رئيسي.

#### مشكلة الدراسة:

بالرغم من أهمية برامج تهيئة المعلمين الجدد في تطوير أداء المعلمين واستبقائهم في المهنة، إلا أن توفر مثل هذه البرامج لا تعني قدرتها على تحقيق أهدافها. ولا يمكن الارتقاء بمثل هذه البرامج إلا من خلال تقييمها والتعرف على وجهة نظر المستفيدين منها والقائمين على تنفيذها في مدى فعاليتها.

وإذا كان برنامج الدعم المهني لا يوفر إعداداً كافياً للمعلمين الجدد فإن ذلك يؤثر على تخلي العديد من المعلمين المبتدئين عن مهنة التعليم بعد سنوات قليلة من عملهم (تشارلوت دانيلسون، ٢٠١٣).

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

وهناك العديد من المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في تقدير مدى فعالية برامج تهيئة المعلمين الجدد مثل: أعداد المعلمين الجدد الذين يتركون المهنة سنوياً، ومستوى أداء المعلمين الجدد خلال السنوات الأولى من العمل، ومدى رضا المعلمين عن عملهم وعن فرص التطوير المهني التي أتاحت لهم. ونظراً لعدم توافر بيانات رسمية معلنة عن هذه المؤشرات بالنسبة لبرنامج التهيئة في النظام التعليمي القطري، ونظراً لما يعاني منه النظام التعليمي العام من قلة في أعداد المعلمين القطريين والذين يشكلون وفق إحصائية عام ٢٠٢٠-٢٠١٩ حوالي ٣٦% من أعداد المعلمين العاملين في المدارس الحكومية ( إدارة السياسات والأبحاث، ٢٠٢٠ ) ، وصعوبة تعويض المعلمين المنسحبين من العمل في المهنة، فلقد ارتأى الباحثون أهمية البحث في مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين الجدد ومشرفيهم من المنسقين، وكذلك العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج ليتسنى تقديم مقترحات لزيادة كفاءة البرنامج الحالي.

وعليه سنتحدد أسئلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟

وسيتيم الإجابة عن هذا السؤال من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مدى فعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟
- ٢- ما أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر على أدائهم من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟
- ٣- ما هي العوامل المؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات لكل محور من محاور الدراسة؟

### أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة تحقيق ما يلي:

- التعرف على مدى فعالية الاستراتيجيات والأنشطة المستخدمة في برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية من وجهة نظر عينة من المعلمات الجدد والمنسقات.
- التعرف على أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية على أداء المعلمين الجدد من وجهة نظر عينة من المعلمات الجدد والمنسقات.
- التعرف على العوامل المؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات.
- التعرف على الفروق في وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات فيما يتعلق بفعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد، وأثره على أداء المعلمات، والعوامل المؤثرة فيه.
- التعرف على العلاقة بين وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية وأثره على أداء المعلمين الجدد.
- تقديم توصيات لزيادة فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية في ضوء نتائج الدراسة.

### أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في الاعتبارات الأساسية الآتية:

- تأتي أهمية الدراسة الحالية في كونها أول دراسة تجرى لدراسة مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية.
- من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تزويد متخذي القرار في النظام التعليمي القطري بمقترحات لزيادة كفاءة البرنامج الحالي، وبالتالي الحد من تسرب المعلمين الجدد من مهنة التدريس.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

- قد تسهم نتائج الدراسة في إعادة النظر في آليات تقديم البرنامج الحالي وطرق متابعته وتقييمه، وتطوير أداء القائمين على تقديم البرنامج.
  - قد تسهم نتائج الدراسة في إضافة نتائج جديدة يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج تهيئة المعلمين الجدد في الأنظمة التعليمية المشابهة.
  - يتوقع أن تثير نتائج هذه الدراسة وتوصياتها بعض القضايا البحثية التي يتناولها دراسات بحثية أخرى تتمركز حول تحسين برنامج تهيئة المعلمين الجدد وتطويرهم مهنيًا.
- حدود الدراسة:**
- اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:
- دراسة مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد من وجهة نظر عينة من المعلمات الجدد من خريجات كلية التربية بجامعة قطر ممن لم تتجاوز خبراتهن التدريسية ٣ سنوات في المدارس الحكومية في قطر.
  - دراسة مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد من وجهة نظر عينة من المنسقات اللواتي سبق لهن الإشراف على تنفيذ برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في قطر.
  - دراسة مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في قطر من خلال استبانة موجهة لعينة البحث من المعلمات والمنسقات صممت لهذا الهدف.
  - سيقصر تطبيق أداة الدراسة على الفترة الدراسية المحددة بالفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢.

### التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

**برنامج تهيئة المعلمين الجدد:** برنامج مهني تأهيلي يستهدف المعلمين الجدد من خريجي كلية التربية بجامعة قطر، ممن لا يملكون خبرات سابقة في التدريس، وممن لم تتجاوز

خبرتهم سنتين في تدريس المنهج الوطني، ويتضمن البرنامج العديد من أنشطة الدعم التي يقدمها المنسق بشكل رئيسي، وبإشراف ومتابعة من كل من النائب الأكاديمي في المدرسة، وموجه المدرسة الذي يمثل وزارة التعليم.

**المعلم الجديد:** تم اعتماد تعريف وزارة التعليم والتعليم العالي للمعلم الجديد بأنه المعلم الذي يملك خبرة سنتين أو أقل في تدريس المناهج الوطنية في دولة قطر (إدارة التوجيه التربوي، ٢٠٢٢-٢٠٢١).

**المنسق:** تم اعتماد تعريف وزارة التعليم والتعليم العالي للمنسق في أنه يعد موجهاً تربوياً مقيماً، يؤدي مهام التوجيه بجانب مهامه كمعلم بنبصاب مخفض ودوره الرئيسي تحسين عملية التعليم والتعلم، وتغيير اتجاهات المعلمين نحو العمل التربوي والتعليمي، بما يحقق تعلم نوعي للطلاب (إدارة التوجيه التربوي، ٢٠١٨-٢٠١٧).

#### الإطار النظري والدراسات السابقة:

يحصل معظم المعلمين الجدد على نوع من التطوير المهني يستهدف تهيئتهم للبدء بالعمل التدريسي بأقل قدر ممكن من التحديات، مما يترتب عليه بالتالي زيادة فرص بقائهم في المهنة وزيادة ثقتهم بأدائهم التدريسي.

تركز برامج تهيئة المعلمين على تقديم العديد من أنواع الدعم، قد يكون بعضها بسيطاً مثل الدعم العاطفي من قبل الزملاء، حيث تستنزف طاقة المعلمين الجدد من خلال الجهد الذي يبذلونه للتخطيط للدروس باستخدام مواد غير مألوفة بالنسبة لهم وموضوعات دراسية جديدة، ويضاعف من شدة الشعور بالاستنزاف هو الشعور بالعزلة، كونهم يعملون بمفردهم داخل الصفوف. لذلك يكون الدعم العاطفي للزملاء مهما في هذا الوقت العصيب للمعلمين الجدد. يأتي هذا الدعم من خلال التأكيد على أن تجربة المعلمين الجدد أمر طبيعي، وتقديم المشورة لهم والمساعدة في تقليل الشعور بالتوتر لديهم. وبالرغم من أن هذا النوع من الدعم لا يفعل سوى القليل في تحسين الأداء التدريسي للمعلمين الجدد، إلا أنه يعمل على تعزيز وجود المعلمين المهني والشخصي، وينقل ثقافة المدرسة لهم.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

هذا النوع من الدعم يدعم احتمال بقاء المعلمين الجدد لفترة كافية ليصبحوا معلمين أكثر فعالية (Stansbury & Zimmerman, 2000).

وتختلف الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ هذه البرامج، ولكن يعتمد الكثير منها على تعيين مرشد أو موجه من المعلمين المتمرسين لتنفيذ مثل هذه الأنشطة (McGeehan, 2019؛ Darling- Hammond et al., 2009؛ Garcfa et al., 2019) ؛ Wong et al., 2005؛ Jones, 2009؛ Witt, 2009؛ Eberhard et al., 2002 (Stansbury & Zimmerman, 2000).

وتصمم وتنفذ برامج التهيئة للمعلمين الجدد باستخدام أنشطة واستراتيجيات متنوعة تعكس فلسفة تعليمية معينة، ونظريات تعليمية يعتمد عليها النظام التعليمي عند دعم معلميه وتطويرهم مهنيًا.

في ألمانيا يمتد برنامج التهيئة لمدة عامين، يقوم خلالها المعلم بالتدريس بنظام العمل الجزئي، ويحصل على الدعم المطلوب من خلال معلم مرشد بهدف تطوير كفاءته المهنية والتغلب على الإحساس بعدم الأمان. أما في النمسا فيمتد برنامج التهيئة لمدة عام واحد، ويستثنى من البرنامج معلمي المرحلة الإلزامية وذلك لجودة برنامج إعدادهم الجامعي (Zuljan et al., 2014).

أما في الصين فتتميز ثقافة التدريس في مجموعات بحثية وتخطيط جماعي للدرس، وهي ثقافة يتعلم فيها جميع المعلمين الانخراط في عمل مشترك لدعم تعليمهم وتعلمهم الشخصي، وكذلك تعلم تلامذتهم. لقد تم تصميم برنامج التهيئة للمساعدة في إدماج المعلمين الجدد في هذه الثقافة، وهناك العديد من الأنشطة أو الاستراتيجيات التي تستخدم في برنامج التهيئة منها: مراسم الترحيب في المدرسة، وورش العمل التدريبية، والمسابقات التدريبية، ودروس المحادثة، وتقرير الدرس، وملاحظه الأقران داخل وخارج المدرسة، ومشاريع الاستقصاء والبحوث الإجرائية وغيرها من المهام الجماعية (Wong et al., 2005).

لقد أظهرت العديد من الدراسات أن إتاحة الفرصة للمعلمين الجدد من العمل ضمن مجموعه أو فريق يعد من الاستراتيجيات الفعالة، خاصة إذا كانت تتضمن أنشطة ملاحظة الزملاء المتمرسين داخل الصفوف، وإتاحة الفرصة لملاحظتهم من قبل الزملاء، وأن يكونوا جزءاً من شبكة مهنية Net Work أو مجموعة بحثية Study Group حيث يتشارك جميع المعلمين خبراتهم ويتعلمون من بعضهم البعض ويحترمون عمل بعضهم (Wong et al., 2005).

لقد أشار كل من ستانزبري و زيمرمان (Zimmerman و Stansbury, 2000) إلى عدد من الأنشطة والاستراتيجيات التي تستخدم في العديد من المدارس الأمريكية مثل: التوجيه orientation والإرشاد mentoring ، والدورات التدريبية المصغرة التي تتناول التحديات المشتركة، والالتحاق ببعض المقررات الجامعية المتخصصة، والتدريب على التفكير التأملي في الممارسات التدريسية، والملاحظة الجماعية للأداء التدريسي وتبادل الزيارات الصفية.

#### أهم العوامل المؤثرة في نجاح برامج تهيئة المعلمين الجدد:

أجمعت معظم الدراسات على أن نجاح برامج التهيئة يتوقف إلى حد كبير على كفاءة المرشد أو الموجه. ويقصد بذلك حسن اختياره، وتدريبه، وتوفير الوقت المناسب والتسهيلات اللازمة التي تمكنه من تنفيذ الأنشطة والاستراتيجيات الخاصة بالبرنامج (المخادمه، ٢٠٠٧، نوره حسونة، ٢٠١٤؛ Witt, 2009؛ McGeehan, 2019؛ Hudson, 2012؛ Eberhard et al., 2002؛ Stansbury & Zimmerman, 2000).

إن مجرد توفير موجه من المعلمين المتمرسين لدعم المعلم الجديد لا يضمن قدرة الموجه على تقديم الدعم المناسب. حيث يحتاج الموجه إلى تعلم طريقة تعليم الراشدين، وطرق تقديم تغذية راجعه عالية الجودة للمعلمين الجدد تساعدهم على التفكير في ممارساتهم وتحسين أدائهم.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

يشير كل من ستانزبري وزيمرمان إلى أن تعلم المعلمين الجدد لمهارات التفكير الناقد في عمل الطلاب وفي ممارساتهم التدريسية يساعدهم في تحديد مشاكل التعلم الخاصة بطلابهم بشكل مستقل (Stansbury & Zimmerman, 2000).

وفي دراسة أجراها هدمسون ( Hudson, 2012 ) أظهرت أن برنامج تهيئة المعلمين الجدد بحاجة إلى مزيد من الدعم في عملية التهيئة، لا سيما فيما يتعلق بسياق المدرسة، والتواصل، وإدارة الأفراد، وإنشاء توازنات بين العمل والحياة. كما وجد أن هؤلاء المعلمين المبتدئين يحتاجون إلى مزيد من الدعم في ثقافة المدرسة والبنية التحتية مع مراعاة تطوير ممارسات التدريس، مثل: تطوير المعرفة التربوية وإدارة السلوك. وركزت الدراسة على الموجهين المعينين الذين يمكنهم تقديم نموذج الممارسات المطلوبة وتقديم تغذية راجعة حول ممارسات المعلمين المبتدئين.

لقد أشار جارفا واخرون (Garcfa et al., 2019) عن تقرير معهد السياسة الاقتصادي الأمريكي الخامس لعام ( Economic Policy Institute, 2019 ) والذي يبحث في مشكلة نقص المعلمين في المدارس الأمريكية بأن هناك مشكلة حقيقية متمثلة في نقص المعلمين، وتزايد هذه المشكلة بشكل مستمر. وأشار التقرير (Garcfa et al., 2019) إلى أن هناك العديد من نقاط الضعف في برامج تنمية المعلمين الجدد أهمها:

١- هناك عدد قليل من المعلمين تتاح لهم فرص الوصول والاستفادة من برامج التطوير المهني عالي الفعالية مثل حضور مقررات دراسية جامعية متعلقة بالتدريس، أو العروض في ورش العمل، أو الزيارات التي تستهدف ملاحظة أداء الزملاء في المدارس الأخرى.

٢- لا يحصل المعلمون الجدد أو القدامى على الوقت الكافي، أو الموارد الكافية التي يحتاجونها لدراسة ممارساتهم التدريسية، و التأمل فيها وإعدادها.

### د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

٣- المعلمون غير راضيين عن تجاربهم في التطوير المهني، فأقل من ثلث المعلمين وجدوا أن أي من الأنشطة التي حضروها كان (مفيد جداً)، ويشعر أكثر من ثلث المعلمين الجدد بأن العمل مع المرشد أو الموجه كان بنسبة قليلة، ولا يساعد على الإطلاق.

٤- لا ينجس المعلمون وبنسبة كبيرة في مجتمعات تعلم تدعم تدريسيهم ونموهم المهني. ففي مجتمعات التعلم يتوفر للمعلمين فرصاً للتعاون والتنسيق، ويكون لهم رأي في سياسة المدرسة والتعليم والإدارة.

مما سبق يتضح وكما أشرنا سابقاً فإن مجرد توفير برنامج تهيئه لدعم المعلمين الجدد لا يعني ضمان فعاليته في تطوير أدائهم واستبقائهم في المهنة، حيث تعتمد فعالية هذه البرامج بشكل كبير على كفاءة المرشد أو الموجه، وتصميم أنشطة واستراتيجيات تتناسب واحتياجات المعلمين الجدد، ومتابعة وتقييم مستمر لمضمون البرنامج ومخرجاته.

#### أثر برامج التهيئة على المعلمين الجدد:

تشير البيانات إلى وجود علاقة بين أنظمة الدعم المهني والاحتفاظ بالمعلمين. فاقد أشار جارفا وآخرون (Garcfa et al., 2019) في دراستهم عن برامج الدعم المهني للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية بأن النسبة الأكبر من المعلمين الذين استمروا في عملهم قد تلقوا دعماً مهنيًا مبكراً وبشكل موجه ومحدد بلغ ( ٧٧%) مقابل ( ٦٩,٢%)، أو برامج تهيئة بلغت (٨٥%) مقابل (٨٠%)، كما وجد (٢٧,٤%) منهم بأن أنشطة برنامج التنمية المهنية المرتبط بموادهم التدريسية كان مفيداً جداً في مقابل (١٩,٥%)، وبلغت نسبة من عملوا في بيئات فيها درجة عالية من التعاون (٣٨,٧%) مقابل (٣٣,٩%)، وبلغت نسبة من شعروا بأن لديهم ثقة في تدريس المادة العلمية التي يقومون بتدريسها (٢٨,٦%) مقابل (٢٥%).

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

كما أشار كل من ستانزبري زيمرمان (Stansbury & Zimmerman, 2000) إلى أن تقديم الدعم المهني من خلال برامج التهيئة للمعلمين الجدد يؤدي إلى ازدياد فرص بقائهم في المهنة وزيادة فعالية الأداء.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج (Darling- Jones, 2009؛ McGeehan, 2019؛ Witt, 2009؛ Hammond et al., 2009) ، كما وبينت دراسة (الجراح ، ٢٠٢٠) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة احصائياً بين درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد ودرجة أدائهم.

برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس القطرية:

وفق دراسة حديثة (مقبولة للنشر) أجراها الباحثون عن واقع برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية (حصه صادق وآخرون، ٢٠٢٣)، أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- ١- تتولى وزارة التعليم والتعليم العالي مسؤولية التخطيط وتنفيذ أنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد، ويشارك في تنفيذ البرنامج منسق المادة العلمية بشكل رئيسي، وتكون هناك متابعة وتوجيه من قبل كل من موجه المادة العلمية والنائب الأكاديمي في المدرسة.
- ٢- يستهدف البرنامج تقديم الدعم المهني للمعلمين الجدد ممن لم تتجاوز سنوات خبرتهم سنتين في تدريس المناهج الوطنية، بغرض استمرارهم في المهنة وتطوير أدائهم بشكل عام.
- ٣- يتضمن البرنامج استخدام العديد من الأنشطة والاستراتيجيات مثل: الجلسة الفردية، الجلسة الجماعية، الورش التدريبية، الحلقة النقاشية، الفرق المهنية، القراءة الموجهة، دروس المشاهدة، الزيارات الصفية، النمذجة.

٤- يعتبر المعلم الجديد مجتازًا لبرنامج التهيئة وفقًا لتقرير منسق المادة العلمية وهو الشخص المسؤول عن تنفيذ برنامج التهيئة والمشرف المباشر على المعلم الجديد، إضافة إلى تقرير النائب الأكاديمي والذي يأتي مكملًا لتقرير المنسق.

وبمقارنة هذه النتائج مع ما سبق الإشارة إليه من الدراسات السابقة يتضح تشابه مضمون برنامج التهيئة في النظام التعليمي القطري وآليات تنفيذه مع ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة. حيث يولي النظام التعليمي القطري كثيرًا من الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لجميع فئات المعلمين بما فيهم الجدد. ويعكس تخصيصه لبرنامج تهيئة للمعلمين الجدد إدراكه باختلاف الحاجات التدريبية للمعلمين عن حاجات المعلمين من ذوي الخبرة. كما يعكس تكليفه لمنسق المادة الدراسية بتولي مسؤولية الدعم إلى اهتمامه بتوفير دعم مباشر ومستمر ومنظم للمعلمين الجدد، وبما يكسبهم الإحساس بالأمان والرضا ويمكنهم من مواجهة تحديات العمل، وتحقيق النمو المهني المطلوب.

وبالرغم من كل ذلك فلا تتوفر بيانات أو دلائل واضحة تشير إلى مدى فعالية البرنامج الحالي، ولم يسبق أن أجريت دراسات حول هذا الموضوع لذلك كانت هذه الدراسة عن مدى فعالية برنامج التهيئة للمعلمين الجدد وأثره في تطوير أدائهم وزيادة مستوى رضاهم عن المهنة واستمرارهم فيها من وجهة نظر المعلمين الجدد والمنسقين.

#### إجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على استخدام التحليل الكمي لنتائج أداة الدراسة للإجابة عن تساؤلاتها.

#### أداة الدراسة:

لتطوير أداة الدراسة تم تحليل عدد من الدراسات السابقة حول موضوع برامج تهيئة المعلمين الجدد، كما تم إجراء مقابلات مع مجموعات تركيز من ١٥ مدرسه من مدارس الدوحة. تم خلالها مقابلة ٢٤ منسقا من مختلف التخصصات و ٣٥ من المعلمين الجدد.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

دارت الأسئلة حول الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في تنفيذ برنامج التهيئة ومدى فعالية البرنامج وأثره على أداء المعلمين، إضافة إلى تحديات تنفيذ البرنامج ومقترحات تطويره. وفي ضوء نتائج المقابلات ونتائج تحليل الدراسات السابقة تم تطوير استبانة تستهدف الإجابة عن تساؤلات البحث.

تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور: المحور الأول: مدى فعالية الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة حالياً في تنفيذ برنامج التهيئة، واشتمل على (١٩) عبارة. والإجابة على عبارات المحور كان وفق مقياس ليكرت الخماسي: فعالة، فعالة إلى حد ما، لا اعرف، غير فعالة، غير فعالة إلى حد ما.

المحور الثاني: أثر برنامج التهيئة على المعلمين الجدد. واشتمل على ( ٢١ ) عبارة. والإجابة على العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق بشدة، غير موافق.

المحور الثالث: العوامل المؤثرة إيجاباً على فعالية برنامج التهيئة، واشتمل على ( ١٩ ) عبارة. والإجابة على العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق بشدة، غير موافق.

وتركت مساحة لإبداء الرأي بصورة حرة في نهاية كل محور، وذلك للاستفادة في معرفة ردود أفراد العينة حول فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد.

### صدق الأداة:

تم حساب صدق الاستبانة بطريقتين:

- ١- صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على سبعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات متعددة بكلية التربية جامعة قطر، حيث طلب منهم إبداء الرأي حول عبارات الاستبانة ومحاورها من حيث وضوح العبارات، ومناسبة كل عبارة، وتمثيل العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، وتم تعديل الاستبانة وفق ملاحظاتهم.

## د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

٢- صدق التجانس الداخلي: تم احتساب صدق التجانس الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة بالدرجة الكلية ولكل عبارته بالمحور التي تنتمي إليه. وأظهرت النتائج أن جميع القيم أكبر من ٠,٣ ، كما تم حساب معامل الارتباط بين المحاور الثلاثة كما هو موضح في جدول (١) واتضح أيضا أن معامل الارتباط بين هذه المحاور تراوح بين ٠,٣٣٨ و ٠,٦٥٣ وهذا يدل على درجة عالية من الصدق الداخلي مما يشير إلى استقرار نتائج كل محور وأن عباراته صادقة تقيس ما وضعت لقياسه.

### جدول ١

يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لكل محور مع المحاور الأخرى ومع الدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية	٣	٢	٣٠٠ = ن
.798**	.338**	.653**	١- مدى فعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد
.905**	.557**	1	٢- أثر برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد على تطويرهم
.766**	1	.557**	٣- العوامل المؤثرة في فعالية أنشطة برنامج الدعم المهني المقدم للمعلمين الجدد:

\*\* دال عند ٠,٠١

### ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للأداة بشكل عام ولكل محور على حده، وتشير النتائج إلى درجة عالية من الثبات حيث تجاوزت القيم ٠,٩ ، وكما هو موضح بالجدول (٢)

### جدول ٢

يوضح معاملات الثبات لأداة الدراسة

N of Items	Cronbach's Alpha	
59	0.968	الاستبانة ككل
19	0.922	المحور الأول
21	0.975	المحور الثاني
19	0.936	المحور الثالث

### عينة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة على جميع مدارس البنات الحكومية والبالغ عددها 131 وتمت الإجابة على أداة الدراسة من قبل (53) مدرسة من مدارس البنات أي بنسبة بلغت (40%)

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

من المجتمع الأصلي. وبلغ عدد المعلمات الجدد اللاتي أجبن عن الاستبانة (١٠١) معلمه جديده و (١٠٥) منسقه. ويوضح الجدول التالي وصفا لعينة البحث بحسب الوظيفة والمرحلة.

جدول ٣

يوضح وصف العينة بحسب المرحلة والوظيفة

نوع المرحلة الدراسية التي تعملين بها:				الوظيفة
المرحلة الثانوية	المرحلة الإعدادية	المرحلة الابتدائية	ن	
20	35	101	ن	معلمة
45.50%	70.00%	49.00%	%ضمن الوظيفة	
12.80%	22.40%	64.70%	%ضمن المرحلة	
24	15	105	Count	منسقة
54.50%	30.00%	51.00%	%ضمن الوظيفة	
16.70%	10.40%	72.90%	%ضمن المرحلة	

المعالجة الإحصائية:

تم استخراج النتائج ومعالجتها إحصائيا والإجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام البرنامج الاحصائي ( SPSS ) في إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ( ت ) ( t-test ) لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ، ومعاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة ، وقد تم اختيار نسبة % ٨٠ كنقطة مرجعية، باعتبار هذه النسبة تقابل بداية مستوى تحقيق الفعالية وفقا للمقياس، كما يلي:

جدول ٤

حساب الفعالية وفقا للمتوسطات النسبية

المتوسط النسبي %	الفعالية حسب المقياس
1.00- 19.99	غير فعالة
20.00 - 39.99	غير فعالة إلى حد ما
40.00 -59.99	لا أعرف
60.00 -79.99	فعالة إلى حد ما
80.00- 100.00	فعالة

كما أن نسبة ٨٠% تمثل المستوى المقبول لتحقيق الأداء والمعمول به في كثير من مؤسسات التعليم (العمرى، ٢٠١٣).

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها حسب أسئلتها:

سؤال الدراسة الأول: ما مدى فعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟  
تم حساب المتوسطات النسبية والانحرافات المعيارية لهذا المحور و لكل بند من بنوده، كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، وتم مقارنة المتوسط النسبي للفعالية بمتوسط محدد سلفا وهو (٨٠%) بصورة إجمالية لاستجابات المعلمات الجدد والمنسقات على محاور الدراسة ككل وكما يتضح ذلك من جدول (٥) و(٦) و(٧) وعلى النحو التالي:

#### جدول ٥

نتائج اختبار (ت لعينة واحدة) لقياس فعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد

Test Value = 80			One-Sample Statistics				
p-Value	df	t	Std. Error Mean	Std. Devi	Mean	N	الوظيفة
0.000	155	4.454	1.21799	15.21268	85.43	156	معلمة
0.000	143	12.653	0.79714	9.56570	90.09	144	منسقة

من جدول (٥) أعلاه يتضح أن:

- المتوسط النسبي الكلي لبنود الفاعلية من وجهة نظر المعلمات الجدد = ٨٥,٣٤ من ١٠٠ وهذه القيمة تقع ضمن فئة وجود فاعلية (القيمة اكبر من ٨٠) بفارق دال إحصائيا وفق نتائج اختبار ت لعينة واحدة (ت = ٤,٤٥٤ ، درجة حرية = ١٥٥ ، مستوى دلالة = ٠,٠٠٠).

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

- المتوسط النسبي الكلي لبنود الفاعلية من وجهة نظر المنسقات = ٩٠,٠٩ من ١٠٠ وهذه القيمة تقع ضمن فئة وجود فاعلية (لأنها أكبر من ٨٠) و بفارق دال إحصائياً وفق نتائج اختبارات لعينة واحدة (ت = ١٢,٦٥٣ ، درجة حرية = ١٤٣ ، مستوى دلالة = ٠,٠٠٠).

من النتائج السابقة يمكن القول إن المعلمات الجدد والمنسقات يعتبرن أن الأنشطة والفعاليات المستخدمة في برامج التهيئة فعالة وتحقق أهدافها في إحداث الدعم المناسب للمعلمات الجدد، وفي تحقيق النمو المهني لهن خلال السنوات الأولى من عملهن. وهذا يؤكد على أهمية هذه الأنشطة وضرورة استمراريتها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أهمية برامج التهيئة في دعم المعلمين الجدد واستبقائهم في المهنة وتطويرهم مهنيًا (Wong et al., 2005؛ Stansbury & Zimmerman, 2000؛ Hunter, 2016؛ Tracy, 2019).

ويوضح الجدول التالي العبارات التي حصلت على أعلى وأقل متوسط نسبي، والانحراف المعياري وقيم (ت) في محور استراتيجيات وأنشطة برنامج التهيئة من وجهة نظر المعلمات الجدد.

### جدول 6

المتوسطات النسبية والانحراف المعياري، قيم اختبار (t-test)، ومستوى الدلالة لأهم البنود في محور فاعلية استراتيجيات وأنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد وأقلها فاعلية ، من وجهة نظر المعلمات الجدد (n=156 معلمة)

درجة الفعالية	Test Value =		SD.	Mean	N (156), df=155	
	80	t				
فعالة	0.000	13.156	14.119	94.87	1.2	الجلسات الفردية بين المعلم والمنسق لمناقشة الأداء وتطبيق الإرشادات
فعالة	0.000	10.753	16.157	93.91	1.5	التغذية الراجعة التي يقدمها المنسق للمعلم عن أدائه قبل الزيارة الصفية وبعدها.
فعالة	0.000	10.424	15.899	93.27	1.3	الجلسات والمناقشات الجماعية بين المعلم والمنسق وأعضاء القسم
فعالة إلى حد ما	0.005	-2.844	31.103	72.92	1.1	مشاركة المعلم في عضوية اللجان المدرسية
فعالة إلى حد ما	0.003	-	30.370	72.76	1.1	الدعم والتدريب على الرخص المهنية
فعالة إلى حد ما	0.001	-	31.023	71.96	1.9	مشاركة المعلم في إجراء البحوث الإجرائية

\*\*دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥

## د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

يتضح حصول الاستراتيجيات التالية على أعلى متوسطات النسب: الجلسات الفردية بين المعلم والمنسق لمناقشة الأداء وتطبيق الإرشادات بمتوسط نسبي (٩٤,٨٧)، التغذية الراجعة التي يقدمها المنسق للمعلم عن أدائه قبل الزيارة الصفية وبعدها بمتوسط نسبي (٩٣,٩١)، الجلسات الجماعية بين المنسق والمعلم وأعضاء القسم بمتوسط نسبي (٩٣,٢٧). تؤكد هذه النتائج على أهمية دور المنسق في تقديم الدعم المهني للمعلم الجديد. كما تؤكد على أهمية جلسات المناقشة الفردية والجماعية وإعطاء التغذية الراجعة عن أداء المعلم وكذلك تشجيع المعلم على التفكير في الممارسات التدريسية، وجميع هذه الاستراتيجيات تؤكد الدراسات السابقة (Stansbury & Wong et al., 2005؛ Zimmerman, 2000؛ Hudson, 2012).

كما أشارت النتائج إلى أن الأنشطة التالية: (مشاركة المعلم في عضوية اللجان) بمتوسط نسبي (٧٢,٩٢) و (الدعم والتدريب على الرخص المهنية) بمتوسط نسبي (٧٢,٧٦) ومشاركة المعلم في البحوث الإجرائية بمتوسط نسبي (٧١,٩٦) تعد أنشطته أقل فعالية. وهذا قد يشير إلى تفضيل المعلمات للأنشطة المباشرة التي تركز على الممارسات التعليمية داخل الصف والتي تساعدهم على اكتساب مهارات إدارة الصف، مما قد يعمل على تقليل نسب التوتر لديهم، ويزيد من قدراتهم على التسيير السلس للدروس. تشير الدراسات إلى أن أغلب المشاكل التي يعاني منها المعلمين الجدد هي المرتبطة بالتعامل مع الطلاب مباشرة مثل مهارات إدارة الصف ومعالجة المشاكل السلوكية وكذلك دراسة الممارسات التدريسية والتأمل فيها (Friedman, 2000؛ Garcfa et al., 2019، العبد الغفور والكندي، ٢٠١٧، أحمد اخرون، ٢٠١٢).

- ويوضح الجدول التالي العبارات التي حصلت على أعلى وأقل متوسط نسبي، والانحراف المعياري وقيم(ت) في محور استراتيجيات وأنشطة برنامج التهيئة من وجهة نظر المنسقات.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

### جدول ٧

المتوسطات النسبية والانحراف المعياري، قيم اختبار (t-test)، ومستوى الدلالة لأهم بنود محور فاعلية استراتيجيات وأنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد، من وجهة نظر المنسقات

درجة الفاعلية	Test Value = 80			Mean %		(N=144 منسقة)
	p- Value	t	SD			
فعالة	0.00	22.16	8.85	96.35	الجلسات الفردية بين المعلم والمنسق لمناقشة الأداء وتطبيق الارشادات	1.2
فعالة	0.00	22.16	8.85	96.35	الجلسات والمناقشات الجماعية بين المعلم والمنسق وأعضاء القسم	1.3
فعالة	0.00	18.71	10.38	96.18	التغذية الراجعة التي يقدمها المنسق للمعلم عن أدائه قبل الزيارة الصفية وبعدها	1.5
فعالة إلى حد ما	0.77	0.30	26.66	79.34	مشاركة المعلم في عضوية اللجان المدرسية	1.10
فعالة إلى حد ما	0.14	1.49	24.93	76.91	مشاركة المعلم في إجراء البحوث الإجرائية	1.9

تتفق وجهة نظر المنسقات مع المعلمات الجدد في فعالية الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في برنامج التهيئة، ويتفقن معهن في محدودية فعالية الأنشطة التالية: مشاركة المعلم في عضوية اللجان المدرسية بمتوسط نسبي (٧٩,٣٤) ومشاركة المعلم في إجراء البحوث الإجرائية بمتوسط نسبي (٧٦,٩١).

وتؤكد هذه النتيجة ما سبق أن أشرنا إليه في أهمية التركيز على الأنشطة المرتبطة بالممارسات التدريسية مباشرة والتعامل مع الطلاب. حيث تستهلك الأنشطة الثلاثة المشار إليها وبالرغم من أهميتها الكثير من الجهد والوقت من المعلم وتصرفه عن التركيز على تعلم أساليب منهجية وتعليمية متنوعة.

سؤال الدراسة الثاني: ما أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر على أدائهم من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟  
تبيين الجداول رقم (٨) و (٩) و (١٠) النتائج المتعلقة بهذا السؤال وعلى النحو التالي:

### جدول ٨

يوضح نتائج اختبار (t-test) لقياس أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد على أدائهم

Test Value = 80		One-Sample Statistics			Mean	N	الوظيفة
p- Value	df	t	Std. Error Mean	Std. Deviation			
0.001	155	3.279	1.38211	17.263	84.53	156	معلمة
0.000	143	6.254	1.01679	12.2015	86.36	144	منسقة

من جدول (٨) أعلاه يتضح أن:

- المتوسط النسبي الكلي لبنود محور أثر البرامج على تطوير أداء المعلمات الجدد من وجهة نظرهن = ٨٤,٥٣ من ١٠٠ وهذه القيمة تقع ضمن فئة وجود فاعلية (القيمة أكبر من ٨٠) وبفارق دال إحصائيا وفق نتائج اختبار ت لعينة واحدة (ت = ٣,٢٧٩ ، درجة حرية = ١٥٥ ، مستوى دلالة = ٠,٠٠١).
- المتوسط النسبي الكلي لبنود محور أثر البرامج على تطوير أداء المعلمات الجدد من وجهة نظر المنسقات (= ٨٦,٣٦ من ١٠٠) وهذه القيمة تقع ضمن فئة وجود فاعلية (لأنها أكبر من ٨٠) وبفارق دال إحصائيا وفق نتائج اختبار ت لعينة واحدة (ت = 6.254 ، درجة حرية = ١٤٣ ، مستوى دلالة = ٠,٠٠٠).
- يتضح من الجدول السابق إن المعلمات الجدد وكذلك المنسقات يوافقن على أن لبرنامج التهيئة أثر ايجابي على أداء المعلمات، حيث تطور البرنامج مهاراتهم التدريسية ومهاراتهم في التعامل مع الزملاء والطلاب وإدارة المدرسة وأولياء الأمور ويعزز من شعورهم بالانتماء للمهنة، ويؤثر إيجابا على قرارهم بالاستمرار في المهنة. وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت النتيجة(الجراح ، ٢٠٢٠ ؛ Stansbury & Garcfa et al., 2019 ؛ Darling-Hammond ؛ McGeehan, 2019؛ Zimmerman, 2000 ؛ Witt, et al., 2009).
- ويوضح الجدول التالي المتوسطات النسبية الأعلى والأقل لعبارات محور أثر برنامج التهيئة على أداء المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمات الجدد والانحراف المعياري وقيم (ت)

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

جدول 9

المتوسطات النسبية الأعلى والأقل لعبارات المحور، والانحراف المعياري، قيم اختبار (t-test) لعينة واحدة، ومستوى الدلالة لأهم بنود محور أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد على تطوير أداء المعلمات الجدد من وجهة نظر للمعلمات الجدد (ن=156 معلمة)

Test Value =		80					
درجة الموافقة	p- Value	t	S.D	Mean	N (156), df=155		
موافق بشدة	0.000	7.47	16.28	89.74	توظيف المعلم للتكنولوجيا في البيئة التعليمية	2.17	
موافق بشدة	0.000	6.38	16.88	88.62	تطور الأداء التدريسي للمعلم	2.5	
موافق بشدة	0.000	6.05	17.14	88.3	تطبيق المعلم لاستراتيجيات تدريسية جديدة	2.12	
موافق إلى حد ما	0.017	-2.41	29.23	74.36	مساعدة المعلم على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية	2.1	
موافق إلى حد ما	0.000	-6.05	21.25	69.71	زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل	2.1	

يوضح الجدول حصول العناصر الثلاثة التالية على أعلى ترتيب في الأهمية من وجهة نظر المعلمات: توظيف المعلم للتكنولوجيا في البيئة التعليمية بمتوسط نسبي (٨٩,٧٩) ، وتطوير الأداء التدريسي بمتوسط نسبي (٨٨,٦٢) ، و تطبيق المعلم لاستراتيجيات جديده بمتوسط نسبي ( ٨٨,٣٠ ) .

وهذه النتيجة تشير إلى أن برنامج التهيئة الحالي يعمل على تحديد احتياجات المعلمين الجدد بطريقة جيدة، خاصة ما يخص استخدام التكنولوجيا، حيث تستخدم المدارس برمجيات معينة خاصة بها، ويحتاج المعلم الجديد الى إتقان استخدامها خلال السنة الأولى من عمله. وأشارت نتائج دراسة (Sciuto , ٢٠١٧) الحاجة إلى استخدام التكنولوجيا ليس فقط في التدريس، ولكن في كل مكان كأداة أساسية في التطوير المهني المستمر. كما تؤكد هذه النتائج ما أشارت إليه الدراسات السابقة في أن برامج التهيئة الفعالة تساعد المعلمين الجدد على تطوير أدائهم التدريسي مما قد

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

يساعد ذلك في نموهم المهني واستقرارهم في المهنة.  
(Stansbury&Zimmerman,2000; Garcfa et al,2020).

جدول ١٠

يوضح المتوسطات النسبية مرتبة تنازليا والانحراف المعياري، قيم اختبار (t-test) لعينة واحدة ، ومستوى الدلالة لأهم بنود محور اثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد على تطوير أداء المعلمات الجدد، من وجهة نظر المنسقات

درجة الموافقة	p-Value	t	S.D	Mean	(N=144 منسقة)
موافق بشدة	0.000	8.73	13.65	89.93	توظيف المعلم للتكنولوجيا في البيئة التعليمية
موافق بشدة	0.000	8.42	13.41	89.41	وضوح واجبات ومسؤوليات المعلم بدقة وموضوعية
موافق بشدة	0.000	8.11	13.15	88.89	تطور الأداء التدريسي للمعلم
موافق الى حد ما	0.000	-4.73	14.90	74.13	زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل

من الجدول السابق ، تتفق وجهة نظر المنسقات مع المعلمات الجدد في الأثر الإيجابي لبرنامج التهيئة على أداء المعلمات الجدد وتطويرهم مهنيا واستبقائهم في المهنة. كما تتفق وجهة نظرهم في أولويات العبارات المؤثرة في تطوير أدائهم وهي: توظيف المعلم للتكنولوجيا في البيئة التعليمية بمتوسط نسبي ( ٨٩,٩٣ )، تطوير الأداء التدريسي بمتوسط نسبي ( ٨٨,٨٩ ) وكذلك العبارة التالية تطوير المعلم لمهارات التواصل مع الزملاء والطلاب وإدارة المدرسة بمتوسط نسبي (٨٨,٧٢). وقد تفسر هذه النتيجة على أن تطوير الأداء التدريسي هو أمر أو نتيجة قد يتم ملاحظتها من قبل المنسق أكثر من المعلم، وقد يعزو السبب إلى توافر التفاعلات الإيجابية، والحوار في برنامج التهيئة لتوضيح الواجبات والمسؤوليات الملقاة على المعلمين في بداية حياتهم العملية ، وقد أشارت دراسة ( 201Solomon,٩ ) إن استخدام المعلمين المعاونين خبراتهم لتوجيه النمو المهني وتطوير المعلمين الجدد يعد أمراً حيويًا للجهود المبذولة لدعم الممارسات الفعالة ، مما يؤثر في النهاية على النمو المهني للمعلمين الجدد وتطورهم .

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

سؤال الدراسة الثالث: ما هي العوامل المؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات؟  
يبين الجدول (١١) و(١٢) النتائج المتعلقة بهذا السؤال لكل من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات على حده .

جدول ١١

المتوسطات النسبية  $t$  والانحراف المعياري، قيم اختبار ( $t$ -test) لعينة واحدة ، ومستوى الدلالة  
لأهم بنود محور العوامل المؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في  
دولة قطر، من وجهة نظر المعلمات الجدد ( $N=156$  معلمة)

درجة الموافقة	Test Value =		Std. Deviation	Mean	N (156), df=155		
	80	t					
	p- Value	t					
موافق بشدة	0.000	8.878	16.189	91.51	3.13	توافر الخبرة والكفاءة المناسبة للمنسق لتقديم أنشطة الدعم المهني	
موافق بشدة	0.000	8.088	17.027	91.03	3.19	سهولة تواصل المعلم الجديد مع المنسق	
موافق بشدة	0.000	7.336	17.407	90.22	3.6	التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد	
موافق إلى حد ما	0.334	-0.970	29.317	77.72	3.16	ابعد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد	
موافق إلى حد ما	0.007	-2.745	26.400	74.20	3.3	تقليل مهام المنسق	
موافق إلى حد ما	0.000	-4.284	21.586	72.60	3.1	تقليل مهام المعلم الجديد	

تظهر النتائج بشكل عام موافقة المعلمات على أن العوامل المدرجة في الاستبانة هي عوامل مؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد.

ولقد احتل العامل التالي قائمة العوامل المؤثرة من وجهة نظر المعلمات الجدد (توافر الخبرة والكفاءة المناسبة للمنسق لتقديم أنشطة الدعم المهني بمتوسط نسبي (٩١,٥١) وهي نتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة والتي أشارت إلى أهميه هذا العامل في

فعالية برامج التهيئة (حسونه، ٢٠١٤؛ Witt, 2009؛ Stansbury & Eberhard et al., 2002؛ Hudson, 2012؛ Zimmerman, 2000 (McGeehan, 2019).

ويأتي العامل المؤثر التالي ليؤكد على النتيجة السابقة وهي: سهولة تواصل المعلم الجديد مع المنسق بمتوسط نسبي ( ٩١,٠٣ ) ، فكلما كان المنسق مؤهلا وذو كفاءة عالية، استطاع أن ينظم فترات الاجتماع والتواصل مع المعلم الجديد ويحدد بشكل منظم الاجتماعات التي يحتاج إليها المعلم خلال هذه الفترة.

ويشير العامل التالي: تعزيز العمل الجماعي التعاوني داخل القسم والذي حصل على متوسط نسبي(٩٠,٠٦) ليؤكد على نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن إتاحة الفرصة للمعلمين الجدد للتواصل مع زملائهم، والعمل معهم، وملاحظه أدائهم، ومناقشة الممارسات التدريسية معهم، والعمل بشكل تعاوني لبناء فرق فاعلة ومنتجة، من العوامل المؤثرة في فعالية برامج التهيئة (Wong, 2005؛ Garcfa et al., 2019؛ Stansbury & Zimmerman, 2000)

كما يتضح من الجدول ذاته وجود عوامل أقل تأثيرا في فعالية برنامج التهيئة من وجهة نظر المعلمات وهي البنود التي حصلت على متوسط نسبي أقل من ( ٨٠% ) وهي : إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد بمتوسط نسبي ( ٧٧,٧٢ )، و تقليل مهام المنسق بمتوسط نسبي ( ٧٤,٢٠ )، وتقليل مهام المعلم الجديد بمتوسط نسبي ( ٧٢,٦٠). وقد توضح هذه النتيجة اعتقاد المعلمات الجدد بأن برنامج التهيئة الحالي فعال بالقدر الكافي ليتمكنهم من التعامل مع جميع أنواع الطلاب، وبدون أن يكون هناك أي تعديل على مهامهم الحالية أو مهام المنسق.

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

جدول ١٢

المتوسطات النسبية الأقل والاعلى للعوامل المؤثرة على فعالية برنامج التهيئة والانحراف المعياري، قيم اختبار (t-test)، من وجهة نظر المنسقات

درجة الموافقة	Test Value =		S D	Mean	N (144), df=143		
	p	t					
موافق بشدة	0.000	11.603	11.88	91.49	3.19	سهولة تواصل المعلم الجديد مع المنسق	
موافق بشدة	0.000	9.170	12.99	89.93	3.10	تقديم تغذية راجعه للمعلم الجديد بشكل مستمر	
موافق بشدة	0.000	8.860	12.74	89.41	3.6	التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد	
موافق إلى حد ما	0.000	-3.855	28.00	71.01	3.2	تخفيض النصاب التدريسي للمعلم الجديد	
موافق إلى حد ما	0.000	-3.666	30.01	70.83	3.16	إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد	
موافق إلى حد ما	0.000	-6.743	22.80	67.19	3.1	تقليل مهام المعلم الجديد	

وتتفق هذه النتائج مع وجهات نظر المعلمات الجدد في موافقتهم على اعتبار معظم العوامل المدرجة في الاستبانة من العوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة. وقد حصل العامل التالي على أعلى متوسط نسبي: سهولة تواصل المعلم الجديد مع المنسق بمتوسط نسبي (٩١,٤٩) وعلى الجانب الآخر كان الاتفاق في وجهات النظر بينهم على أن برنامج التهيئة أقل تأثيراً في عاملين، وقد نالا على متوسطات نسبية منخفضة من وجهة نظر المنسقات وهما: إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد بمتوسط نسبي (٧٠,٨٣) ، تقليل مهام المعلم الجديد بمتوسط نسبي (٦٧,١٩) ، وهي نتيجة تتفق مع وجهات نظر المعلمات الجدد، وقد ترجع إلى ذات الأسباب التي تشير إلى فعالية برنامج التهيئة الحالي في تمكين المعلمات في التعامل مع الطلاب من ذوي التحديات العالية، وبدون أن تخفض مهامهم.

سؤال الدراسة الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05) في وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات لكل محور من محاور الدراسة ؟

## د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق عند مستوى دلالة إحصائية (0.05). بين متوسط نسب الفعالية لمحاور الدراسة تعزى للوظيفة (معلمات جدد ومنسقات)، فيوضح الجدول (13) في ملحق الدراسة النتائج المتعلقة بهذا السؤال.

حيث يظهر أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المعلمات والمنسقات في المتوسطات النسبية لفعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد بشكل عام، (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 85,43 بانحراف معياري = 15,211) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 90,09) وانحراف معياري (9,566) ولصالح فئة المنسقات (ت = 3,146، مستوى دلالة = 0,003).

تركزت الفروق لصالح المنسقات في سبع عبارات هي:

- العبارة 1,1 الجلسات التعريفية بالسياسات واللوائح والقوانين العامة للوزارة وإدارة المدرسة (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 83,33 بانحراف معياري = 18,908) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 87.15 وانحراف معياري 12.883) و(ت = -2.028، مستوى دلالة = 0.043).
- العبارة 1,3 الجلسات والمناقشات الجماعية بين المعلم والمنسق وأعضاء القسم (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 93.27 بانحراف معياري = 15.899) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 96.35 وانحراف معياري 8.854) و(ت = -2.053، مستوى دلالة = 0.041).
- العبارة 1,6 النمذجة في الدروس (تقديم المعلمين ذوي الخبرة نماذج متميزة من الدروس للمعلمين الجدد) في نفس المدرسة أو مدارس أخرى (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 88.46، بانحراف معياري = 22.963) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 94.97، وانحراف معياري 10.061) و(ت = -3.132، مستوى دلالة = 0.002).

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

- العبارة ١,٨ تشجيع المنسق للمعلمين الجدد على ممارسات التفكير والتأمل في الأداء التدريسي (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 90.22، بانحراف معياري = 18.529) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 93.92 وانحراف معياري = 12.629) و(ت = -2.004، مستوى دلالة = 0.046).
- العبارة 1.14 الورش التدريبية المتخصصة المقدمة في القسم (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 89.74، بانحراف معياري = 19.234) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 95.31 وانحراف معياري = 11.050) و(ت = -3.042، مستوى دلالة = 0.003).
- العبارة ١,١٦ تكليف معلم/مرشد لمزاملة المعلم الجديد والتعلم من ممارساته (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 83.49، بانحراف معياري = 25.320) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 90.63 وانحراف معياري = 17.208) و(ت = -2.830، مستوى دلالة = 0.005).
- العبارة ١,١٩ الدعم والتدريب على الرخص المهنية (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 72.76، بانحراف معياري = 30.370) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 82.99 وانحراف معياري = 22.643) و(ت = -3.286، مستوى دلالة = 0.001).
- وتشير هذه النتائج إلى أن المنسقات يرون أن الأنشطة السابقة فعالة أكثر مما تراها المعلمات الجدد. قد تفسر هذه النتيجة بالتالي: قد يكون أداء المنسق ضعيفاً في تنفيذ هذه الأنشطة، وبالتالي فهي قد لا تكون فعالة بالرغم من أهميتها، أو قد لا توجد آليات جيدة لمتابعة مدى استفادة المعلمات من هذه الأنشطة، أو قد يعزو سبب ذلك إلى ضعف أساليب وطرق التدريب المستخدمة، أو أن المواعيد الخاصة بطرح هذه الأنشطة غير مناسبة، مما قد يقلل من إفادة المعلمات الجدد منها.

كما يتضح من الجدول (١٤) (في ملحق الدراسة) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات والمنسقات في المتوسطات النسبية لمحور أثر برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد بشكل عام على تطوير أدائهم، (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 84.53، بانحراف معياري = 17.262) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 86.36 وانحراف معياري = 12.201) (ت = -1.051، مستوى دلالة = 0.294).

وعند النظر إلى عبارات هذا المحور، نجد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات النسبية لجميع بنود هذا المحور بين المعلمات الجدد والمنسقات ماعدا في عبارتين، وكانت الفروق فيها لصالح المنسقات، وهي:

- العبارة ٢,١ "زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل" (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 69.71 بانحراف معياري = 21.253) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 74.13 وانحراف معياري = 14.904) و (ت = -2.070، مستوى دلالة = 0.039).

- العبارة ٢,١٠ "مساعدة المعلم على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية" (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 74.36، بانحراف معياري = 29.231) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 84.20 وانحراف معياري = 17.677) و (ت = -3.493، مستوى دلالة = 0.001).

إن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المنسقات في العبارة التالية: زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل، يعني أن المنسقات يرون أن برنامج تهيئة المعلمين الجدد له أثر إيجابي في تحقيق الرضا عن العمل أكثر مما تراه المعلمات الجدد. والواقع أن تطوير الشعور بالرضا عن العمل لا يحدث خلال السنة الأولى من العمل، بل يحتاج إلى العديد من السنوات، وذلك لأنه يرتبط بمدى إتقان الفرد لمهنته. لقد أشارت دراسة

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

(Olivadoti, 2012) أن الرضا الوظيفي لتطوير المعلمين الجدد يرتبط بمستوى

متزايد في فهم معايير التدريس المهنية وزيادة إدراك الممارسات التعليمية الفعالة .  
أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المنسقات في العبارة التالية: مساعدة  
المعلم على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية" يعني أن المنسقات يرون  
أن برنامج التهيئة يساعد المعلمات الجدد على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة  
المهنية أكثر مما تراه المعلمات الجدد. وهذا قد يرجع إلى أن إجراءات الحصول على  
الرخصة المهنية يستغرق سنوات، ولا يمكن إنجازه خلال السنة الأولى من العمل. كما  
قد ترجع هذه النتيجة إلى أن التعريف بإجراءات الحصول على الرخص المهنية يعتمد  
على أسلوب المحاضرات النظرية، وهذا الأسلوب يعتبر من أضعف طرق التدريب  
وأقلها فاعلية (سنقر ، ٢٠٠٤؛ Abdulla؛ Darling-Hammond et al., 2009؛  
Abu-Tineh et al., 2017).

وعند النظر إلى عبارات محور العوامل المؤثرة في برنامج التهيئة وكما يظهر في  
جدول (١٥) في ملحق الدراسة، نجد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين  
المتوسطات النسبية لجميع بنود هذا المحور بين المعلمات الجدد والمنسقات ماعدا في  
أربعة عبارات ، وكانت الفروق لصالح المعلمات، وهذه العبارات هي:

- العبارة ٣,١ "تقليل مهام المعلم الجديد" (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد=  
72.60، بانحراف معياري = 21.586) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات =  
67.19 وانحراف معياري 22.800) و(ت= 2.110، مستوى دلالة= 0.036).
- العبارة ٣,٢ "تخفيض النصاب التدريسي للمعلم الجديد" (المتوسط النسبي للمعلمات  
الجدد = 80.45، بانحراف معياري= 27.430) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات =  
71.01 وانحراف معياري= 27.996) و(ت= 2.949، مستوى دلالة=  
0.003).

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

- العبارة ٣,١٦ " إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد " (المتوسط النسبي للمعلمات = 77.72، بانحراف معياري = 29.317) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 70.83 وانحراف معياري = 30.006) و(ت= 2.011، مستوى دلالة = 0.045).

أما العبارة التالية فلقد كانت الفروق لصالح المنسقات وهي:

- العبارة ٣,٣ "تقليل مهام المنسق" (المتوسط النسبي للمعلمات الجدد = 74.20، بانحراف معياري = 26.400) مقابل (متوسط نسبي للمنسقات = 82.12 وانحراف معياري = 19.536) و(ت= 2.934، مستوى دلالة = 0.004).

تشير هذه النتائج إلى أن المعلمات الجدد يرون أن تقليل مهام المعلم الجديد هو عامل مؤثر في فعالية برنامج التهيئة أكثر مما تراه المنسقات. حيث أن ذلك سيعطي المعلم فرصة أكبر للاهتمام بالأولويات، وهذا ما أشارت إليه دراسة ستانزبري وزيمرمان (Stansbury & Zimmerman,2000).

كما ترى المعلمات الجدد أن تخفيض النصاب التدريسي للمعلم الجديد من العوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة أكثر مما تراه المنسقات، وتأتي هذه النتيجة لتؤكد النتيجة السابقة.

وتبين النتائج أيضاً أن المنسقات يرون أن تقليل مهام المنسق من العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج أكثر مما تراه المعلمات الجدد، حيث أن الإشراف على المعلمات الجدد في برنامج التهيئة يتطلب جهداً إضافياً تتحمله المنسقات، إضافة إلى المهام التعليمية الأخرى، وهي نتيجة تؤكد ما أشارت إليه دراسة ستانزبري وزيمرمان ( Stansbury & Zimmerman,2000) والتي أوضحت أهمية تفريغ المرشدين للقيام بمهام توجيه ودعم المعلمين الجدد، أو على الأقل تقليل مهامهم ليستطيعوا تقديم رعاية مهنية كافية للمعلمين الجدد.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

وترى المعلمات الجدد أن إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من العوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة أكثر مما تراه المنسقات، حيث أن الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة يحتاجون إلى خبرة خاصة في التعامل معهم، ونظرا لقلّة خبرات المعلم الجديد في هذا المجال فإنها تستهلك الكثير من جهده وطاقته، خاصة إذا كان عدد الطلاب كبيراً في الفصل الواحد.

### خلاصة النتائج:

مما سبق يمكن تلخيص أهم النتائج في التالي:

- تتفق المعلمات الجدد والمنسقات على فعالية الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في برنامج تهيئة المعلمات الجدد، ويرون أنها تحقق أهدافها في إحداث الدعم المناسب للمعلمات الجدد، وفي تحقيق النمو المهني لهن خلال السنوات الأولى من عملهن. وهذا يؤكد على أهمية هذه الأنشطة وضرورة استمراريتها.
- كما تتفق المعلمات الجدد والمنسقات على محدودية فعالية الأنشطة التالية: مشاركة المعلم في عضوية اللجان المدرسية، وإجراء البحوث الإجرائية.
- تتفق المعلمات الجدد والمنسقات على أن لبرنامج التهيئة أثر إيجابي على أداء المعلمات الجدد، حيث يطور البرنامج مهاراتهن التدريسية، ومهاراتهن في التعامل مع الزملاء، والطلاب، وإدارة المدرسة، وأولياء الأمور، ويعزز من شعورهن بالانتماء للمهنة، ويؤثر إيجاباً على قرارهن بالاستمرار في المهنة.
- تتفق المعلمات الجدد والمنسقات في أن أهم الآثار الإيجابية لبرنامج التهيئة: توظيف التكنولوجيا في البيئة التعليمية، وتطوير الأداء التدريسي للمعلم.
- تتفق المعلمات الجدد والمنسقات في أن أهم العوامل المؤثرة في فعالية برامج التهيئة، هي العوامل المرتبطة بكفاءة المنسق.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات عند مستوى دلالة (0,05)، ولصالح المنسقات في العبارات التالية الخاصة

## د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

بالاستراتيجيات والأنشطة الفعالة، وعلى النحو التالي: الجلسات التعريفية بالسياسات واللوائح والقوانين العامة للوزارة وإدارة المدرسة، الجلسات والمناقشات الجماعية بين المعلم والمنسق وأعضاء القسم، النمذجة في الدروس، تشجيع المنسق للمعلمين الجدد على ممارسات التفكير والتأمل في الأداء التدريسي، الورش التدريبية المتخصصة المقدمة في القسم، تكليف معلم/مرشد لمزاملة المعلم الجديد والتعلم من ممارساته، الدعم والتدريب على الرخص المهنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولصالح المنسقات في العبارات التالية الخاصة بأثر برنامج التهيئة على أداء المعلمين، وعلى النحو التالي: زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل، ومساعدة المعلم على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولصالح المعلمات في العبارات التالية الخاصة بالعوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة وعلى النحو التالي: تقليل مهام المعلم الجديد، وتخفيض النصاب التدريسي للمعلم الجديد، و إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات الجدد والمنسقات عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولصالح المنسقات في العبارة التالية الخاصة بالعوامل المؤثرة في فعالية برنامج التهيئة، وهي: تقليل مهام المنسق.

## مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر: من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

### توصيات البحث

من خلال عرض ومناقشة النتائج توصي الدراسة بما يأتي:

- أهمية التركيز في برامج تهيئة المعلمين الجدد على الأنشطة والاستراتيجيات المرتبطة بممارسات التدريس والتعامل مع الطلاب كونها ذات أولوية بالنسبة للمعلمين الجدد.
- الاهتمام بإعداد وتدريب المنسقين على كيفية تنفيذ المهام الخاصة بدعم وتوجيه المعلمين الجدد.
- أهمية بناء الأنشطة والاستراتيجيات الخاصة ببرنامج تهيئة المعلمين الجدد بناء على احتياجاتهم الفعلية.
- النظر في إمكانية تقليل مهام المعلمين الجدد والمنسقين القائمين على تقديم برامج التهيئة للمعلمين الجدد.
- النظر في إبعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية في التعلم من صفوف المعلمين الجدد.
- العمل على تأسيس شبكة الكترونية لربط المدارس بعضها مع البعض والاستفادة من النماذج الناجحة والعمل بروح الفريق وذلك لزيادة الاهتمام بالعنصر التكنولوجي في برامج تهيئة ودعم المعلمين الجدد.
- أهمية المراجعة الدورية لبرامج تهيئة المعلمين الجدد لتقدير مدى فعالية الأنشطة المستخدمة.

## المراجع

- إدارة السياسات والأبحاث التربوية.(٢٠٢٠). إحصاءات التعليم السنوية في دولة قطر للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠. وزارة التعليم والتعليم العالي، الدوحة.
- أحمد، إبراهيم أحمد، وحسين، سلامة عبد العظيم، ومحمد، فاطمة السيد. ( ٢٠١٢ ) . معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة معاصرة . مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، ٢٣ ( ٩١ ) ، ٤٤-٣١
- الجراح، ولاء محمد.( ٢٠٢٠ ) . فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد وعلاقتها في تحسين أدائهم من وجهة نظر المشرفين والمدرسين والمعلمين في مدارس محافظة إربد [ رسالة دكتوراه ، جامعة اليرموك ، كلية التربية ، الأردن ] . جامعة اليرموك.
- <http://Search.manduma.com/record/1140845>
- المخادمه ، بدر عبدالرحمن . ( ٢٠٠٧ ) . تقدير فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن ] . جامعة اليرموك،
- <http://Search.manduma.com/record/719755>
- العبد الغفور، محمد محمود، والكندي، هبه أحمد . ( ٢٠١٧ ) . التدريب في اثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في ضوء احتياجاتهن: الواقع والمأمول. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ٤٣ ( ١٦٦ ) ، ٦٣-١٠١ .
- العمرى، حسان غازي .(٢٠١٣). مؤشرات الثبات والصدق المحكي لمقياس المهارات الاجتماعية للطلبة على عينات أردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مجلس النشر العلمي، (١٤) ٢ ، ٣٠٦-٢٨٥ .
- <http://search.mandumah.com/Record/429391>.
- جامعة قطر.(٢٠٢٠). تقرير إحصائي غير منشور. كلية التربية.
- حسونه، نوره سعدي .( ٢٠١٤ ) . فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي يواجهونها أثناء التدريب من وجهة نظر المعلمين المساندين والمعلمين المتدربين والمشرفين [ رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ] .كلية الدراسات العليا .
- <http://search.mandumah.com/Record/717603>.
- دانيلسون ، تشارلوت.( ٢٠١٣ ) . تحسين الممارسات المهنية – إطار للتعليم ( مدارس الظهران الأهلية ، ترجمة؛ ط١ ) . دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع. ( د.ت ) .
- سنقر، صالحه محي الدين .( ٢٠٠٤ ) . الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم. المؤتمر الدولي نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل. جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، ٢ ، ١٤٧-١٥٩ .
- صادق، حصه محمد، وفخرو، عائشة أحمد، والأكرف، مباركه صالح (٢٠٢٣). واقع برنامج تهيئة المعلمين الجدد مهنيًا في النظام التعليمي القطري: دراسة استطلاعية. دراسة مقبولة للنشر. مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، كلية التربية، العدد(٢١).
- مركز التدريب والتطوير التربوي .(٢٠١٨). التقرير السنوي٢٠١٧-٢٠١٨. وزارة التعليم والتعليم العالي، الدوحة.

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

- وزارة التعليم والتعليم العالي، إدارة التوجيه التربوي. (٢٠١٨). التقرير السنوي لإدارة التوجيه التربوي ٢٠١٨-٢٠١٧، الدوحة.
- وزارة التعليم والتعليم العالي، إدارة التوجيه التربوي. (٢٠٢١-٢٠٢٠). الدليل الإرشادي للموجه التربوي، الدوحة.
- وزارة التعليم والتعليم العالي، إدارة السياسات والأبحاث. (٢٠١٧). النشرة الإحصائية للتعليم. قسم الإحصاء، الدوحة.
- Abu-Tineh, A., & Sadiq, H. (2017). *Characteristics and models of effective professional development: the case of schoolteachers in Qatar, Professional Development in Education*. DOI: 10.1080/19415257.2017.1306788.
- Abdulghafoor, M., & Al\_Kandri, H. (2017). *In service training for nursery teachers in State of Kuwait: the Status Quo and ways of development from teachers perspective to meet their needs (In Arabic) . Journal Of the Gulf and Arabian Peninsula Studies ,43(166), 63- 101.*
- Ahmad, I., Husayn, S., & Muhammad, F. (2012). *Criteria for accrediting professional development programs for teachers in Egypt, a critical and contemporary view (In Arabic). Journal of the Faculty of Education, Benha University, 23 (91). 31-44.*
- Almakademeh, B. (2007). *Estimating efficiency level of practical programmers for new teachers in the Governorate of Irbid from their points of view (In Arabic). [Master thesis, Yarmouk University]. Yarmouk University. <http://Search.manduma.com/record/719755>.*
- Al-Umarī, H. (2013). *Indicators of the thirds and spoken honesty of the social skills scale for students on Jordanian samples (In Arabic). Journal of Educational and Psychological Sciences, University of Bahrain, Scientific Publication Council, (14)2, 285-306. <http://search.mandumah.com/Record/429391>.*
- Armstrong, K. (٢٠١٢). *Stuck in the middle: The professional development experiences of new teacher academy facilitators [ ProQuest LLC, Ed.D. dissertation, Teachers College]. Columbia University. URL: [http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res\\_dat=xri:pqm&rft\\_dat=xri:pqdiss:3493769](http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res_dat=xri:pqm&rft_dat=xri:pqdiss:3493769).*
- Danielson, Ch. (2013). *Improving professional practices - A Framework for Education (N.D. S, Trans; first ed.) (in Arabic). Educational Book House for publishing and distribution. (D.T).*

- Darling-Hammond, L., Wei, R., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and Abroad. *National Staff Development Council*, 12.
- Eberhard, J., Reinhardt, P., & Stottlemeyer, B. (2002). *Strategies for new teacher retention: creating a climate of authentic professional development for teachers with three or less years of experience Texas A and M Univ., Corpus Christi. South Texas Research and Development Center.*
- Ehlers, T. (2019). *Supporting beginning teachers through mentorship.* Concordia University, St. Paul -8-2019.
- Friedman, I. (2000). "burnout in teachers" shattered dream of impeccable professional performance. *JCLP/ in session psychotherapy practice*, 56(5).595-606.
- Garcfa, E., & Weiss, E. (2019). *The role of early career Support, continuous professional development, and learning communities in the teacher shortage.* Economic policy Institute, Washington, DC.
- Gilman, J. (2017). *Investigation of perceptions of beginning teachers who participated in a new induction program.* School of The University of Maryland, College Park.
- Hassounneh, N. (2014). *The effectiveness of the ministry of education new teachers training program and the difficulties they face from these new teachers' point of view, their supporting teachers, and supervisors (in Arabic).* [Master Thesis, University of Jordan]. College of Graduate Studies.
- Hudson, P. (2012). How can schools supporting beginning teachers? a call for timely Induction and mentoring for effective teaching. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 71-84.
- Hunter, J. (2016). *New teachers Induction: A program evaluation [ A dissertation presented to school of education].* College of William and Mary. <https://scholarworks.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=etd>.
- Jarrah, W. (2020). *Impact programs training effectiveness impact for new teachers and its relation to their performance improvements as perceived by supervisors, teachers, and principals in schools at Irbid Governorate (in Arabic).* [PhD Thesis, Yarmouk University, College of Education, Jordan]. Yarmouk University . <http://Search.manduma.com/record/1140845>.

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

- McGeehan, A. (2019). *A study of new teachers' perceptions of their induction program* [Seton Hall University, Dissertation and Thesis]. (ETDs).2609. <https://scholarship.shu.edu/dissertations/2609/>.
- Olivadoti, H. (.2012). *New teacher induction, mentoring, and the development of self-determined professional educators* [ ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation]. George Fox University.  
URL: [http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res\\_dat=xri:pqm&rft\\_dat=xri:pqdiss:3515010](http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res_dat=xri:pqm&rft_dat=xri:pqdiss:3515010).
- Sadiq, M. Hissa, Fakhroo, A. Aisha, Al-Akraf, S. Mubarak (2023). *The Reality of the Induction Program for Novice teachers in the Qatari Education System: A pilot Study (in Arabic)*. (in press). *The educational Sciences Journal*. QU. College of Education. 21.
- Sanqur, Ş. (2004). *Recent trends in teacher training. International conference towards better preparation for the future teacher* (in Arabic). *Sultan Qaboos University, College of Education*, 2, 147-159.
- Stansburg, K., & Zimmerman, J. (2000) *Lifelines to the classroom: Designing support for beginning teachers*. (WestEd knowledgeBrief). San Francisco: west Ed.
- Sciuto, D. (2017) *Building connective capital and personal learning networks through online professional development communities for new teachers* [ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation]. University of Massachusetts Lowell. [http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res\\_dat=xri:pqm&rft\\_dat=xri:pqdiss:10592617](http://0-gateway.proquest.com.mylibrary.qu.edu.qa/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res_dat=xri:pqm&rft_dat=xri:pqdiss:10592617)
- Solomon, P.( 2019 ). *Servant leader behaviors of mentors and new teacher professional growth and development* [ProQuest LLC, E.D. Dissertation]. Azusa Pacific University. <https://eric.ed.gov/?id=ED598494>.
- Witt, D. (2009). *An exploratory study of professional development experiences for new middle school sciences teachers in Suburban School District* [ Pro Quest LLC, ED.D. dissertation]. university of Missouri-columbia.  
<https://mospace.umsystem.edu/xmlui/handle/10355/6162>.
- Wong K, H., Britton, T.& Gancer, T. (2005). “*What the world can teach us about new teacher induction*”. *Phi Delta Kappan*, 86 No (5), 379-384.
- Zuljan, M., & Pozarnik, B. (2014). *Induction and early-career support of teachers in Europe*. *European Journal of Education*. 49(2),192-205.

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

(ملحق الدراسة)

(الجدول رقم ١٥، ١٤، ١٣)

جدول (١٣): المتوسط النسبي والانحراف المعياري، قيم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ومستوى الدلالة لمحور فاعلية استراتيجيات وأنشطة برنامج تهيئة المعلمين الجدد للمقارنة بين استجابات المعلمات الجدد والمنسقات.

العبارة	الوظيفة	N	Mean	S.D	t	df	p-value
1.1 الجلسات التعريفية بالسياسات واللوائح والقوانين العامة للوزارة وإدارة المدرسة	معلمة	156	83.33	18.908	-2.028	298	0.043
	منسقة	144	87.15	12.883			
1.2 الجلسات الفردية بين المعلم والمنسق لمناقشة الأداء وتطبيق الارشادات	معلمة	156	94.87	14.119	-1.079	298	0.281
	منسقة	144	96.35	8.854			
1.3 الجلسات والمناقشات الجماعية بين المعلم والمنسق وأعضاء القسم	معلمة	156	93.27	15.899	-2.053	298	0.041
	منسقة	144	96.35	8.854			
1.4 حضور المعلم لندوات ومؤتمرات علمية وتربوية	معلمة	156	82.21	23.591	-1.705	298	0.089
	منسقة	144	86.28	16.940			
1.5 التغذية الراجعة التي يقدمها المنسق للمعلم عن أدائه قبل الزيارة الصفية وبعدها	معلمة	156	93.91	16.157	-1.435	298	0.152
	منسقة	144	96.18	10.377			
1.6 النمذجة في الدروس (تقديم المعلمين ذوي الخبرة نماذج متميزة من الدروس للمعلمين الجدد)	معلمة	156	88.46	22.963	-3.132	298	0.002
	منسقة	144	94.97	10.061			
1.7 توجيه المعلمين لقراءات تربوية تستهدف تعزيز مهارات التدريس	معلمة	156	88.14	21.711	-1.337	298	0.182
	منسقة	144	90.97	13.744			
1.8 تشجيع المنسق للمعلمين الجدد على ممارسات التفكير والتأمل في الأداء التدريسي	معلمة	156	90.22	18.529	-2.004	298	0.046
	منسقة	144	93.92	12.629			
1.9 مشاركة المعلم في إجراء البحوث الإجرائية	معلمة	156	71.96	31.023	-1.517	298	0.130
	منسقة	144	76.91	24.926			
1.10 مشاركة المعلم في عضوية اللجان المدرسية	معلمة	156	72.92	31.103	-1.913	298	0.057
	منسقة	144	79.34	26.663			
1.11 تقديم الدعم النفسي والمعنوي للمعلم من قبل المنسق والزملاء	معلمة	156	89.10	20.903	-1.896	298	0.059
	منسقة	144	93.06	14.316			
1.12 الإرشادات والتوجيهات التي يقدمها الموجه التربوي للمعلم	معلمة	156	92.15	17.228	-1.383	298	0.168
	منسقة	144	94.44	10.430			
1.13 الورش التدريبية العامة في	معلمة	156	87.82	21.154	-1.625	298	0.105

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

p-value	df	t	S.D	Mean	N	الوظيفة	العبارة
			15.453	91.32	144	منسقة	المدرسة
0.003	298	-3.042	19.234	89.74	156	معلمة	1.14 الورش التدريبية المتخصصة المقدمة في القسم
			11.050	95.31	144	منسقة	
0.004	298	-2.936	25.576	80.93	156	معلمة	1.15 الورش التدريبية التي ينظمها مركز التدريب والتطوير التربوي
			18.434	88.54	144	منسقة	
0.005	298	-2.830	25.320	83.49	156	معلمة	1.16 تكليف معلم/مرشد لمزاملة المعلم الجديد والتعلم من ممارساته
			17.208	90.63	144	منسقة	
0.575	298	-0.561	25.812	82.69	156	معلمة	1.17 الورش التدريبية عن بعد
			20.214	84.20	144	منسقة	
0.003	298	-2.991	26.606	85.10	156	معلمة	1.18 التخطيط الجماعي التعاوني للدروس
			15.610	92.71	144	منسقة	
0.001	298	-3.286	30.370	72.76	156	معلمة	1.19 الدعم والتدريب على الرخص المهنية
			22.643	82.99	144	منسقة	
0.002	298	-3.147	15.213	85.43	156	معلمة	مدى فعالية استراتيجيات وأنشطة برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد بشكل عام
			9.566	90.09	144	منسقة	

جدول ( ١٤ ): المتوسط النسبي ، والانحراف المعياري ، قيم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ومستوى الدلالة لمحور أثر برنامج تهيئة المعلمين الجدد على تطوير أداء المعلمات الجدد للمقارنة بين استجابات المعلمات الجدد والمنسقات

p-Value	df	t	Std. Deviation	Mean	N	الوظيفة	العبارة
0.039	298	-2.070	21.253	69.71	156	معلمة	2.1 زيادة مستوى رضا المعلم عن العمل
			14.904	74.13	144	منسقة	
0.579	298	-0.556	21.124	83.33	156	معلمة	2.2 قدرة المعلم على ترجمة ما اكتسبه من معرفة نظريه في الدراسة الجامعية إلى ممارسات عملية
			16.193	84.55	144	منسقة	
0.137	298	-1.493	21.051	83.97	156	معلمة	2.3 تأقلم وتكيف المعلم مع البيئة المدرسية
			15.072	87.15	144	منسقة	
0.354	298	-0.929	18.469	86.22	156	معلمة	2.4 تغلب المعلم على التحديات التعليمية داخل الصف
			14.774	88.02	144	منسقة	
0.879	298	-0.152	16.883	88.62	156	معلمة	2.5 تطور الأداء التدريسي للمعلم
			13.148	88.89	144	منسقة	
0.081	298	-1.749	21.648	85.74	156	معلمة	2.6 وضوح واجبات ومسؤوليات المعلم بدقة وموضوعية
			13.412	89.41	144	منسقة	
0.455	298	-0.748	25.020	81.25	156	معلمة	2.7 اتخاذ المعلم لقرار الاستمرار في

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

p-Value	df	t	Std. Deviation	Mean	N	الوظيفة	العبارة
			18.423	83.16	144	منسقة	المهنة
0.184	298	-1.332	25.805	81.89	156	معلمة	2.8 تعزيز شعور المعلم بالانتماء للمهنة
			16.305	85.24	144	منسقة	
0.660	298	-0.440	18.729	87.34	156	معلمة	2.9 إمام المعلم بدوره ومسئوليته كفرد في الفريق
			14.467	88.19	144	منسقة	
0.001	298	-3.493	29.231	74.36	156	معلمة	2.10 مساعدة المعلم على استيفاء متطلبات الحصول على الرخصة المهنية
			17.677	84.20	144	منسقة	
0.868	298	0.167	19.058	85.58	156	معلمة	2.11 إتقان المعلم لمهارات التفكير في الممارسات المهنية
			15.195	85.24	144	منسقة	
0.602	298	0.521	17.138	88.30	156	معلمة	2.12 تطبيق المعلم لاستراتيجيات تدريسية جديدة
			15.075	87.33	144	منسقة	
0.310	298	-1.017	19.548	86.54	156	معلمة	2.13 فهم المعلم لنقاط الضعف لدى الطلاب ومعالجتها
			13.828	88.54	144	منسقة	
0.806	298	-0.245	19.774	87.18	156	معلمة	2.14 تطوير المعلم لمهارات إدارة الصف
			14.483	87.67	144	منسقة	
0.420	298	-0.808	20.216	84.94	156	معلمة	2.15 تطوير المعلم لمهارات التعامل مع أولياء الأمور
			15.620	86.63	144	منسقة	
0.573	298	-0.565	18.293	87.66	156	معلمة	2.16 تطوير المعلم لمهارات التواصل مع الزملاء والطلاب وإدارة المدرسة
			13.494	88.72	144	منسقة	
0.915	298	-0.107	16.282	89.74	156	معلمة	2.17 توظيف المعلم للتكنولوجيا في البيئة التعليمية
			13.651	89.93	144	منسقة	
0.781	298	-0.279	24.124	83.17	156	معلمة	2.18 التوافق بين ماتم تعلمه في برنامج اعداد المعلم بكلية التربية وبرنامج الدعم المقدم
			17.358	83.85	144	منسقة	
0.925	298	-0.095	18.943	87.66	156	معلمة	2.19 تطبيق استراتيجيات متنوعة لتقييم تعلم الطلبة
			14.779	87.85	144	منسقة	
0.819	298	-0.229	19.969	86.86	156	معلمة	2.20 تطوير مهارات مراعاة الفروق الفردية والتمايز بين الطلبة
			14.782	87.33	144	منسقة	
0.290	298	-1.060	22.679	85.10	156	معلمة	2.21 فهم وتوظيف النماذج والاستراتيجيات المطورة وكفايات المعلم الموضحة في دليل المعلم للمناهج المطورة
			15.645	87.50	144	منسقة	
0.294	298	-1.051	17.262	84.53	156	معلمة	أثر برنامج الدعم المهني للمعلمين الجدد على تطويرهم بشكل عام
			12.201	86.36	144	منسقة	

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

جدول (١٥) المتوسط النسبي، والانحراف المعياري، قيم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين ومستوى الدلالة لمحور العوامل المؤثرة في فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية في دولة قطر للمقارنة بين استجابات المعلمات الجدد والمنسقات

العبارة	الوظيفة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	Df	p-value
3.1 تقليل مهام المعلم الجديد	معلمة	156	72.60	21.586	1.728	2.110	298	0.036
	منسقة	144	67.19	22.800	1.900			
3.2 تخفيض النصاب التدريسي للمعلم الجديد	معلمة	156	80.45	27.430	2.196	2.949	298	0.003
	منسقة	144	71.01	27.996	2.333			
3.3 تقليل مهام المنسق	معلمة	156	74.20	26.400	2.114	-2.934	298	0.004
	منسقة	144	82.12	19.536	1.628			
3.4 تدريب المنسقين على الطرق المناسبة لتقديم الدعم للمعلمين الجدد	معلمة	156	85.58	21.820	1.747	1.075	298	0.283
	منسقة	144	82.99	19.757	1.646			
3.5 تعزيز العمل الجماعي التعاوني داخل القسم	معلمة	156	90.06	17.199	1.377	0.454	298	0.650
	منسقة	144	89.24	14.072	1.173			
3.6 التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد	معلمة	156	90.22	17.407	1.394	0.459	298	0.646
	منسقة	144	89.41	12.744	1.062			
3.7 تركيز الورش التدريبية على الاحتياجات والتحديات التي تواجه المعلمين الجدد	معلمة	156	88.78	16.871	1.351	0.134	298	0.893
	منسقة	144	88.54	13.828	1.152			
3.8 البدء بأنشطة برنامج الدعم المهني في مرحلة مبكرة من العام الدراسي	معلمة	156	88.94	18.237	1.460	0.029	298	0.977
	منسقة	144	88.89	13.477	1.123			
3.9 التدرج في إعطاء المهام وتنفيذها	معلمة	156	89.74	18.376	1.471	0.612	298	0.541
	منسقة	144	88.54	15.327	1.277			
3.10 تقديم تغذية راجعه للمعلم الجديد بشكل مستمر	معلمة	156	89.58	17.029	1.363	-0.197	298	0.844
	منسقة	144	89.93	12.995	1.083			
3.11 استمرار المعلم في نفس المدرسة أثناء تقديم برنامج الدعم المهني	معلمة	156	86.86	21.146	1.693	-0.134	298	0.893
	منسقة	144	87.15	16.190	1.349			
3.12 مناقشة خطة الدعم المهني مع المعلم الجديد قبل تنفيذها	معلمة	156	89.42	18.845	1.509	0.813	298	0.417
	منسقة	144	87.85	14.175	1.181			
3.13 توافر الخبرة والكفاءة المناسبة للمنسق لتقديم أنشطة الدعم المهني	معلمة	156	91.51	16.189	1.296	1.216	298	0.225
	منسقة	144	89.41	13.412	1.118			
3.14 تكليف المعلم الجديد في تدريس منهج واحد أثناء تنفيذ برنامج الدعم	معلمة	156	89.10	20.513	1.642	0.804	298	0.422
	منسقة	144	87.33	17.490	1.458			

د. حصه محمد صادق د. عائشة أحمد فخرو د. مباركه صالح الأكرف

p-value	Df	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	الوظيفة	العبارة
0.241	298	1.174	2.288	28.581	80.45	156	معلمة	3.15 تقليل عدد الطلاب في فصول المعلم الجديد بحيث لا يزيد العدد عن ٢٠ طالبا
			2.392	28.698	76.56	144	منسقة	
0.045	298	2.011	2.347	29.317	77.72	156	معلمة	3.16 ابعاد الطلاب من ذوي التحديات العالية من صفوف المعلمين الجدد
			2.500	30.006	70.83	144	منسقة	
0.994	298	0.007	1.509	18.845	89.42	156	معلمة	3.17 تشجيع وتحفيز الممارسات التدريسية المميزة للمعلم المستجد
			1.171	14.049	89.41	144	منسقة	
0.924	298	0.095	1.437	17.951	89.58	156	معلمة	3.18 اثراء برنامج الدعم بمصادر تعزز التطوير الذاتي للمعلمين الجدد
			1.090	13.083	89.41	144	منسقة	
0.785	298	-0.274	1.363	17.027	91.03	156	معلمة	3.19 سهولة تواصل المعلم الجديد مع المنسق
			0.991	11.886	91.49	144	منسقة	
0.347	298	0.942	1.21259	15.145	86.0	156	معلمة	العوامل المؤثرة في فعالية أنشطة برنامج الدعم المهني المقدم للمعلمين الجدد بشكل عام
			0.95782	11.493	84.59	144	منسقة	

مدى فعالية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر:  
من وجهة نظر المعلمات الجدد والمنسقات

---