

الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية

The training needs of school principals in light of the requirements of the educational policy towards a university-based education approach

ايمان عاكف احمد زيتاوي¹

¹باحثة في الإدارة التربوية - كلية الدراسات العليا - قسم الإدارة التربوية - الجامعة العربية الأمريكية -
فلسطين

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية، دراسة تطبيقية على مديري ومديرات المدارس المطبقة لسياسة التعليم الجامع في المحافظات الشمالية- فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد تَكَوَّنَ مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس المطبقة لسياسة التعليم الجامع بمدارسهم بالمحافظات الشمالية - فلسطين، خلال العام الدراسي 2021-2022م، والذين يقدر عددهم بـ (89) مديراً ومديرة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة اختارت الباحثة عينة الدراسة من جميع مفردات المجتمع الأصلي. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج كان من أهمها أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاءت الأوزان النسبية لجميع المحاور بنسب مقاربة ما بين (81.2% إلى 85.2%)، وجاءت درجة موافقة أفراد الدراسة على جميع محاور الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، بوزن نسبي (83.72)، بما نسبته (83.72%)، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير: (الجنس).

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية - مديري المدارس - التوجه - سياسة التعليم الجامع.

Abstract:

This study aimed to identify the training needs of school principals in the light of the requirements of orientation towards the educational policy of inclusive education, an applied study on the principals of schools applying the policy of inclusive education in the northern governorates - Palestine. The study population consisted of all school principals who applied the inclusive education policy in their schools in the northern governorates - Palestine, during the 2021-2022 school year, whose number is estimated at (89) principals, and given the small size of the study community, the researcher chose the study sample from all the vocabulary of the original community. The study reached many results, the most important of which was that the training needs of school principals in light of the requirements of orientation towards the educational policy of inclusive education came to a large degree, as the relative weights of all axes came in close proportions between (81.2% to 85.2%), and the degree of approval of the study members came On all axes of training needs to a large extent, with a relative weight of (83.72), with a percentage of (83.72%), and the results also showed that there are no differences Statistically significant at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) among the arithmetic averages of the sample members' estimates of their training needs from their point of view, due to the variable: (gender).

Keywords: Training Needs - School Principals - Orientation - Inclusive Education Policy.

مقدمة:

وتطوير وتنمية للعنصر البشري (الباهلي، 2004م، ص 89)، حيث يعتمد إعداد القادة التربويين وتدريبهم على فهم ثقافة المجتمع، والتوحد معها ومشاركة المجتمع همومه ومشكلاته، في إطار القيم والمصلحة العامة، وذلك كله مع الحرص على الاختيار الجاد لهؤلاء القيادات ليكون لديهم القدرة على التعاطي مع مقدرات التدريب (أبو زيد، 2011م، ص 35).

ويعد التدريب كذلك واحدًا من أهم خطوات ومفاتيح الإصلاح التعليمي في رفع مستوى العاملين وتطويرهم، ومن المهم أن يكون هذا التدريب متوافقًا مع أحدث الاتجاهات الإدارية الحديثة، كي يسهم بشكل إيجابي في تطوير وظائف القيادات التربوية (الظفيري، 2020).

فقد أوصت العديد من الدراسات مثل دراسة سلامة (2018)، ودراسة الغامدي (2019)، ودراسة القرني (2020)، ودراسة نجم (2020)، بالاهتمام بمديري المدارس، والنظر في احتياجاتهم التدريبية بشكل دوري نظرا لتغير الأنظمة والتطور في المتطلبات الإدارية والتجديد في النظريات المعرفية والاتجاهات الإدارية الحديثة، مما يتطلب مساعدة هذه الفئة القيادية في تطوير مهاراتها عبر البرامج التدريبية المصممة وفق احتياجاتها، خاصة في ضوء التوجه نحو سياسات تعليمية جديدة، والتي يعتبر التعليم الجامع من أهمها.

فمع مرور الوقت زاد الاهتمام بالتعليم الجامع من حيث المفهوم والممارسات على اعتبار أن التعليم الجامع يمثل عمليات الإصلاح للعملية التعليمية، واستراتيجية أساسية للتعامل مع مصادر الإقصاء والتهميش والاستبعاد، فالتعليم الجامع يدعم التنوع بين جميع المتعلمين، لتحقيق مبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير تعليم ذي جودة عالية لجميع الطلبة دون النظر إلى خلفياتهم الثقافية وقدراتهم العقلية وظروفهم الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنفسية التي يعيشونها. (مؤنس وجمعة، 2013م، ص 5).

يعد العنصر البشري عاملاً مهماً في تطوير المؤسسات التربوية التعليمية، ولما كانت المدرسة جزء أصيل في المجتمع تمارس أدوارها وتحقق الرقي والتقدم للمجتمع، فإن تطوير قادة المدارس يمثل ضرورة حتمية لدى المهتمين والمختصين، فقيادات المدارس هي المحرك الأساس الذي تتمحور حوله مختلف الأنشطة والبرامج التعليمية، فهي المسير لشؤونها، والموجه لتحقيق أهدافها، فمهام مدير المدرسة متعددة فهو المسؤول الأول عن مدرسته، يهتم برعاية الطلاب والحفاظ عليهم وإتاحة الفرصة الكاملة لنموهم وتنظيم سير العمل (العجمي، 2007، ص 114)، فقيادات المدارس هم المحرك الأساس الذي تتمحور حوله مختلف الأنشطة والبرامج التعليمية. (Zeng, 2018)

ولكي يتمكن التعليم فعلاً من تلبية متطلبات العصر، لا بد من توفير المناخ التعليمي المناسب وتوفير المديرين المؤهلين (عايش، 2009، ص 47)، وتعد التنمية المهنية للمديرين من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء الإداري، مما ينعكس إيجاباً على تطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم؛ مما يؤدي إلى تحقيق مبدأ التعليم للجميع. (الناقة، 2012، ص 7).

وللتدريب أهميته من حيث تحقيقه للأهداف المرسومة، والمرجوة، ولا يقتصر التدريب على تزويد المتدربين بالمعرفة، والمعلومات الضرورية، بل إكسابهم الخبرات، والمهارات كرسم السياسات والتخطيط السليم واتخاذ القرارات وحل المشكلات، إضافة إلى أن التدريب يكفل للمؤسسات التعليمية، توفير كفاءات تربوية تستطيع قيادة العمل التعليمي، حسب سياسة الدولة التعليمية، وتقديم خدمة نوعية مميزة لأفراد المجتمع (العنزي، 2007م، ص 35).

ويؤدي التدريب دوراً أساسياً في تحريك التنمية ونمو الثقافة ونمو الحضارة، وهو أداة التغيير الرئيسة ووسيلة التعامل الأولى مع التكنولوجيا الحديثة، وهو أساس كل تعليم

3. ما الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في المحاور التالية: (إدارة العمليات الإدارية والتعليمية والتخطيط وإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير: (الجنس)؟
5. ما التوصيات و المقترحات الإجرائية لتحقيق الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية؟

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الحالية إلى ما يلي:
1. معرفة الأسس النظرية للاحتياجات التدريبية في المؤسسات التعليمية.
 2. الكشف عن واقع التعليم الجامع في المؤسسات التعليمية.
 3. التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في المحاور التالية: (إدارة العمليات الإدارية والتعليمية والتخطيط وإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة.
 4. معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير: (الجنس)؟
 5. الخروج بالتوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية.

أهمية الدراسة:

- نبعت أهمية الدراسة مما يلي:
1. من المأمول أن تلقي الدراسة الحالية الضوء على موضوع (الاحتياجات التدريبية، التعليم الجامع) في وقت يحتاج المجتمع الفلسطيني فيه إلى تطوير

ومن هنا ظهرت أهمية مفهوم التعليم الجامع، الذي كان فيما مضى محصوراً على الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، لكنه تطور الآن نحو فكرة أن جميع الأطفال ينبغي أن يحصلوا على فرص تعليمية متكافئة في مدارس التعليم العام، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية، أو الاجتماعية، أو اختلافهم في القدرات والطاقات. (مهنا، 2018، ص5)

مشكلة الدراسة وأسئلتها

في إطار الجهود الحثيثة المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية الهادفة للارتقاء بالعملية التعليمية، وكون الاحتياجات التدريبية بمثابة القوة الدافعة لأي عمل تربوي، وعطفاً على ما تقدم، فالدراسة الحالية تنطلق وفقاً لما ورد في الأدبيات النظرية والعديد من الدراسات العلمية التي توصي بأهمية النظر في الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس، بشكل دوري، وذلك نظراً لتجدد الظروف والأحوال والاتجاهات الإدارية الحديثة، كما أن عمل الباحثة بالسلك التعليمي كمعلمة، إضافة للمقابلات التي عقدتها والدراسة الاستطلاعية التي طبقتها والاستبانة الأولية التي تم بناؤها تبين الحاجة للتدريب، حيث ظهرت رغبة العديد من مديري ومديرات المدارس المطبقة لسياسة التعليم الجامع في مدارسهم في تنظيم مزيد من البرامج التدريبية المتخصصة في مجال التعليم الجامع، وبما أن هناك ندرة للدراسات الحديثة التي تبحث هذه الاحتياجات على مستوى وزارة التربية والتعليم العالي بفلسطين، وبالتالي فهذه الدراسة الحالية تسعى لسد هذه الفجوة البحثية عبر السؤال الرئيس التالي:

ما الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الأسس النظرية للاحتياجات التدريبية في المؤسسات التعليمية؟
2. ما واقع التعليم الجامع في المؤسسات التعليمية؟

يعمل فيها والمجتمع الذي يخدمه (2001)
Mathews et al.,).

وتعرف على أنها مجموعة من التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبرته وأدائه وسلوكه واتجاهاته؛ لجعلها مناسبة لشغل وظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة وفعالية (الطعاني، 2007م، ص12).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في قدرات مديري المدارس بمجال تطبيق سياسة التعليم الجامع، والتي تشمل (إدارة العمليات الإدارية والتعليمية، والتخطيط، وإدارة الموارد البشرية)

2. التعليم الجامع: Inclusive Education

عرف التعليم الجامع بأنه: التعليم الذي يقبل جميع الطلبة كما هم بغض النظر عن الفروقات، ويسعى لتوفير فرص متكافئة للجميع من خلال حصولهم على تعليم عالي الجودة. (العطل، 2016، ص11)
وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه النهج الذي يسلكه مدير المدرسة في تقديم خدمات تعليمية تتسم بجودة عالية لجميع طلبة المدرسة دون استثناء، مع ضمان تلبية احتياجاتهم المختلفة وإكسابهم المهارات اللازمة للحياة.

3. سياسة التعليم الجامع التربوية: Educational

Policy of Inclusive Education

عرفت بأنها كل ما ترغب الأمة أن يتحقق في أبنائها، وعن طريق النظام التربوي يحدد الفرد المطلوب ونوع السلوك، وتجزئة هذا السلوك وصياغته على شكل أهداف، ومن ثم وضع التشريعات واللوائح اللازمة لذلك. (العرفي، 2011، ص51)

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: مجموعة من المبادئ والقواعد والمعايير والموجهات، والقيم التي تحدد السلوك الذي يجب أن يلتزم به مديري المدارس تجاه التعليم الجامع.

قدرات تمكن من إحداث التغيير المرغوب في إدارة المدارس.

2. تأتي الدراسة الحالية متوافقة مع رؤية وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، والتي تتادي بتطوير قدرات المديرين واستثمارهم في تحقيق الأهداف المنشودة.

3. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية واضعي السياسات ومتخذي القرارات في الاهتمام بالبرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس؛ لتحسين الأداء الإداري لهم ورفع كفاءتهم وقدراتهم.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر على دراسة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية (ما أهم الاحتياجات التدريبية وما متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية؟)، ومن المفروض أن يتضح ذلك في الحدود الموضوعية.
- **الحدود البشرية:** اقتصر على مديري ومديرات المدارس المطبقة لسياسة التعليم الجامع بمدارسهم.
- **الحدود المكانية:** المحافظات الشمالية - فلسطين. (توضح هذه المحافظات)
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2021-2022م.

مصطلحات الدراسة

تحددت مصطلحات الدراسة فيما يلي:

1. الاحتياجات التدريبية Training Needs:

وتم تعريفها بأنها العملية المنظمة التي تتضمن المعلومات والاتجاهات والقدرات الفنية والسلوكية التي يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تطويرها لدى المتدرب؛ من أجل بناء قدراته ومهاراته واتجاهاته الحالية والمستقبلية؛ لخدمة متطلباته والمنظمة التي

4. مدير المدرسة: School Principal

ويعرف مدير المدرسة بأنه: المسؤول الأول في مدرسته، وهو المشرف على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والقودة الحسنة لزملائه، ويؤثر في سلوك وتوجهات العاملين من حوله لإنجاز أهداف محددة. (وزارة التربية والتعليم، 2008: 12)

المحور الأول: الإطار النظري

وتعرضه الدراسة على النحو التالي:

المبحث الأول: الاحتياجات التدريبية:

أصبح التدريب خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، فلم يعد يقتصر على عقد الدورات، وإقامة حفلات التكريم ومنح الشهادات، فالإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري؛ ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتنوير في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض. (الربابعة، 2019م، ص 25)، فالحديث اليوم عن صناعة التدريب يعد من الأحاديث المهمة، كونه أحد العناصر المهمة في تحقيق التوازن الاستراتيجي في معادلة منظومة التنمية (الشهري، 2018م، ص 59).

1- مفهوم التدريب:

التدريب عملية مدروسة يتعلم ويكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم على بلوغ الأهداف، لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تطوير قدرات الأفراد، وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسات الخاصة بالعمل في المستقبل (كشواي، 2006م، ص 113).

وعرف التدريب على أنه النشاط الفعلي الذي يسهم في زيادة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط برامج العمل الحالية والمستقبلية، وذلك على أسس علمية وعملية

بهدف رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها (ربابعة، 2003م، ص 55)، وعرف بأنه: الجهد المنظم الذي يسهم في رفع قدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي وبناء، مما ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة (درة، 2003 م، ص 103)

2- أهمية التدريب

وتكمن أهمية التدريب وفوائده فيما يلي:

(حسنين، 2021، ص 14)

- تنمية مهارات التفكير التأملي، لدى المتدربين ورفع قدراتهم البحثية.
- إيجاد صف ثان مؤهل، يمكن الاعتماد عليه وتفويض السلطة وتحقيق اللامركزية بالأداء.
- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية، وتفهم التوجهات الحديثة.
- تعريف المتدربين بأدوارهم، وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من القيام بمهامهم بكفاءة.
- إتاحة الفرص أمام المتدربين، لفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق، في ميادين العمل.
- تنمية الوعي لدى المتدربين، بالحاجة نحو التغيير وتنمية درجة استعدادهم لقيادة التطوير عن اقتناع كامل بأن حركة المجتمع متسارعة، وتقتضي الموازنة بين الأهداف والأساليب.

3- أهداف التدريب

وتتنوع أهداف التدريب، منها:

- 1- إكساب الأفراد المعارف المهنية والوظيفية وصقل المهارات لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- 2- تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية للفرد بفعالية.
- 3- تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.
- 4- توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة، إضافة إلى الحد من الأخطاء والفاقد والاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة والآلات المستعملة إلى أقصى حد ممكن.

حديثاً كمصطلح تربوي في فلسطين، فقد اتخذت وزارة التربية والتعليم قراراً بتبني التعليم الجامع سنة (1997). (مهنا، 2018، ص11)

1- تعريف التعليم الجامع:

تعددت التعريفات لمفهوم التعليم الجامع، فقد عرف (العطل، 2016م، ص11) التعليم الجامع بأنه التعليم الذي يقبل جميع الطلبة كما هم بغض النظر عن الفروق التي تنشأ نتيجة القدرات، ويسعى لتوفير فرص متكافئة لجميع الطلبة من خلال حصولهم على تعليم عالي الجودة. (هذا التعريف مكرر)

وقد أشارت منظمة اليونسكو إلى أن التعليم الجامع هو عملية تلبي التنوع في احتياجات جميع الطلبة من خلال زيادة المشاركة في التعلم، والحد من الإقصاء، مما يتطلب تغييرات وتعديلات في المحتوى وأساليب العمل والهيكل والاستراتيجيات، والافتتاح بأن مسؤولية النظام العام أن يعلم جميع الأطفال. (تقرير اليونسكو، 2009م، ص8)، والتعليم الجامع هو من المصطلحات المعاصرة في حركة إصلاح التعليم، يقوم حول تعليم الأطفال بغض النظر عن اختلافاتهم في الثقافة، والجنس، واللغة، والقدرات، والطبقات. (Ferguson & Other, 2003, p. 357).

وأشار كل من (مؤنس وجمعة، 2013م، ص6) إلى أن التعليم الجامع هو النهج الذي يقوم على تقديم خدمات تعليمية تتسم بجودة عالية لجميع الأطفال دون استثناء، وبغض النظر عن الجنس والعرق واللون والإعاقة والظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو الصحية أو السياسية التي تواجههم، مع ضمان تلبية احتياجاتهم المختلفة وإكسابهم المهارات اللازمة للحياة.

وترى الباحثة من خلال ما سبق أن التعليم الجامع هو التعليم الذي يراعي الفروقات بين الطلبة المتعلمين، ويعطي الحق لجميع الطلبة في التعلم، مع عدم إغفال حاجات الطلبة سواء الفردية، أو الاجتماعية، أو الصحية، أو التعليمية، بحيث يمنح فرصاً متكافئة لتعلم جميع الطلبة ويوفر بيئة خاصة لاستيعاب الفروق الفردية.

5- مساعدة كل موظف على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين وبين أهداف الجهة التي يعمل بها. (شراكي، 2012م، ص129).

4- معوقات التدريب:

ومن هذه المعوقات ما يلي:

1- غياب الانسجام والترابط بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبين أهداف العملية التدريبية التي ترمي إليها المدرسة من ناحية وندرة وجود المعايير المناسبة في تحديد الاحتياجات التدريبية، مما يؤثر في آلية تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية من ناحية أخرى.

2- ضعف الالتزام بتحديد معايير للاحتياجات التدريبية قد يفضي إلى القيام بتنفيذ برامج تدريبية لا حاجة إليها أصلاً، وهذا يزيد في تعميق الفجوة فيما بين محتوى البرامج التدريبية وأهداف العملية التدريبية. (حسنين، 2021، ص23)

وترى الباحثة أن نجاح وفاعلية عملية التدريب تعتمد بالأساس على التخطيط السليم، ودراسة الواقع واستشراف المستقبل، لمعرفة الاحتياجات التدريبية بدقة، ومن ثم تحديد نوع التدريب المطلوب، ومن يحتاج له، ومستوى التقدم بالأداء المطلوب، بالإضافة لمعرفة الرغبة بالتدريب لأهميتها في نجاح العملية التدريبية في تحقيق أهدافها المتوخاة.

المبحث الثاني: التعليم الجامع

تطور مفهوم التعليم الجامع من مصطلح دمج الطلبة في المدارس دون تطوير أساليب تعليمية لهم، إلى مفهوم المدرسة الخاصة والمدرسة العامة للفصل بين الطلبة العاديين والطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، ثم الوصول إلى التعليم الشامل أو الجامع الذي يعنى بفهم حاجات الطلبة جميعاً، وتطوير الأنظمة التعليمية لتلبية احتياجاتهم.

وقد بدأ العمل على مفهوم الدمج والتعليم الخاص والتعليم الجامع منذ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948م، وبقي العمل على تطوير مفهوم التعليم الجامع حتى الوقت الحاضر، حيث ظهر مفهوم التعليم الجامع

2- مبررات تطبيق التعليم الجامع: (مهنا، 2018، ص16)

نظراً لأهمية التعليم الجامع الذي يلبي الاحتياجات التربوية المختلفة لجميع الطلبة، ظهرت عدة مبررات لتطبيق التعليم الجامع، هي:

أ- **مبرر تعليمي:** إن مطالبة المدارس باستيعاب جميع الأطفال يعني أنه يتعين عليها استحداث وتطوير أساليب وطرق تدريس واستراتيجيات تعليمية حافزة للتعليم والتعلم، وتستجيب للاختلافات بين الأفراد ويستفيد منها جميع الطلاب على اختلاف قدراتهم وإمكاناتهم.

ب- **مبرر اجتماعي:** إن المدارس الجامعة قادرة على تغيير المواقف والاتجاهات السلبية نحو التنوع عن طريق تعليم جميع الأطفال معاً، ومن ثم وضع الأسس لبناء مجتمع عادل يستوعب شرائح المجتمع كافة، غير قائم على التمييز والتهميش لفئات المجتمع.

ج- **مبرر اقتصادي:** إن إنشاء وصيانة مدارس تعلم التعليم لجميع الأطفال يعد أقل تكلفة من إقامة شبكة معقدة من المدارس التي تختص بمجموعات مختلفة من الأطفال. وتري الباحثة أن معظم المبررات تستند في الأساس على توفير العدل، وتحقيق مبدأ التعليم للجميع، نظراً للفائدة الكبيرة المتوقعة من تطبيق التعليم الجامع.

3- **أهداف التعليم الجامع:** (وزارة التربية والتعليم في فلسطين، 2015، ص37) و منها ما يلي:

أ- التوعية بأهمية التعليم الجامع الصديق للطفل، والتنوع في التعليم، وعدم التمييز، وتغيير الاتجاهات الخاصة بذلك.

ب- زيادة الوصول إلى التعليم للجميع عن طريق إحداث تغييرات في النظام لإزالة العقبات في البيئة والاتجاهات والسياسات والممارسات والموارد التي تمنع بعض الطلبة من الانتظام في المدرسة المحلية مع أقرانهم.

ج- تدريب وتأهيل المعلمين والمديرين لامتلاك مهارات عملية لتنفيذ التعليم الجامع النوعي ضمن نظام

التعليم العام، وتشجيعهم على تبني موقف قائم على الإدماج والتعليم الجامع.

د- تعزيز الاستدامة والمساواة في المجتمع بشكل عام من خلال ضمان المشاركة الفعالة للمجتمعات المحلية، والأهل، وأولياء الأمور، والأطفال في تطوير بيئات التعليم الجامع.

هـ- إبراز الروابط المتأصلة بين التعليم النوعي والتعليم الجامع، وتعزيز تبني نهج التصميم العام في جميع التغييرات التي يتم إجراؤها على نظام التعليم، بهدف إدخال تحسينات عامة على جودة التعليم في مكونات نظام التعليم الفلسطيني كافة.

و- تعديل الاتجاهات نحو تغيير سياسة التعليم باعتباره حقاً للجميع.

ختاماً ترى الباحثة أن حقيقة التعليم الجامع تتمحور في الأساس حول الطفل، فكل طفل يختلف عن غيره من الطلبة، من حيث القدرات العقلية والجسمية، فمن يتفوق بالتحصيل الدراسي ليس بالضرورة أن يكون موهوباً بالرسم، فمن المحتمل أن يكون طالب ضعيفاً بالتحصيل الدراسي ولكنه يمتلك موهبة رياضية ترفع من شأن مدرسته ووطنه، وعليه يأتي دورنا في تقديم المساندة والدعم لجميع الطلبة بغض النظر عن الفروقات الفردية والاجتماعية.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي المرتبط بموضوع الدراسة، اتضح للباحثة أن هنالك مجموعة من الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال موضوع الدراسة، وتعرض الباحثة منها الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ومن خلال مراجعة أدبيات الدراسة، ومن خلال البحث والتقصي في المكتبات العامة والخاصة والرقمية ومحركات البحث العلمي على الإنترنت وغيره، لم تجد الباحثة دراسات عديدة تربط بين متغيرات موضوع الدراسة، وإنما وجدت دراسات مرتبطة بكل متغير على حدة، وسوف تُراعى مجموعة من المعايير في عرض الدراسات، ومنها:

(36) فقرة، ومن أهم النتائج وجود احتياج تدريبي لتطبيق متطلبات الإدارة الاستراتيجية بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث حول درجة الحاجة للتدريب وفقاً لمتغير الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة لمديري المدارس وملاءمتها لتطوير مهارات الإدارة.

دراسة السلمي (2020): هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مركز التطوير المهني التعليمي، واعتمدت هذه الدراسة الوصفية على استبانة تم تطبيقها على عينة من (256) معلماً بالمملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية تراوحت درجة أهميتها من كبيرة إلى كبيرة جداً، وأن أكثرها أهمية كانت المهارات المرتبطة بالتواصل مع أعضاء مجتمع التعلم، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات على استبانة الاحتياجات التدريبية للمعلمين وأهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وذلك بحسب متغير التخصص، وبحسب متغير سنوات الخبرة في اتجاه المعلمين ذوي سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات.

دراسة القرني (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى قائد وقائدة المرحلة المتوسطة بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة طبقت على عينة قوامها (157) معلماً ومعلمة من مجتمع البحث، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لقائد وقائدة المرحلة المتوسطة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (42.2)، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات البحث (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تصميم وبناء برنامج تدريبي لقادة وقائدات المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة لرفع مستواهم العلمي والعملية.

1- الترتيب الزمني حيث تعرض الدراسات والبحوث ترتيباً زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

2- تناول هذه الدراسات والبحوث من حيث الهدف منها، والمنهج، والمجتمع والعينة، والأدوات، وأهم النتائج التي توصلت إليها.

3- أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات والبحوث السابقة، كل في مجاله.

4- أوجه الاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة.

5- الإضافة العلمية للدراسة الحالية.

أولاً: دراسات ذات العلاقة بالتدريب:

يتضمن هذا المحور الدراسات التي أجريت حول التدريب ومجالاته وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى، وضرورته في ضوء المتغيرات الحديثة، حيث تم سردها على النحو التالي:

دراسة سلامة (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على أنواع الاحتياجات التدريبية اللازمة في أثناء الخدمة لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المشرفين والمديرين التربويين، وتكونت عينة الدراسة من (95) مشرفاً ومدير مدرسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي بإعداد مقياس الاحتياجات التدريبية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن الاحتياجات التدريبية اللازمة في أثناء الخدمة للمعلمين، جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس، أو المؤهل العلمي، أو الخبرة.

دراسة الغامدي (2019): هدف البحث إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في مدينة جدة في ضوء متطلبات الإدارة الاستراتيجية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية تبعاً لمتغيري (الخبرة، الدورات التدريبية)، وتحقيقاً لأهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من جميع مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدينة جدة والبالغ عددهم (101) مدير، وأعدت الباحثة استبانة تكونت من

وأظهرت نتائج الدراسة أن للتدريب دوراً في رفع الكفايات المهنية للأساتذة الجامعيين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تجاه الحاجات التدريبية لتطوير الكفايات المهنية لديهم ترجع لمتغير النوع (ذكر- أنثى).

دراسة الحيدري (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تلبية برامج التدريب لاحتياجات مديري ووكلاء المدارس الثانوية بمحافظة أربيل، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي والاستبانة أداة لدراسته، وتم تطبيق (الاستبانة) على عينة من مجتمع الدراسة المكون من (156) مديراً ووكيلاً، ومن أهم النتائج أن درجة تلبية برامج التدريب للاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة أربيل كانت بدرجة "متوسطة"، وأن الاحتياجات التدريبية لمديري ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أربيل كانت بدرجة احتياج تدريبي كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مديري ووكلاء المدارس الثانوية لدرجة تلبية برامج التدريب لاحتياجاتهم التدريبية في مجالات الدراسة مجتمعة إجمالاً تعزى لمتغير الوظيفة.

ثانياً: دراسات ذات علاقة بالتعليم الجامع:

يتضمن هذا المحور الدراسات التي أجريت حول التعليم الجامع، وآليات تنميته وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ومتطلباته، حيث تم سردها على النحو التالي:

دراسة عثمان (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق التعليم الجامع لتمكين بعض الفئات المهمشة في مصر، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي واقتصرت الحدود البشرية للبحث عن الأطفال المهمشين الذين يتم حرمانهم من سنوات كافية من التعليم الجيد بسبب الفقر أو الإعاقة أو المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتوصل البحث إلى صياغة تصور مقترح بمتطلبات تطبيق التعليم الشامل لتمكين بعض الفئات المهمشة في مصر في ضوء تجارب بعض الدول.

دراسة باعثمان، والسديري (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لإعداد معلم التعليم العام،

دراسة نجم (2020): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة، واستخدمت الباحثة الاستبانة لتحقيق أغراض هذه الدراسة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل، بحيث شمل جميع أفراد المجتمع الأصلي وعددهم (194) معلماً من محافظة غزة، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظة غزة تعزى لمتغيرات الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة بناء الخطة السنوية للتدريب في ضوء الموارد والإمكانات المتاحة بالمدرسة، وعلى أساس احتياجات تدريبية فعلية للمعلمين.

دراسة الرميح (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للقيادات المدرسية في المدارس الثانوية في الإدارة العامة للتعليم بالقصيم بالسعودية، في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، وتكونت عينة الدراسة من (66) من القيادات المدرسية في الإدارة العامة للتعليم بالقصيم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة المنظمة أداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للاحتياج التدريبي جاءت كبيرة، ولم تكشف الدراسة عن أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل أو الخبرة أو النوع بين استجابات أفراد عينة الدراسة.

دراسة عبد الله (2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية (أساتذة جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم أنموذجاً)، مما يساعد القائمين على التدريب في تصميم برنامج تدريبي وفق رؤية نابغة من قنوات الفئة المستهدفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، ووزعت الاستبانة على عينة مكونة من (144) أستاذاً،

المتحدة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن اتجاهات الهيئة التدريسية بجامعة الإمارات العربية المتحدة نحو دمج الطلاب من أصحاب الهمم في صفوف التعليم العالي كانت إيجابية، بالإضافة إلى ذلك أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية حول دمج أصحاب الهمم كانت إيجابية أكثر عند دمج الطلبة من أصحاب الهمم ذوي الإعاقات البسيطة. كما بينت نتائج الدراسة أن الخبرة في تدريس الطلبة من أصحاب الهمم كان لها أثر في اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الدمج.

دراسة (Saloviita, T. (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التعليم الشامل باستخدام مقياس اتجاه المعلمين نحو التعليم الشامل، وقد شارك (1764) من معلمي المدارس العامة الفنلندية في الاستطلاع، وتكونت العينة (824) معلم صف، و(575) معلم مادة، و(365) معلم تربية خاصة، وقد سجل معلمو الصفوف درجات أقل من مستوى النصف للمقياس، كما سجل معلمو المواد درجات أقل بشكل واضح من نفس المستوى، في حين كان متوسط درجات معلمي التربية الخاصة أعلى من مستوى النصف للمقياس نفسه، وقد أيد 20% من المعلمين الدمج بقوة، وعارض 8% منهم الدمج بشدة، وقد ارتبطت هذه الاتجاهات نحو التعليم الشامل ارتباطاً ضعيفاً مع المتغيرات، وكان لتوجهات عمل المعلمين وكفاءتهم الذاتية ارتباطات منخفضة مع اتجاهاتهم نحو التعليم الشامل، والتي أشارت إلى الاحتمالات القائمة لتغيير السياسة.

دراسة الجميعي (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات معلمات الطالبات الصم حول التعليم الشامل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت استبانة على (69) معلمة من معلمات الصم بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات عينة الدراسة حول التعليم الشامل بمدينة الرياض جاءت بدرجة موافق، كما توصلت إلى أنه لا

وفق منظومة التعليم الشامل، مع عرض اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو تطبيقه، ولتحقيق ذلك قامت الباحثتان بتحليل الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة من عام 2010 حتى 2017، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من الأسس التي تدعم أداء معلم التعليم العام في البيئات الشاملة، وهي: الإعداد الجامعي الجيد، واكتساب مهارات العمل التعاوني، والتدريب في أثناء الخدمة. كما أظهرت النتائج أن هناك تبايناً في اتجاهات المعلمين نحو تطبيق التعليم الشامل ما بين الإيجابية والسلبية، وارتبطت هذه الاتجاهات بعدة عوامل، من أهمها: الإعداد ما قبل الخدمة، والدورات التدريبية، وخبرات العمل السابقة مع الطلاب ذوي الإعاقة.

دراسة المقيطب، والنعيم (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الشراكة الأسرية في تفعيل التعليم الشامل من خلال التعرف على جوانب الشراكة بين أسر الطلاب ذوي الإعاقة والمدارس في ظل التعليم الشامل، وطرق تفعيل تلك الشراكة، والنتائج المرجوة تحقيقها جراء تفعيلها، إضافة إلى التعرف على المعوقات التي يمكن أن تحول دون تفعيل شراكة مثمرة، ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثتان منهجية مراجعة الأدبيات، وقد خلصت الدراسة إلى أهمية دور الشراكة في تفعيل التعليم الشامل وتحسين المخرجات التعليمية. كما قدمت هذه الدراسة مجموعة من التوصيات المقترحة التي قد تسهم في تحسين دور الشراكة في منظومة التعليم الشامل في المملكة العربية السعودية، ومن أهمها: إعادة صياغة الدليل التنظيمي والإجرائي للتربية الخاصة، وتأكيد تمكين الأسر من المشاركة في تعليم أبنائهم من ذوي الإعاقة وتقديم الضمانات الإجرائية لذلك.

دراسة (Benkohila (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الهيئة التدريسية بجامعة الإمارات العربية المتحدة نحو دمج الطلاب من أصحاب الهمم في صفوف التعليم العالي، وكانت عينة الدراسة هي 125 عضواً من الهيئة التدريسية في جامعة الإمارات العربية

الخبرة، والدورات التدريبية على الاتجاهات نحو التعليم الشامل، ولتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتصميم استبانة خاصة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من (26) معلمة من معلمات التعليم العام المطبقات للتعليم الشامل في المدارس التي يطبق فيها برنامج التعليم الشامل في مدينة الرياض، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن لدى المعلمات اتجاهات إيجابية نحو التعليم الشامل من خلال الاستجابة على البعدين (المعرفي، والسلوكي)، واتجاهات محايدة من خلال الاستجابة على البعد الانفعالي، ولم تظهر النتائج وجود فروق إحصائية في كل من متغيرات: المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والدورات التدريبية. وكانت أهم توصيات هذه الدراسة، توسيع نطاق المدارس التي تطبق التعليم الشامل، وإجراء مزيد من الأبحاث ذات العلاقة بالتعليم الشامل، وأخيرا التركيز على الدورات التدريبية قبل وفي أثناء الخدمة والتي تدعم الاتجاهات الإيجابية نحو التعليم الشامل.

وترى الباحثة من خلال اطلاعها على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت (الاحتياجات التدريبية، والتعليم الجامع)، أن تنوعت من حيث مجال بحثها وأهدافها والمنهج المستخدم وأدواتها، ويلاحظ وجود اهتمام كبير من الباحثين والتربويين باستمرار دراستها في فلسطين وخارجها، وذلك نتيجة إلى المتغيرات العالمية الحديثة، وأهمية كل منها للمدرسة والطلبة، ولكن لم تر الباحثة أي دراسة تتعلق بدراسة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية بفلسطين، لهذا جاءت الدراسة الحالية لتسد الفجوة في الدراسات السابقة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في تصوراتهن نحو التعليم الشامل تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المحاور والدرجة الكلية.

دراسة باعمر (2019): هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى استعداد مدارس الدمج للتحويل نحو التعليم الجامع، والتعرف على المعوقات التي قد تحول دون تطبيقه من وجهة نظر العاملين بمدارس الدمج في مدينة جدة، وعلاقته بمتغيري العمر، وسنوات الخبرة، وشملت عينة الدراسة (71) فردا من معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وأظهرت النتائج أن استعداد مدارس الدمج للتحويل نحو التعليم الجامع كان متوسطا، كما أنه لا توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام من حيث الاستعداد، وظهرت فروق دالة إحصائية في مستوى الاستعداد بين الفئات العمرية المستجيبة لصالح الفئة الأقل من 30 عاما وذات الخبرة الأقل من خمس سنوات.

دراسة الجمل (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد ممارسات التعليم الجامع التطويرية (السياسات والممارسات والثقافات) من وجهة نظر المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في شمال الخليل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وبلغ حجم عينة الدراسة (31) مرشداً ومرشدة، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات التعليم الجامع التطويرية في مدارس تربية شمال الخليل متوسطة، وجاءت أعلى الممارسات الثقافات الجامعة، والسياسات الجامعة، وأخيراً الممارسات الجامعة، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات التطويرية نحو التعليم الجامع في مدارس تربية شمال الخليل كما يراها المرشدون التربويون حسب موقع المدرسة، وجنس المدرسة، وجنس المرشد التربوي.

دراسة (Al-Suhaibani, 2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات معلمات التعليم العام نحو تطبيق التعليم الشامل في ضوء بعض المتغيرات، بالإضافة إلى قياس أثر المتغيرات الآتية: المؤهل العلمي، وعدد سنوات

متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية
بفلسطين.

2- إعداد أداة الدراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية
لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو
سياسة التعليم الجامع التربوية بفلسطين.

المحور الثاني: الدراسة الميدانية

و تعرضها الدراسة على النحو التالي:

1- **منهج الدراسة:** بعد تحديد مشكلة الدراسة اطلعت
الباحثة على الدراسات السابقة، حيث تبين أن المنهج
الكمي الوصفي التحليلي، هو المنهج المناسب لطبيعة
مثل هذه الدراسة.

2- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع
مديري ومديرات المدارس الحكومية، بالضفة الغربية
والتي طبقت سياسة التعليم الجامع، والبالغ عددهم
(89) مديراً ومديرة بناءً على إحصائية وزارة التربية
والتعليم للعام الدراسي 2021-2022م.

3- **عينة الدراسة:** نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة،
ستقوم الباحثة باختيار عينة الدراسة من جميع
مفردات المجتمع الأصلي.

4- **أدوات الدراسة:** استخدمت الباحثة الاستبانة،
واستخدمت مقياس خماسي لتصحيح فقراتها.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال
الآتي:

1- وضع تصوّر عام للدراسة والتحديد الدقيق لمشكلة
الدراسة الحالية وأهدافها.

2- التأطير النظري لمفهوم (التدريب- التعليم الجامع).

3- بناء أداة الدراسة.

4- اتباع المنهجية العلمية السليمة في خطوات إعداد
وإجراءات بناء أداة الدراسة، والتحقق من صدقها
وثباتها.

5- تحديد أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة.

6- توصيات الدراسات السابقة المستقبلية، وتضمينها
إجراءات الدراسة الحالية.

7- ربط نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

8- تقديم وطرح التوصيات والمقترحات.

أوجه تميز الدراسة الحالية، في حدود اطلاع وعلم
الباحثة فإن الدراسة الحالية تتميز ب:

1- أنها الدراسة الوحيدة التي جمعت بين دراسة
الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء

جدول (1) مقياس الاستجابات

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
5	4	3	2	1

بفقراتها تتمتع بمعامل صدق عال؛ ومن ثم صلاحيتها
للتطبيق.

6- ثبات الاستبانة تم حساب الثبات للاستبانة
بطريقتين: معامل ألفا - كرونباخ: حيث وجد أن
قيمة ألفا كرونباخ للاستبانة 0.953، أي أن
الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

وطريقة التجزئة النصفية وجد أن قيمة معامل
الارتباط المعدل (Spearman Brown) 0.826

5- صدق أداة الدراسة: وتم التحقق من صدق الأداة من
خلال:

- صدق الاتساق الداخلي Internal Validity

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك
من خلال حساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل فقرة
من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وتبين أنها
تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائية عند مستوى
دلالة أقل من (0.05)، وهذا يدل على أن الاستبانة

مرتفعة ودالة إحصائياً، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع. والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن الحسابي النسبي، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط سبيرمان.

7- المعالجات الإحصائية: استخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، والأساليب الإحصائية التالية:

نتائج الدراسة وتفسيرها
المحك المعتمد في الدراسة:

جدول (2) المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	صغيرة جداً
أكثر من 1.80 - 2.60	أكثر من 36% - 52%	صغيرة
أكثر من 2.60 - 3.40	أكثر من 52% - 68%	متوسطة
أكثر من 3.40 - 4.20	أكثر من 68% - 84%	كبيرة
أكثر من 4.20 - 5	أكثر من 84% - 100%	كبيرة جداً

جدول (3) توزيع عينة الدراسة باختلاف عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من خمس سنوات	14	16%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	26	29%
من 10- أقل من 15 سنة	30	34%
من 15 سنة وأكثر	19	21%
المجموع	89	100%

يتضح من خلال الجدول (3) أن النسبة الأكبر لعينة الدراسة هي من المديرين ذوي الخبرة (من 10 وأقل من 15) سنة، حيث بلغ عددهم (30) مديراً، بنسبة (34%)

جدول (4) توزيع عينة الدراسة باختلاف المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
بكالوريوس	49	55%
ماجستير	32	36%
دكتورة	8	9%
المجموع	89	100%

يتضح من خلال الجدول (4) أن النسبة الأكبر لعينة الدراسة هي من المديرين من حملة الشهادة الجامعية الأولى، وعددهم (49) مديراً، بنسبة (37%).

جدول (5) توزيع عينة الدراسة باختلاف النوع

النوع	العدد	النسبة
الذكور	22	25%
الإناث	67	75%
المجموع	89	100%

يتضح من خلال الجدول (5) أن النسبة الأكبر لعينة الدراسة هي من الإناث حيث بلغ عدد المديرات (67) مديرة، بنسبة (75%)، ويعزى ذلك لتولي المديرين قيادة مدارس البنين فقط، في حين أن المديرات يمكن لهن تولي قيادة المدارس المختلطة والبنات. محاور الدراسة

المحور الأول: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور إدارة العمليات الإدارية: للإجابة عن هذا المحور تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، لمعرفة درجة الموافقة على محور "إدارة العمليات الإدارية"، ويتضح ذلك من خلال الجدول أدناه:

الجدول (6) استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور (إدارة العمليات الإدارية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الاحتياج
1	تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة	3.84	0.917	78.80	4	كبيرة
2	ممارسة الرقابة والمتابعة الإدارية الفعالة	4.15	0.837	82.00	2	كبيرة
3	تشخيص المشكلات الإدارية بفعالية	3.87	0.828	79.40	3	كبيرة
4	الإطلاع على اللوائح والقوانين الاسترشاد بها	4.23	0.818	84.60	1	كبيرة
	العدالة التوزيعية	4.022	0.85	81.2		كبيرة

يتضح من جدول (6) أن: استجابات أفراد الدراسة على محور (إدارة العمليات الإدارية) ككل، جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (81.2)، بما نسبته (81.2%)، وتعزو الباحثة ذلك للرغبة الكبيرة من قبل المديرين بالاطلاع أكثر على القوانين واللوائح المنظمة للعمل والصادرة عن جهات الاختصاص بالوزارة، والحرص على فهم طبيعة المشكلات، بالإضافة إلى تعلم الاتجاهات الحديثة بالإدارة.

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور إدارة العمليات التعليمية: للإجابة عن هذا المحور تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، لمعرفة درجة الموافقة على محور "إدارة العمليات التعليمية"، ويتضح ذلك من خلال الجدول أدناه:

الجدول (7): استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور (إدارة العمليات التعليمية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الاحتياج
1	القدرة على تحفيز العاملين لتقديم اقتراحات لتحسين أداء العمل	4.17	0.780	85.20	2	كبيرة
2	تزويد العاملين بتغذية راجعة عن مخرجات العمل	4.13	0.761	84.00	3	كبيرة
3	التمكن من تقويم الأداء الوظيفي	4.26	0.798	85.31	1	كبيرة
4	تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى المعلمين	4.13	0.699	82.60	4	كبيرة
	الاستجابة للعدالة الإجرائية	4.172	0.759	84.27		كبيرة

خاصة في مجال التقويم، والتحفيز للمعلمين، والعمل على تطوير أدائهم التعليمي.

المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور "التخطيط":

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، لمعرفة درجة الموافقة على محور "التخطيط"، ويتضح ذلك من خلال الجدول أدناه:

يتضح من جدول (7) أن: درجة موافقة أفراد الدراسة على محور (إدارة العمليات التعليمية) جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (84.27)، بما نسبته (84.27%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى رغبة أفراد الدراسة بالاطلاع على أحدث وأفضل الطرق والوسائل لإدارة العمليات التعليمية بالمدرسة، في ضوء التجارب المحلية والعالمية الناجحة،

الجدول (8): استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور (التخطيط)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الاحتياج
1	العمل على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات التخطيط	4.35	0.799	85.00	2	كبيرة
2	المقدرة على ربط خطط الوزارة بالواقع وترجمتها عمليا	4.32	0.754	84.40	3	كبيرة
3	المقدرة على تحديد واختيار البدائل في عملية التخطيط	4.26	0.799	83.20	4	كبيرة
4	المعرفة بمفهوم التخطيط التربوي مبادئه وأساسه	4.51	0.770	88.20	1	كبيرة جداً
	الاستجابة للعدالة التفاعلية	4.36	0.78	85.2		كبيرة

إلى معرفة أفضل الحلول المناسبة لمشكلات التخطيط، وطرق علاجها.

المحور الرابع: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في محور إدارة الموارد البشرية:

للإجابة عن هذا المحور تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، لمعرفة درجة

يتضح من جدول (8) أن درجة موافقة أفراد الدراسة على محور "التخطيط" جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (85.2)، بما نسبته (85.2%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام أفراد الدراسة بدرجة كبيرة بالتدرب على الأساليب الحديثة في التخطيط، وإعداد الخطط وآليات متابعتها، ومعرفة مفهوم التخطيط التربوي، وأساسه العلمية، بالإضافة

الموافقة على محور "إدارة الموارد البشرية"، ويتضح ذلك من خلال الجدول أدناه:

الجدول (9): استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور (إدارة الموارد البشرية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الاحتياج
1	مهارات اكتشاف مواهب المعلمين	4.16	0.788	84.00	2	كبيرة
2	إتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم	4.13	0.754	83.40	3	كبيرة
3	استثمار قدرات المعلمين بفعالية	4.16	0.797	82.20	4	كبيرة
4	تحفيز وتشجيع المعلمين إيجابياً	4.51	0.780	87.20	1	كبيرة جداً
	الاستجابة للعدالة التفاعلية	4.24	0.779	84.2		كبيرة

أما استجابات أفراد عينة الدراسة حول السؤال: ما الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب، لمعرفة درجة الموافقة الكلية على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية

يتضح من جدول (9) أن: درجة موافقة أفراد الدراسة على محور "إدارة الموارد البشرية" جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (84.2)، بما نسبته (84.2%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك مديري المدارس لأهمية تطوير أداء المعلمين، واحتياجهم للتدريب لمعرفة أفضل الطرق لتحفيزهم، واكتشاف القدرات والمواهب بينهم، ومعرفة أفضل الطرق للمحافظة على مستوى أداء مرتفع لديهم لتشجيعهم على العمل.

الجدول رقم (10) استجابات أفراد الدراسة على محاور (الاحتياجات التدريبية)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الاحتياج
1	محور إدارة العمليات الإدارية	4.022	0.85	81.2	الرابع	كبيرة
2	محور إدارة العمليات التعليمية	4.172	0.759	84.27	الثاني	كبيرة
3	محور التخطيط	4.36	0.78	85.2	الأول	كبيرة
4	محور إدارة الموارد البشرية	4.24	0.779	84.2	الثالث	كبيرة
	الاحتياجات التدريبية	4.198	0.792	83.72		كبيرة

نسبي قدره (84.2)، بما نسبته (84.2%)، وبدرجة كبيرة، وبالمرتبة الأخيرة جاء محور "إدارة العمليات الإدارية" بوزن نسبي قدره (81.2)، بما نسبته (81.2%)، وبدرجة كبيرة. كما يلاحظ أن الأوزان النسبية لجميع المحاور جاءت بنسب مقاربة ما بين (81.2% إلى 85.2%)، حيث جاءت درجة موافقة أفراد الدراسة على جميع محاور

يتضح من جدول (10) أن: محور "التخطيط" قد جاء في المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (85.2)، بما نسبته (85.2%)، وبدرجة كبيرة، فيما جاء محور "إدارة العمليات التعليمية" على الترتيب الثاني بوزن نسبي قدره (84.27)، بما نسبته (84.27%)، وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثالثة جاء محور "إدارة الموارد البشرية"، بوزن

التخطيط في كافة المجالات ودوره المهم في تحقيق الأهداف المرجوة.

إجابة السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزي لمتغير: (الجنس) للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وأيضاً مقياس Independent Samples- test للفروق بين آراء أفراد الدراسة حسب متغير الدراسة (النوع) والتي تشمل (مدير - مديرة) في محاور الدراسة.

الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، بوزن نسبي (83.72)، بما نسبته (83.72)، وتعزو الباحثة ذلك لإيمان مديري المدارس بأهمية التدريب في صقل وتطوير مهاراتهم في شتى المجالات (الإدارية والتعليمية والتطويرية)، لما له من فوائد إيجابية وتنظيمية والتي يمكن أن تنعكس على المعلمين والطلبة على حد سواء، من خلال تحسين أداء الموظفين، والعمل على دفعهم لزيادة الإنتاجية، وزيادة الولاء التنظيمي المدرسي، بالإضافة لترسيخ مبدأ تطبيق القوانين العادلة، وترى الباحثة أن زيادة اهتمام المديرين بالتدريب في مجال التخطيط يتناغم مع درجة أهمية

جدول(11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير النوع (ذكر - أنثى) ومقياس Independent

Samples- test للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدراسة (النوع)

الاحتمالية	القيمة (T)	مديرة		مدير		المحور	م
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.252	1.15	0.345	3.44	0.278	3.42	محور إدارة العمليات الإدارية	1
0.312	1.021	0.372	3.58	0.314	3.55	محور إدارة العمليات التعليمية	2
0.162	1.003	0.356	3.62	0.301	3.38	محور التخطيط	3
0.304	1.24	0.380	3.39	0.298	3.46	محور إدارة الموارد البشرية	4
0.2575	1.103	0.3632	3.507	0.2977	3.452	الاحتياجات التدريبية	

خلاصة نتائج الدراسة الميدانية:

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الاحتياجات التدريبية لأفراد الدراسة في محور (إدارة العمليات الإدارية) ككل، جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (81.2)، بما نسبته (81.2%). أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأفراد الدراسة في محور (إدارة العمليات التعليمية) جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (84.27)، بما نسبته (84.27%).

يتضح من جدول (11) أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزي لمتغير: (الجنس)، وتعزو الباحثة ذلك لتشابه الاحتياجات التدريبية في محاور الدراسة الأربعة، بالإضافة لغياب وجود فروق جوهرية بين مهام المديرين والمديرات في قيادة المدرسة في جوانب (العمليات الإدارية والتعليمية والتخطيط وتنمية الموارد البشرية).

المحور الثالث: التوصيات والمقترحات الإجرائية للدراسة:
في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة توصي
الباحثة بما يلي:

1. تنظيم برامج تدريبية لمديري المدارس في ضوء الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية.
2. تضمين نتائج هذه الدراسة في التخطيط للتدريب.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

- إجراء مثل هذه الدراسة وقياسها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

1- أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأفراد الدراسة في محور "التخطيط" جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (85.2)، بما نسبته (85.2%).

2- أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لأفراد الدراسة في محور "إدارة الموارد البشرية" جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (84.2)، بما نسبته (84.2%).

3- أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس في ضوء متطلبات التوجه نحو سياسة التعليم الجامع التربوية جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاءت الأوزان النسبية لجميع المحاور بنسب متقاربة ما بين (81.2% إلى 85.2%)، وجاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، بوزن نسبي (83.72)، بما نسبته (83.72%).

4- أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم تعزي لمتغير: (الجنس).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو زيد، بسمة أحمد إبراهيم (2008م). واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. باعمر، منال يحيى إبراهيم (2019). استعداد المدارس لنظام التعليم الجامع في مدينة جدة.
3. باعثمان، شروق طلال، والسديري، نوف بنت عبد الله (2018). تصور مقترح لإعداد معلم التعليم العام في التعليم الشامل وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، مج6، 165 - 135.
4. الجمل، سمير سليمان، وجرادات، إدريس محمد صقر (2020). درجة ممارسات التعليم الجامع التطويرية من وجهة نظر المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في شمال الخليل، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ع22، 98 - 62.
5. الجميعي، وعد بنت علي بن عمران، والزهراني، هناء بنت عبد الله. (2019)، تصورات معلمات الطالبات الصم حول التعليم الشامل، المجلة السعودية للتربية الخاصة، جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للتربية الخاصة، ع11، 103 - 133.
6. الحيدري، عبد الله حسين محمد (2021)، الاحتياجات التدريبية لمدرء ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة أبين، اليمن، المجلة العربية للتربية النوعية، مج5، ع16، يناير 2021، ص 219-268.
7. الرميح، محمد عبد الرحمن فهد. (2021). الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بالإدارة العامة للتعليم بالقصيم في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، مجلة كلية التربية، مج37، ع10، أكتوبر 2021، ص 674-706.
8. السلمي، سلطان بن رجا الله (2020). الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مج17، ع66، 2020، ص 249-287.
9. الطعاني، جودت (2007م). الإدارة المدرسية الحديثة (مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية)، عمان، الدار العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع.
10. -العريفي، سلطان ناصر سعود (2017). السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج6، ع8، آب 2017، ص 49-64.
11. العطل، مازن. (2016). درجة ممارسة معلمي وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للمنحى الجامع للتعليم والتعلم وسبل تطويره، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
12. العنزي، عبد الله زامل. (2002م). الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة بنها، مصر.
13. الغامدي، عبد الرحمن بن محمد. (2019). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بمدينة جدة في ضوء متطلبات الإدارة الاستراتيجية، مجلة كلية التربية، مج35، ع9، ج2 سبتمبر 2019، ص 326-359.
14. القرني، نورة عوض. (2020). الاحتياجات التدريبية لدى قائد وقائدة المرحلة المتوسطة في محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين

21. عثمان، رانيا وصفي (2018). متطلبات تطبيق التعليم الشامل لتمكين بعض الفئات المهمشة في مصر في ضوء تجارب بعض الدول، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مج33، عدد خاص، 373 - 334.
22. كشواي، باري (2006م). إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع.
23. مهنا، طارق محمد عبد الرحيم (2018)، توظيف استراتيجية التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقته برفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين رسالة ماجستير في كلية التربية قسم أصول التربية - إدارة تربوية- الجامعة الإسلامية، غزة.
24. مونس، خالد، جمعة، أمجد (2013). ملامح التعليم الجامع والصديق في شخصية الرسول صلى الله عليه وسلم، ورقة عمل مقدمة لليوم الدراسي "التأصيل الإسلامي في علم النفس"، فلسطين، قسم علم النفس الجامعة الإسلامية وقسم علم النفس في جامعة الأقصى.
25. نجم، منور عدنان محمد (2020). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف الأول الابتدائي في مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج 28، ع 1، يناير 2020، ص 48-80.
- والمعلمات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مج 17، ع 64، 2020، ص 36-51.
15. المقيطيب، إيمان بنت إبراهيم بن عبد الله، والنعيم، نوف بنت عبد الله (2018)، دور الشراكة الأسرية في تفعيل التعليم الشامل، طرق التفعيل - المعوقات، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، مج6، ع 24، 59 - 31.
16. حسنين، سعدة إبراهيم أحمد (2021)، تصور مقترح لتحقيق الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية، رسالة ماجستير في كلية التربية، قسم أصول التربية الإدارة التربوية في الجامعة الإسلامية بغزة 2021م.
17. درة، عبد الباري إبراهيم (2003م). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
18. ربابعة، علي محمد (2003م). إدارة الموارد البشرية، عمان، دار صفاء.
19. سلامة، ملاك هندي هلال (2018)، الاحتياجات التدريبية اللازمة أثناء الخدمة لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى في مديرية التربية والتعليم في لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية، الأردن.
20. عبد الله، خالد رحمة الله صالح (2021). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات السودانية، جامعة القرآن الكريم وتأصيل العلوم نموذجاً، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج 1، ع 9، يونيو 2021، ص 44-63.

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. Al-Suhaibani, Esraa bint Abdulaziz. (2021). Attitudes of general education teachers towards the application of comprehensive education in the light of some variables. The Saudi Journal of Educational Sciences: King Saud University – Saudi Association for Educational and Psychological Sciences – Justin, 69, 1–20.
2. Benkohila, Amel. (2018). Examining university faculty attitudes towards including college students with disabilities in higher education in the UAE (Master). United Arab Emirates University College of Education , United Arab Emirates
3. Mathews, B. P., Ueno, A., Periera, Z. L., Silva, G., Kekal, T., & Repka, M. (2001). Quality training: Findings from a European survey. TQM Magazine, 13(1). <https://doi.org/10.1108/09544780110360615>
4. Saloviita, T. (2018). Attitudes of Teachers Towards Inclusive