

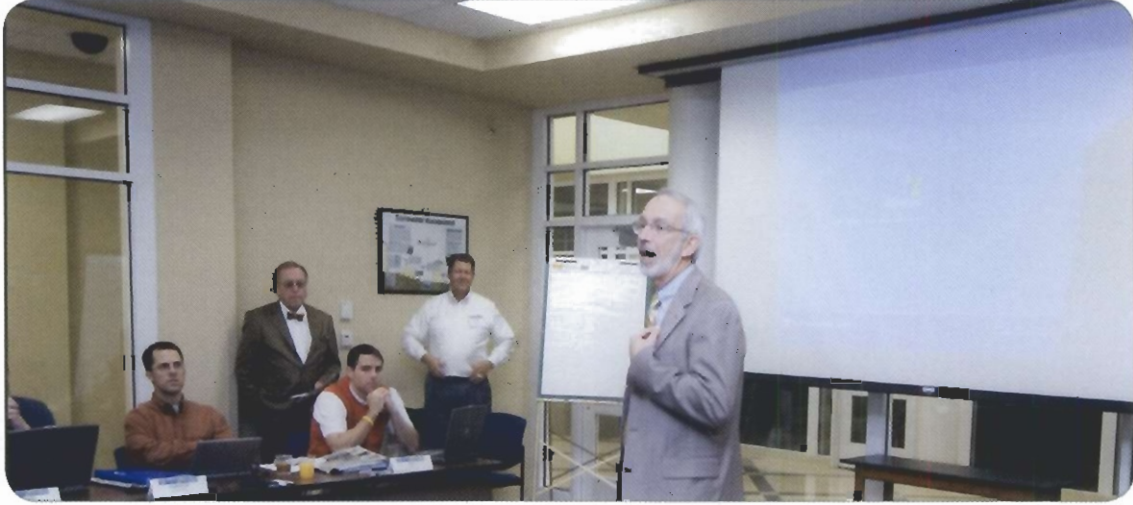


دكتور : حسن الباتع محمد عبدالمعطي  
جامعة الاسكندرية  
كلية التربية  
قسم تكنولوجيا التعليم

## البرامج التعليمية تقدير الحاجات قاطرة التدريب

لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح  
وفعال إلا إذا سبقه تحديد وتقدير  
لاحتياجات المتدربين





يلاحظ مما سبق أن مفهوم التدريب ارتبط به . مفهوم الاحتياجات التدريبية . حيث إن الهدف الرئيس من التدريب هو سد احتياجات المتدرب ، فال تدريب يجب أن يصمم ليقلل الاحتياجات ، كما يمكن القول بأن العلاقة بين عملية التدريب والاحتياجات التدريبية علاقة سببية . بمعنى أنه لا يمكن أن يكون هناك تدريب ناجح وفعال إلا إذا سبقه تحديد وتقدير لاحتياجات المتدربين .

### - مفهوم الاحتياجات التدريبية :

إن الآراء التي تطرح في مفهوم الاحتياجات التدريبية كثيرة ، وتمكس اتجاهات متعددة تصل أحياناً إلى درجة التعارض فيما بينها . لذلك لا بد من توضيح بعض المصطلحات ذات العلاقة بها . ومنها:

**الحاجات Needs :** تشير الحاجات إلى فرص تحسين الأداء التي تستند أساساً على التناقض بين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون . وبين الظروف الحالية والمعايير المرغوب تحقيقها . وبين الإنجاز الحقيقي الواقعي وأفضل ما يمكن تحقيقه من نتائج ، ويمكن تحديد الحاجات للماضي والحاضر والتنبؤ بها في المستقبل . كما تعرف الحاجات بأنها أشياء ضرورية ومفيدة تساعد في تحقيق الأهداف .

**التقدير Assessment :** يشير التقدير إلى العملية الذاتية التي تحدد كمية الأشياء . تقدير الحاجات Needs Assessment : تشير إلى العملية الذاتية التي تحدد الفجوات المتعلقة بأداء الأفراد والمنظمات - في النتائج - وفرص تحسين الأداء بالاعتماد على التناقضات والتباين بين ما هو كائن ، وما ينبغي أن يكون . إذ أنها تشير إلى إجراءات وأساليب مختلفة تشمل على التحليل الدقيق بين الظروف والشروط الحالية.

إذا كان هناك الكثير من محاولات التحديث التي تحاول بعض الجامعات تطبيقها ، فمن الأهمية بمكان أن يسبق هذا التطبيق تدريب ؛ حتى لا تحدث مشكلات ومعوقات تجعل هذه المحاولات قليلة الجدوى . ومن هنا فإن على كل جامعة أن تهيئ برامج تدريبية لأعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس بها ، وأن عملية إعداد تلك البرامج التدريبية ليست عملية ارتجالية ، بل هي عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية عن الاحتياجات التدريبية للجمهور المستهدف ، ونوعية البرامج التي تحقق تلك الحاجات بفاعلية عالية . وتعد عملية ربط برامج التدريب بالاحتياجات التدريبية أمراً ضرورياً ؛ لأن نجاح البرامج التدريبية يعتمد على معرفة شاملة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين ولأعضاء هيئة التدريس ، وكذلك معرفة مدي حاجاتهم لمثل هذه البرامج .

وتقوم عمليات جمع المعلومات المتعلقة باحتياجات المتدربين إلى التوصل لمعلومات حقيقية عن تلك الاحتياجات ، والتي لم تكن متوافرة من قبل ، كما يساعد توافر المعلومات في صنع قرارات صحيحة . لهذا تتم عملية جمع المعلومات عن احتياجات المتدربين قبل عملية تخطيط برامج التدريب ، وأي برامج تدريبية لم تبين على معلومات صادقة عن الحاجات الفعلية للمتدربين . لا بد وأن يكون مصيرها الفشل في تحقيق أغراضها . وعادة يتم التوصل إلى معرفة احتياجات المتدربين باتباع ما يعرف بعملية تقدير الاحتياجات Needs assessment . وهي عملية منظمة تقص إلى معرفة الضجوة بين ما يعرفه المتدرب فعلاً وما يجب أن يعرفه .

## وفيما يلي عرض بعض التعريفات لمفهوم

الاحتياجات التدريبية Training Needs :

- مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات والأفراد العاملين في أية مؤسسة : لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب في صدوره عنهم ، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل وهناك من يميل إلى تصوير الاحتياجات التدريبية بأنها :

. معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة - فنية أو سلوكية - يراد تميمتها أو تغييرها أو تعديلها ، إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية ، أو بسبب ترقيات أو تقلبات ، أو لمقابلة توسعات ونواحي تطور معينة ، أو حل مشكلات متوقعة ، إلى غير ذلك من الظروف التي تقتضي إعداداً ملائماً لمواجهةها ، نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية ، حالية أو محتملة ، في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم ، أو مشكلات محددة يراد حلها .

. مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في المعلم ، والمعلقة بمعلوماته ومهاراته وخبراته لجملة لأثاقاً لأداء مهمته التربوية إلى أعلى درجة ممكنة من الكفاية الفنية ، تشمل مجموعة من العناصر التالية :

. معلومات مطلوب تزويد المعلمين بها .

. مهارات مختلفة بكافة أنواعها سواء أكانت عقلية أم تدريبية أم اجتماعية مطلوب تميمتها بهدف إكسابهم المقدرة على تادية عملهم .

. خبرات وتطبيقات عملية مطلوب تميمتها لدى المعلمين للتغلب على المشاكل التي تعترضها أثناء العمل وعلى هذا الأساس ينبغي أن تصمم البرامج التدريبية لتحقيق عنصر أو أكثر من تلك العناصر .

. تلك الخطوات المنظمة المنطقية التي يتبعها المدرب أو المسئول عن تنمية القوى البشرية في أية مؤسسة للكشف عن النقص أو التقاوص أو الفجوة بين وضع أو أداء قائم ، وبين وضع أو أداء مرغوب فيه أو مأمول فيه ، وتشخيص ذلك كله وتحليله ، والخروج بنتائج معينة تتعلق بكيفية قدرة التدريب على تلافي ذلك النقص أو الفجوة .

- هناك من يرى الاحتياجات التدريبية على أنها أهداف للتدريب تسعى أية المؤسسة إلى تحقيقها في سبيل تحقيق أهداف أكبر ، ويمكن التعبير عنها دائماً بمعايير سلوكية واقتصادية . وهذا الاتجاه يتمثل في مدخل النظم ، الذي يؤكد على ضرورة ربط الاحتياجات التدريبية بالهدف والموقف العام في المنظمة .

- الفجوة بين ما يمتلكه الأفراد بالفعل من أفكار وقدرات وإمكانات تنفيذ ، وما ينبغي أن يكون عليه .

- مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين المتدربين ومعارفهم ، وطرق العمل التي يستخدمونها ، ومعدلات الأداء ، ومهاراتهم .

- ويعبر البعض عن الاحتياجات التدريبية في صورة كمية ونوعية بالمعادلتين التاليين :

. الاحتياجات التدريبية = إجمالي عدد العاملين - عدد العاملين غير المحتاجين للتدريب

. الاحتياجات التدريبية = المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل بكفاءة مطلوبة . المعارف والمهارات الموجودة بالفعل لدى العاملين .

فبعد تساوي المهارات والمعارف الموجودة مع المعارف والمهارات اللازمة ، لا توجد حاجة تدريبية وعند استخدام المعادلة الأولى يمكن أن يعطي صورة عن حجم ( كم ) الاحتياجات التدريبية .

لتجعلهم قادرين علي أداء أعمالهم علي أكمل وجه .  
 - أنها عملية تحدث بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية أو لمقابلة توسعات ونواحي تطوير معينة أو حل مشكلات متوقعة و بالتالي فهي عملية مستمرة لا تقف عند حد .  
 - أنها تعالج نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية . حالة أو محتملة في معلومات ومهارات واتجاهات المتدربين .  
 - أنها تمثل أهداف التدريب التي تسعى المؤسسة لتحقيقها لتحقيق أهدافاً أكبر للمنظمة يمكن التعبير عنها دائماً بمعايير سلوكية و اقتصادية .  
 - أنها توفر ما يمكن أن نسميه استمرارية النضج والتطوير الذاتي . فتحديد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودرره في الوصول الي وضع أفضل .

### - أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية :

تتمثل أهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في أنها :  
 الأساس الذي يقوم عليه التدريب . و بالتالي تصبح هذه العملية مدخلاً مناسباً ونقطة انطلاق موضوعية لتخطيط وتصميم البرامج التدريبية بعد أن يتم تحديد تلك الاحتياجات - تمثل نقطة البداية أو الانطلاق في العملية التدريبية . فهي الفرق أو الفجوة بين كفايات المتدربين الفعلية . وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم بعد التدريب .  
 - توضح القصور والمشاكل والصعوبات التي تعترض مسيرة الأفراد أثناء تأديتهم لمهام عملهم : الأمر الذي يمكن مصمم البرنامج التدريبية وصانعي القرار من وضع خطط تدريبية متكاملة قيم بينها ، لإحداث التغيير المستهدف من عملية التدريب بشكل تدريجي مما يتفق مع واحد من أهم مبادئ التدريب . الإ وهو التدرج في تلقي المعرفة . مما يجعل العملية التدريبية شيئاً مرغوباً فيه .  
 - تهدف إلى تخفيض النفقات من الإهدار . وكذلك رفع معدل كفاءة الأداء و الحصول علي مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق التدريب ، ومن هنا فإن عدم الاهتمام بها سواء من ناحية التعرف عليها أم حصرها و تجميعها غالباً ما يؤدي إلى ضياع الجهد و الوقت و المال .  
 - تعتمد على الدقة في جمع البيانات . والمعلومات . وتحليلها . وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية . وفقاً لأسس . ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية وفق واقع مشكلات العمل و العاملين .  
 - تمثل أحد الضمانات لإقبال الجمهور المستهدف على فعاليات التدريب وأنشطته واستمرارهم فيها عن رغبة ورضى . وهو أمر تفتقد إليه برامج التدريب التقليدية التي تفرض على المتدربين .  
 - تساعد في تصميم أدوات موضوعية يمكن من خلالها الاستعانة بها في الحكم على مدى نجاح البرنامج التدريبي . والتعرف على المشكلات التي ظهرت أثناء التنفيذ وكيف يمكن تلافيها في المستقبل .  
 - تساعد في الكشف عن المستويات الحقيقية للمتدربين المستهدفين الأمر الذي يسهل عملية تصنيفهم في مجموعات متجانسة ومن

أما استخدام المعادلة الثانية فتحدد ( نوع ) تلك الاحتياجات . من خلال العرض السابق لبعض تعريفات مفهوم الاحتياجات التدريبية يتضح الآتي :  
 - أن الاحتياجات التدريبية هي الأساس العلمي لعملية تحديد الأهداف التدريبية التي تسعى أية مؤسسة إلي تحقيقها .  
 - أنها الأسلوب العلمي لقياس المسافة بين المستوى الذي عليه الفرد قبل بدء التدريب والمستوى الذي يأمل في وصوله إليه عند النهاية .  
 - أنها مجموعة تغيرات في معلومات ومهارات واتجاهات المتدربين



ثم تصميم البرنامج التدريبي الملائم لكل مجموعة .  
 - تساعد في إيجاد التناقضات والفجوات وترتيبها حسب أولويتها .  
 واختيار الأكثر تأثيراً وأهمية منها والبدء في تغطيتها ومعالجتها .  
 - تساعد في التمييز بين الرغبات والحاجات . إذ إن الحاجة شيء ضروري لا يمكن الاستغناء عنه ، في حين أن الرغبة مجرد أمنية wish يرجو صاحبها أن تتحقق .  
 - تساعد في معالجة المشكلات المستقبلية لأن ذلك يعد مقبلاً وقائياً للحماية من تلك المشكلات

مما سبق يتضح أن مفتاح نجاح برامج التدريب يكمن في الارتباط بمعنى أن يكون التدريب مرتبطاً بمطالب المتدربين واحتياجاتهم . وهذا يعني أن التدريب يجب أن يبدأ بفهم واضح وغير متحيز للمتدربين من حيث قاعدة معلوماتهم ومهاراتهم الفنية وأسلوب عملهم . وبدون هذا الفهم فإن التدريب يفقد هدفه الأساس سواء عن طريق التركيز على مطالب خطأ أم عن طريق التقدير الأعلى Overestimation أم التقدير الأقل Underestimation لاحتياجات التدريب . فمثلاً المناقشة المتعمقة لمؤتمرات الفيديو Video Conferencing تكون غير ملائمة لمجموعة المتدربين الذين ليست لديهم مهارات كافية لاستخدام شبكة الإنترنت ، ومن ناحية أخرى فإن المستخدمين المحترفين ليسوا في حاجة لاستهلاك نصف يوم في تعريف الإنترنت .

وهناك بعض الدراسات التي أشارت إلى ضرورة معالجة الخلل الموجود في الممارسات وذلك بالتدريب والعمل على سد الاحتياجات التدريبية حتى يكون العضو على المستوى المطلوب للقيام بمهامه واداء رسالته ، وبالطالما أن هناك حاجة إلى التدريب فهناك ضرورة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية . فقد أوصى عديد من الدراسات بضرورة الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس ، وأن يتم إعداد وتصميم برامج تدريبية وفقاً لتلك الاحتياجات ، حيث تعطى أولوية التدريب للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس الذين يظهرون احتياجاتاً تدريبية أكبر .  
 يلاحظ مما سبق أن عدم وجود تحديد للاحتياجات التدريبية بشكل واقعي ودقيق نسبياً يمكن أن يجعل الفعاليات التدريبية المنفذة محدودة الجدوى والفائدة للمتدربين وللمؤسسة . ومضيعة للجهد والوقت والمال ، وعليه فيجب أن يسبق تصميم أي برنامج تدريبي تحديد دقيق لاحتياجات المتدربين ، حتى يحقق البرنامج التدريبي الأهداف التي يسعى لتحقيقها .

### الأسس والمبادئ التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التدريب :

وهناك عدد من الاسس والمبادئ التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التدريب عامة . وبرامج التدريب على استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم بصفة خاصة كما يلي :  
 - أن تكون أهداف التدريب واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والمتدربين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أدائه من الدارسين . مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه المتدربون بعد انتهاء البرنامج .  
 - أن يلبى البرنامج الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين .

وأن يتم التخطيط له وفقاً لهذه الاحتياجات حتى يشعروا بأهمية البرنامج لهم ويمكنهم من أداء واجباتهم بكفاءة وفاعلية .  
 - أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختيارات ، حيث تترك للمتدرب حرية اختيار الأنشطة والمقررات التي تتفق مع ميوله واهتماماته . وليس قاصراً على المحاضرات كما هو الحال الآن . كما يقضي الاتجاه الحديث بإشراك المتدربين في تحديد البرنامج ومناقشة محتواه . وتقويم أنفسهم خلال سير البرنامج .  
 - أن تكون برامج التدريب متنوعة حيث تتناول توجيه المعلم أو تأهيله . أو تجديد معلوماته أو تغيير أساليبه أو اتجاهاته أو قيمه أو إعداد له أعمال جديدة .  
 - أن يحقق البرنامج التطابق بين النظريات وتطبيقاتها بترجمة الأفكار النظرية إلى ممارسات أدائية يمكن ملاحظتها في سلوك المتدربين .  
 - أن تركز برامج التدريب على تنمية المهارات والاتجاهات أكثر من التركيز على اختزان المعلومات .  
 - أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتجديد حتى يلاحق التطورات العلمية والتربوية والتكنولوجية والاجتماعية وما تتطلبه من تغيير وتطوير في دور المعلم .  
 - أن يمكن البرنامج المتدربين من تحقيق ذواتهم . ففتح لهم فرص المشاركة والتفاعل مع الموقف التعليمي التعليمي ويشجعهم على اتخاذ القرارات المتعلقة ببرامجهم التدريبية مما يسر لهم امتلاك المهارات والكفايات المهنية الضرورية لهم .  
 - أن يستفيد البرنامج من نتائج البحوث والدراسات العملية . فالبرامج المتطورة تعمل على تشجيع المتدربين على الاطلاع على البحوث والدراسات الحديثة والمبتكرة لتوظيف نتائجها في تطوير البرامج وتحسينها .  
 - أن يستفيد البرنامج من معطيات تكنولوجيا التعليم فيعمل

التدريبية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية - جامعة الإسكندرية .

4- راجح الخطيب . ( 1995 ) . تحديد الاحتياجات التدريبية . مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط . العدد 11 . ج 2 . يونيو .

5- سيف الإسلام علي مطر . ( 1990 ) . الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ( دراسة تحليلية بحوث تربوية ) . رابطة التربية الحديثة . العدد 30 القاهرة .

6- شعبان حنفي عيسوي . ( 1998 ) . برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات في المرحلة الإعدادية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم الفعلية . مجلة كلية التربية بدمياط . كلية التربية بدمياط - جامعة المنصورة . العدد 28 . الجزء الأول . يناير .

7- فتح الباب عبد الحليم سيد . ( خريف 1994 ) . تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية . تكنولوجيا التعليم سلسلة دراسات وبحوث . القاهرة : الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم . ج 4 الكتاب الرابع .

8- ماجد أبو جابر . ( خريف 1995 ) . تقدير الحاجات . المفهوم . والفوائد . والإجراءات . تكنولوجيا التعليم سلسلة دراسات وبحوث . القاهرة : الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم . ج 5 . الكتاب الرابع .

9- مصباح جمعة بلحاج مغيدر . ( 1996 ) . الاحتياجات التدريبية لمدرّاء مدارس التعليم الأساسي بالجمهورية العربية الليبية : دراسة وصفية صحية . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية التربية - جامعة الإسكندرية .

10- مصطفى رضا عبد الزهّاب . ( 1996 ) . الانترنت : أسرار . احتراف : تملك العالم بين يديك . القاهرة : دار الفاروق للنشر والتوزيع .

11- مصطفى عبد السميع محمد . ( 1995 ) . تدريب معلمي رياضيات المرحلة الثانوية الواقع والمأمول .. دراسة ميدانية . دراسات في المناهج وطرق التدريس . كلية التربية . جامعة عين شمس . القاهرة : العدد 34 . ديسمبر .

12- موافق فواز الرويلي . ( 1992 ) . برنامج مقترح لتدريب المدرسين أثناء الخدمة مبني على أساس حاجاتهم التدريبية . مجلة كلية التربية ( التربية وعلم النفس ) . جامعة عين شمس . العدد 16 .

12- Abu Bakar, K. & Tarmizi, R. (1995). Teacher Preparation Concerns: Professional Needs of Malaysian Secondary School Science Teachers. In ERIC\_NQ: ED390832

13- Cline, E. & Seilbert, P.S.(1999). Help the first - time 101-needs assessors. Training and Development, 99

14- Fodah, A.M. (1991) : Measuring the need for computer training for educators in Saudi Arabia: Toward a computer training model. Dissertation Abstracts International, 51 (11) 3710-A

15- Suarez, T. M. (1996). Needs Assessment. In Ely, Donald P. & Plomp, Tjeerd. (EDS). International Encyclopedia of Educational Technology, Second Edition, PP 113- 116, Cambridge University Press, Cambridge, UK: Pergaman

على تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى يكتسب المتدرب مهارات بناء الموقف التعليمي وتحديد أهدافه والإفادة من المستحدثات العلمية لتحقيق أهداف التدريب .

- ان يراعي البرنامج مبدأ تفريد التعليم . فينظر إلى كل متدرب على أنه حالة خاصة يشعر من خلالها أن البرنامج يتفق مع قدراته واستعداداته . ويتيح له الفرصة أن يتعلم وفق هذه القدرات والحاجات المتميزة . وان يتقدم في البرنامج حسب ظروفه الخاصة .

- أن يطبق أساليب التقويم المتطورة التي تعتمد على معايير محددة ومصادر مختلفة للتغذية الراجعة والتعزيز .

كما أنه لكي ينجح أي برنامج تدريبي في أية مؤسسة . لا بد وأن تتوافر فيه مجموعة من الشروط التالية :

- ينبغي أن يقوم البرنامج على التعاون . سواء أكان ذلك في تقصي احتياجات المتدربين أم تصميم البرنامج . أم تنفيذه . أم تقويمه ومتابعته . ذلك التعاون بين كل من يتأثرون بالبرنامج ويشغلون به .

- ينبغي أن يكون تدعيم التدريب وبرنامجها نابعاً من القيادات الإدارية الإيجابية . وتقديم الميزانية الكافية والوقت والخامات اللازمة والخبراء . وينبغي أن يكون هذا التدعيم واضحاً من جانب الإدارة التعليمية منذ بداية البرنامج وان يستمر حتى نهايته : لأن إسهام القيادة الإدارية في البرنامج يجعل المتعلمين يحسون بأهمية البرنامج .

- ينبغي أن يقوم التدريب على حوافز داخلية عند المتدربين ليضمن منهم مستوى عالياً من المشاركة والاداء والالتزام . عن طريق إشرافهم في تخطيط البرنامج وإتاحة الفرصة أمام المتدربين للتفاعل مع العاملين في البرنامج . أو خلق جو من المشاركة والتعاون معهم .

- يجب أن يهتم برنامج التدريب بالحاجات المستقبلية للمتدربين . وكذلك تطلعات المجتمع وليس الإقتصار فقط على جوانب مشكلات العملية التربوية الملحة أو يقتصر على الحاجات أو الرغبات الفردية .

- ضرورة أن يطبق في برنامج التدريب أسس نظريات التعليم وبخاصة تعليم الكبار Adult education وخصوصاً تلك الأسس المتعلقة بالتعزيز والإثابة . والتغذية الراجعة . ونشاط المتعلم .

## المصادر

1- أحمد بطاح . ( 1996 ) . الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في الأردن من وجهة نظرهم . مجلة كلية التربية وعلم النفس . كلية التربية جامعة عين شمس . العدد العشرون ( جزء 1 ) .

2- حسن البائع محمد عبد العاطي . ( 2001 ) . برنامج مقترح لتدريب المعيديين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية - جامعة الإسكندرية .

3- خميس محمد عبد الحميد . ( 1999 ) . تقويم برامج تدريب معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم