

# ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وسبل تطويرها

فرح حسناوي حراثي  
الكلية التقنية بالدمام

نايف جزاع الهذال  
الكلية التقنية بالدمام

فهد شجاع العنزي  
الكلية التقنية بالدمام

## الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى حصر وتصنيف وترتيب ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وسبل تطويرها. وقد استخدمت الدراسة مجموعة من ممارسات التدريب التحفيزي تتمثل في أربعة مهارات إبداعية هي: مهارة الطلاقة، مهارة المرونة، مهارة الأصالة، مهارة الحساسية للمشكلات. ولمعرفة درجة استخدام هذه المهارات ودرجة تحفيزها طبقت على عينة مكونة من (٤٦١) عضو هيئة تدريس في الوحدات التدريبية، وعينة مكونة من (٣٠٩٤) متدرب ومتدربة في تلك الوحدات وطبقا لاستجابات أفراد العينتين كشفت الدراسة عن جملة من النتائج و من أهمها أن أعضاء هيئة التدريس في الوحدات التدريبية يمارسون مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار بدرجة كبيرة، في حين أن درجة تحفيزهم لمتدريهم من خلال تلك المهارات كانت بدرجة متوسطة.

## Abstract :

This study was conducted to arrange and categorize the motivational training practices encouraging -creativity and innovation- within training units of the Technical and Vocational Training Corporation (TVTC). The study was also meant to develop these practices.

The study used a set of motivational training practices based on four creative training skills: fluency, flexibility, originality and problem sensibility.

To measure the use of these skills and their motivational impact, they were applied on a sample of 461 training members in training units as well as a sample of 3094 male and female trainers there. The study produced the many findings. The most important of which is that the trainers in training units use the motivational training skills (MTSs)- which foster creativity and innovation to a large extent- while their motivation to their trainees was average.

## الكلمات المفتاحية :

الإبداع و الابتكار ، المهارات الإبداعية، تطوير التدريب .

## المقدمة :

إن ما تشهده البشرية من تطور علمي في مختلف المجالات المعرفية والاقتصادية والتكنولوجية لم يكن محض صدفة بقدر ما هو تمكين للمهارات الإبداعية والابتكارية في عملية بناء أنظمة التعليم والتدريب، حيث أضحت تنمية قدرة المتدربين على التفكير الإبداعي الخلاق من أهم الاهداف التي تسعى أنظمة التعليم والتدريب إلى تحقيقها وبشكل مباشر .

إن المدرب المحفز والمشجع لمتدريه على مهارات الإبداع والابتكار يمكن أن يعوض أي نقص في الانشطة التدريبية الأخرى المكملية للعملية التدريبية، من خلال توظيف الأساليب التدريبية التحفيزية في إدارته للعملية التدريبية بحيث يتحول من ملقن للمعلومات إلى مرشد وموجه للأنشطة التدريبية المختلفة ومشارك لمتدريه في عمليات البحث والاستنباط والتقصي، ومثير ومحفز لأسئلة وإجابات متدريه الجديدة والغير مألوفة.

وقد تطرق العديد من الباحثين لمفهوم الإبداع والابتكار فقد عرفه (Guilford, 1950) بأنه «سمات استعدادية تضم الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات أو الإسهاب». كذلك (Khairullah, 1981) عرفه بأنه «قدرة المتعلم على الإنتاج إنتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية، والمرونة التلقائية والأصالة، وبالتداعيات البعيدة، وذلك كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير». ويتفق معظم الباحثين والدارسين في مجال الإبداع والابتكار (Torrance, 1966) و (Abu Amira, 2002) و (Michael, 2001) و (Majdi, 2004) و (Abu El-Ela & al., 2009) و (William , 2004) و (Mousi & al., 2011) على أن أهم المهارات المكونة للإبداع التي يمكن قياسها هي: الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات.

وبمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت ممارسات ومهارات الابتكار والإبداع في مجال التدريب والتعليم نجد ان دراسة كل (El Naggar, 2012)، ودراسة (Leahy, 2012) قد هدفتا إلى كشف وتحديد ممارسات التدريس الإبداعي في مراحل التعليم المختلفة (ابتدائي متوسط ثانوي جامعي). كما تناولت دراسة كل من (Assas, 2014) و (Awad , 2014) و (Awada, 2013) و (Al-Freihat, 2013) و (Barbakh, 2012) و (Al-Zoghbi & al, 2009) و (Ghamdi, 2009) تحديد ممارسات التدريس الإبداعي وقياس تلك الممارسات والمهارات. الا ان هذه الدراسات قد اختلفت فيما بينها في تحديد نوع وعدد الممارسات والمهارات التي حاولت قياسها. أما دراسة كل من (Aswad, 2014) و (Wang, 2011) و (Lee, 2011) فهدفت الى دراسة العلاقة بين ممارسات التدريس الإبداعي وبعضها من المتغيرات كالشخصية والرضا عن التعلم وفاعلية التعليم والتقييم. و قد اهتمت بعض الدراسات كدراسة (Assareh & al., 2013) و (Kohl & al., 2012) و (Kim & al., 2008) بقياس اثر برنامج تدريبي ومدى تعزيزه لممارسات التدريس الإبداعي و قد اتفقت هذه الدراسات على أهمية مهارات التدريس الإبداعي واختلفت نسبيا في المهارات المكونة للإبداع.

وعلى الرغم من ان هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة من حيث الاهتمام بمهارات التدريس الإبداعي وبعض المتغيرات كالجنس والمؤهل العلمي والخبرات العلمية فإنها تختلف عنها من حيث الموضوع ونوع التعليم ومجتمع الدراسة. حيث تهتم هذه الدراسة بتحديد وقياس ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والمتمثلة بمهاراته الأربع ( مهارة الطلاقة ، مهارة الاصالة، مهارة المرونة، مهارة الحساسية للمشكلات.

## مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في الكشف والتصنيف والترتيب لممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، وقياس درجة استخدام تلك الممارسات والمهارات، وتحديد مستوى تحفيزها للمتدربين والمتدربات في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة.

## أهداف الدراسة :

1. حصر الممارسات التدريبية التحفيزية التي تشجع على الإبداع والابتكار المعمول بها في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، من وجهة نظر المدرسين.
2. تصنيف الممارسات التدريبية المحفزة للإبداع والابتكار تبعاً لدرجة الممارسة.
3. قياس مستوى تحفيز المتدربين على لإبداع والابتكار.

## أسئلة الدراسة :

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هي ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار؟
2. ما تصنيف ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار؟
3. ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظرهم؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل، نوع الوحدة، الخبرة العملية)؟
5. ما درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب على مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظر المتدربين والمتدربات؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار في الوحدات التدريبية من وجهة نظر المتدربين والمتدربات تعزى لمتغيرات الدراسة؟ (الجنس، نوع الوحدة، التخصص)؟
7. هل يوجد اختلاف بين درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار ودرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم على الإبداع والابتكار في الوحدات التدريبية؟

## فروض الدراسة :

بناء على أسئلة الدراسة تم اشتقاق الفروض التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظرهم.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات

- التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، نوع الوحدة، الخبرة العملية)
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم على مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظر المتدربين والمتدربات.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير (الجنس، نوع الوحدة، التخصص)
٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار ودرجة تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار في الوحدات التدريبية تعزى لمتغير (المدرّب، والمتدرب).

### حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على اعضاء هيئة التدريب، والمتدربين والمتدربات في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية من العام التدريبي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

### التعريفات الإجرائية :

١. **المدرّبون والمتدربات:** هم أعضاء الهيئة التدريسية الذين يباشرون العملية التدريبية في الوحدات التدريبية (كليات تقنية، ومعاهد ثانوية صناعية) التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
٢. **المتدربون والمتدربات:** وهم المتدربون والمتدربات المسجلون والمستمرون في الوحدات التدريبية (كليات تقنية، معاهد ثانوية صناعية) التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في العام التدريبي ١٤٣٥-١٤٣٦هـ.
٣. **الإبداع:** هو سمات استعدادية تضم الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات أو الإسهاب (Guilford, 1950)
٤. **ممارسة التدريب التحفيزي:** هي كل ما يقوم به المدرّبون والمتدربات من سلوكيات أو أفعال أو أساليب داخل القاعة أو المعمل أو المختبر أو الورشة، والتي تشجع المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار.
٥. **مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار:** هي المهارات الإبداعية الأربع: مهارة الطلاقة، ومهارة المرونة، ومهارة الأصالة، ومهارة الحساسية للمشكلات.
٦. **المهارة:** هي مجموعة من الممارسات التدريبية التي تم تصنيفها وترتيبها حسب مفهوم كل مهارة من مهارات الإبداع والابتكار

### منهجية البحث :

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبتة طبيعة الدراسة.

### أ- مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريب (المدرّبون والمتدربات) في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والبالغ عددهم ٦٩٧٠ خلال العام التدريبي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ. و المتدربون والمتدربات في الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والبالغ عددهم (١٠١١٥٠) متدرباً ومتدربة، في العام التدريبي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ؛

## ب- عينة البحث :

تكونت العينة الأولى للبحث من أعضاء هيئة التدريب بواقع ٦٩٢ مدرباً ومدربةً وبنسبة ١٠٪ من مجتمع أعضاء هيئة التدريب ، أما العينة الثانية فكانت من المتدربين والمتدربات وقد تكونت من عدد ٥٠٥٨ متدرباً ومتدربةً. وبنسبة ٥٪ من مجتمع البحث المتدربين والمتدربات.

## ت- أداة البحث :

هدفت استبانتي الدراسة إلى قياس درجة ممارسات التدريب التحفيزي لمدرّبي ومدربات الوحدات التدريبية التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني التي تشجع على الإبداع والابتكار وفقاً لتقديرات مدرّبي ومدربات الوحدات التدريبية. وكذلك قياس درجة تحفيز تلك الممارسات للمدرّبين والمدربات على الإبداع والابتكار وفقاً لتقديرات المتدربين والمتدربات في الوحدات التدريبية. حيث تم الاطلاع على عدد من المقاييس التي استخدمت في الكشف عن خصائص البيئة التدريبية والتعليمية مثل، (Ghamdi, 2013)، (Awada, 2009)، و (Awad , 2014)، و (Treffinger, 1995)، و (Nashif, 1988)، و (Abu Hatab & al., 1980)، و (Mufiti, 1995)، مع القيام بإجراء عدد من اللقاءات الهادفة مع مدرّبين ومعلمين وأكاديميين معينين بالإبداع.

وبناء على ذلك، قام الباحثون ببناء أداة البحث على شكل استبانتيين. تمثل فقرات كل استبانة ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، وقسمت هذه الممارسات إلى المهارات التي تكون الإبداع والابتكار حسب الجدول ١.

## جدول ١: ممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار حسب المهارات الإبداعية

أولاً: مهارة الطلاقة			
١	التمهيد للتدريب من خلال طرح أسئلة مثيرة للإبداع والابتكار .	٩	تطبيق استراتيجيات تدريب لتشجيع المتدربين على طرح أكبر عدد من الأفكار الإبداعية.
٢	طرح أسئلة ذات نهايات مفتوحة، مثل:	١٠	إظهار الحياد تجاه مناقشات وحوارات المتدربين.
٣	إدارة المواقف التدريبية المتنوعة بطريقة تثير انتباه المتدربين.	١١	التركيز على الأساليب التدريبية التي تجعل من المتدربين محور النشاط التدريبي.
٤	تشجيع المتدربين على احترام جميع الأفكار المطروحة.	١٢	تشجيع المتدربين على طرح التساؤلات بحرية، والتأكد من صحة الأفكار المطروحة.
٥	تجزئة المفاهيم الرئيسية إلى مفاهيم فرعية مع المتدربين.	١٣	وضع المتدربين في مواقف ليست لها نهاية محددة مما يشجعهم على الإبداع.
٦	الابتعاد عن إصدار أحكام نقدية ومستعجلة على إجابات المتدربين.	١٤	استخدام صيغ متنوعة لتقويم الطلاقة من خلال أسئلة إبداعية، مثل: قارن بين..
٧	تشجيع المتدربين على التعبير عن أفكارهم بحرية.	١٥	تكليف المتدربين بأعمال لا صغية تسمح لهم بحرية الحل والابتكار والتعبير.
٨	السماح للمتدربين بالتعبير عن الفكرة الواحدة بأكثر من أسلوب أو طريقة.		

ثانياً: مهارة المرونة		
١٦	إعطاء أمثلة متنوعة للمفاهيم والتطبيقات العملية والمهارات التدريبية الجديدة.	٢٣ مساعدة المتدربين على تفسير الأفكار والمفاهيم والتطبيقات التدريبية بصور غير مألوفة.
١٧	توفير مواقف تتطلب الربط بين أكثر من مفهوم أثناء التدريب.	٢٤ توفير الفرصة لمناقشات وحوارات مفتوحة مع المتدربين حول الحلول المختلفة للتدريبات.
١٨	منح المتدربين فرصة التفكير في الأسئلة المطروحة قبل الإجابة عنها.	٢٥ توجيه المتدربين إلى تطوير حلولهم أو اختصارها أو إعادة صياغتها.
١٩	إعطاء الفرصة للمتدربين لإعادة صياغة المفاهيم والعلاقات بينها بلغتهم الخاصة.	٢٦ إتاحة الفرصة للمتدربين من أجل تطبيق موضوع التدريب في مواقف جديدة.
٢٠	إعطاء كل متدرب فرصة للتعبير عن ذاته من خلال الحلول التي يقدمها.	٢٧ تشجيع المتدربين على البناء التراكمي للمعرفة من خلال التدريب الحالي والسابق واللاحق.
٢١	إتاحة الفرصة للمتدربين لتبادل الموضوعات التي تتحدى أفكارهم.	٢٨ استخدام صيغ متنوعة لتقويم مهارة المرونة لدى المتدربين، كطرح أسئلة، مثل: كيف تفسر؟ كيف تثبت أن؟
٢٢	تشجيع المتدربين على استخدام مفاهيم وتطبيقات عملية متنوعة لحل التدريبات.	
ثالثاً: مهارة الإحساس بالمشكلات		
٢٩	إثارة الإحساس بالمشكلات لدى المتدربين أثناء التدريب.	٣٤ إبداء الإعجاب عندما يكتشف المتدربون تطبيقاً إبداعياً لمشكلة معينة.
٣٠	عرض الموضوع التدريبي في صورة مشكلة تدريبية تتحدى تفكير المتدربين.	٣٥ تقويم المتدربين بطرق تكشف عن مهاراتهم في الإحساس بالمشكلات.
٣١	ربط المتدربين بالمشكلات البيئية المحلية.	٣٦ مساعدة المتدربين في تحليل الجوانب التطبيقية وإعادة صياغتها في عبارات وصور وأشكال جديدة.
٣٢	مساعدة المتدربين في التعرف على المشكلة التدريبية وتحديدها بدقة.	٣٧ مساعدة المتدربين في استخدام مهارات حل المشكلات التدريبية في مواقف جديدة غير مألوفة.
٣٣	مساعدة المتدربين في إعادة صياغة المشكلة بعدة طرق مختلفة.	
رابعاً: مهارة الأصالة		
٣٨	عرض المفاهيم والأفكار بطريقة تشجع على تقديم حلول جديدة.	٤٥ تشجيع المتدربين على استخلاص المفاهيم والعلاقات التدريبية والتعبير عنها بطرق مختلفة.
٣٩	تطبيق المفاهيم والأفكار في مواقف غير تقليدية.	٤٦ مساعدة المتدربين على إعطاء تفسيرات غير مألوفة للتطبيقات العملية والتجارب التدريبية.
٤٠	تشجيع المتدربين على طرح أسئلة غير مألوفة.	٤٧ تشجيع المتدربين على التنظيم والتخطيط وعدم العشوائية أثناء المناقشات.
٤١	استخدام أساليب غير مألوفة للتواصل مع المتدربين.	٤٨ إرشاد المتدربين على البحث عن حلول غير تقليدية للتدريبات.
٤٢	عرض المفاهيم والأفكار بصورة يسهل معها إجراء المقارنات.	٤٩ التشجيع على تطبيق الأفكار الأصيلة في تدريبات عملية جديدة.
٤٣	تشجيع المتدربين على استخدام أفكار جديدة أثناء العملية التدريبية.	٥٠ استخدام صيغ متنوعة لتقويم الأصالة لدى المتدربين/ المتدربات، مثل: اقترح، استنبط.
٤٤	مساعدة المتدربين على ابتكار وسائل تدريبية لموضوعات تدريبية مختلفة.	

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحكم على استجابات المبحوثين عن كل ممارسة. حيث حددت تقديرات مستويات التحليل لممارسات التدريب التحفيزي للاستبانين كما هو موضح بالجدول ٢.

**جدول ٢ : التقديرات ومستويات التحليل لممارسات التدريب التحفيزي**

الدرجة	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة لا اعضاء هيئة التدريب	درجة تحفيز المدربين لمتدريهم
٥	( ٥ - ٤,٢٠ )	تمارس بدرجة كبيرة جدا.	تمارس بدرجة كبيرة جدا.
٤	(٤,١٩ - ٣,٤٠)	تمارس بدرجة كبيرة.	تمارس بدرجة كبيرة.
٣	(٣,٣٩ - ٢,٦٠)	تمارس بدرجة متوسطة.	تمارس بدرجة متوسطة.
٢	(٢,٥٩ - ١,٨٠)	تمارس بدرجة ضعيفة	تمارس بدرجة ضعيفة
١	(١,٧٩-١,٠ )	لا تمارس.	لا تمارس.

### صدق الأداة و ثبات المقياس :

تم التحقق من صدق المحتوى بعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في القياس والتقويم . وكذلك تم احتساب «معاملات بيرسون» للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، اما من حيث التحقق من ثبات صدق المقياس فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) و استخدام التجزئة النصفية وفق «معادلة سبيرمان براون» (Spearman – Brown).

### المعالجة الإحصائية :

١. احتساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، و«معادلة سبيرمان براون» (Spearman – Brown) ..
٢. احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات.
٣. تم استخدام اختبار تحليل التباين ((One Way ANOVA، وقيمة (F).
٤. تم استخدام اختبار (T-test) وقيمة (T).
٥. اختبار شيفيه (Schaffee).

### نتائج البحث ومناقشتها :

بلغت نسبة الاستمارات المستردة والقابلة للتحليل (٦٦,١%) من العينة الأولى. و بلغت نسبة اعضاء هيئة التدريب من الكليات التقنية ٧١,١% في مقابل ٢٨,٩% من المعاهد الثانوية الصناعية. وقد بلغت نسبة مشاركة المدرجات ١٥,٤% في مقابل ٨٤,٦% من المدربين وقد كانت نسبة ممن يحملون مؤهلات علمية دكتوراه ماجستير بكالوريوس دبلوم تقني ٦,٥%، ٢٩,٧%، ٤٧,٥%، ١٦,٣% على التوالي. كما بلغت نسبة الاستمارات المستردة والقابلة للتحليل من استمارات المدربين والمتدريين ٣٠٩٤ استمارة، بنسبة استرداد ٦١,٢%. حيث بلغت نسبة المدربين في الكليات التقنية ٧٨% في مقابل ٢٢% من المدربين في المعاهد الصناعية، و جاءت نسبة المتدريين

١٥٪ في مقابل ٨٥٪ من المتدربين، أما من حيث التخصص فقد جاءت نسبة المتدربين والمتدربات من التخصصات النظرية بنسبة ٢٥,٧٪ في مقابل ٧٤,٣٪ من التخصصات العملية .

### نتيجة الإجابة عن السؤال الأول و السؤال الثاني :

تم ترتيب وتصنيف ممارسات التدريب التحفيزي بواقع ٥٠ ممارسة حسب متوسطاتها الحسابية وانحرافها المعياري وفقاً لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريب وقد تراوحت متوسطاتها بين ٣,٩٥ و ٣,٢٥. وبينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريب يمارسون (٤٣) ممارسة بدرجة كبيرة، و(٧) ممارسات بدرجة متوسطة. كما أن المتوسط العام لجميع الممارسات بلغ ٣,٥٦. وتبعاً لهذه النتائج، فإن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية لممارسات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تأتي بدرجة «كبيرة». أما على مستوى استخدام مهارات التدريب التحفيزي، فقد تم تصنيف وتجميع الممارسات حسب تمثيلها في كل مهارة من مهارات الإبداع والابتكار، وتم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، كما هو موضح بالجدول ٣.

**جدول ٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب**

م	المهارات الإبداعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة استخدام المهارة	الترتيب
١	الطلاقة	٣,٦٥٨	٠,٧٦٧	كبيرة	١
٢	المرونة	٣,٦٠١	٠,٨٢٠	كبيرة	٢
٣	الأصالة	٣,٤٦٠	٠,٨٣٨	كبيرة	٤
٤	الحساسية للمشكلات	٣,٥١٦	٠,٨٧٩	كبيرة	٣
	المهارات ككل	٣,٥٦٩	٠,٧٦٨	كبيرة	

يتضح من الجدول رقم ٣ أن المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تتراوح بين ٣,٦٥٨ و ٣,٤٦٠ وقد حصلت مهارة الطلاقة على أعلى متوسط، في حين حصلت مهارة الأصالة على أدنى متوسط حسابي. وقد حظيت كل المهارات بدرجة استخدام «كبيرة» وفقاً لآراء أعضاء هيئة التدريب.

### الإجابة عن السؤال الثالث :

تم اختبار الفرض المشتق منه والذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظرهم"، وقد طبق تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية واختبار (F) عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05)، كما هو موضح بالجدول رقم ٤.

جدول ٤ : تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات  
التدريب التحفيزي من وجهة نظرهم

مستوى الدلالة	قيمة (ف) F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المهارات الإبداعية
٠,٠٠١	٥,٢٤٦	٣,٥٨٨	٣	١٠,٧٦٥	بين المجموعات	المهارات ككل
		٠,٦٨٤	١٨٤٠	١٢٥٨,٦٦٠	داخل المجموعات	
			١٨٤٣	١٢٦٩,٤٢٥	كلي	

يتضح من الجدول ٤ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار ككل.

ولتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات استخدام مهارات التدريب التحفيزي، تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات استخدام كل مهارة والمهارات ككل. والتي اظهرت نتائج هذا الاختبار، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات استخدام مهارة الطلاقة وبين متوسطات درجات استخدام مهارة الأصالة، لصالح الطلاقة، مما يعني أن أعضاء هيئة التدريب يستخدمون مهارة الطلاقة بدرجة أكبر من استخدامهم مهارة الأصالة. في حين أنه لا توجد فروق في الاستخدام بين بقية المهارات.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع :

#### تم اختبار الفروض المشتقة منه وهي:

**الفرض الاول :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع الإبداع والابتكار تعزى لمتغير الجنس.

**الفرض الثاني :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

**الفرض الثالث :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير نوع الوحدة.

**الفرض الرابع :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير الخبرة العملية.

ولاختبار الفرض الأول تم تطبيق اختبار T-Test، ودلالته للمقارنة بين متوسطات المهارات الإبداعية على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، كما هو موضح بالجدول 5.

**جدول ٥: قيمة «T» ودلالاتها للمقارنة بين متوسطات استخدام مهارات التدريب التحفيزي وفقا لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب**

المهارات الإبداعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت» T	درجات الحرية df	مستوى الدلالة sig
المهارات الإبداعية ككل	أنثى	٧١	٣,٦٩١٥	.٦٣٥٢١	١,٦٩٧	٤٥٩	٠,٩٢٠, غير دال
	ذكر	٣٩٠	٣,٥٤٦٨	.٧٨٨٠٦			
الطلاقة	أنثى	٧١	٣,٨٥٣٥	.٦٢٣٦٢	٢,٧٤٦	٤٥٩	٠,٠٧٠, دال
	ذكر	٣٩٠	٣,٦٢٢٧	.٧٨٦٣٦			
المرونة	أنثى	٧١	٣,٧١٥٣	.٦٩٣٩٤	١,٤٥٣	٤٥٩	١,٤٩٠, غير دال
	ذكر	٣٩٠	٣,٥٨٠٦	.٨٤٠٥٠			
الأصالة	أنثى	٧١	٣,٤٩٠٦	.٧٥١١٣	٣٣٦.	٤٥٩	٧٣٧٠, غير دال
	ذكر	٣٩٠	٣,٤٥٤٣	.٨٥٣١٨			
الحساسية للمشكلات	أنثى	٧١	٣,٦٥٢٦	.٧٤٧٩٤	١,٦٢١	٤٥٩	١,٠٨٠, غير دال
	ذكر	٣٩٠	٣,٤٩٠٩	.٨٩٨٨٨			

يبين الجدول ٥ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب على مستوى المهارات ككل تعزى لمتغير الجنس. أما على مستوى المهارات، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من مهارة المرونة، ومهارة الأصالة، ومهارة الحساسية للمشكلات وفقا لمتغير الجنس. في حين اختلفت نتيجة مهارة الطلاقة وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث. مما يعني أن المدربات يستخدمن مهارة الطلاقة مع متدرباتهن بشكل أكبر من استخدام المدربين مهارة الطلاقة مع متدريهم.

ولاختبار الفرض الثاني تم تطبيق تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية واختبار (F) عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، كما هو موضح بالجدول رقم ٦.

**جدول ٦: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار وفقا لمتغير المؤهل العلمي**

مستوى الدلالة sig	قيمة (ف) F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المهارات الإبداعية
٠,٠٠٠ دال ١	٩,٧٨٠	٥,٤٤٩	٣	١٦,٣٤٦	بين المجموعات	الطلاقة
		.٥٥٧	٤٥٧	٢٥٤,٦١٧	داخل المجموعات	
			٤٦٠	٢٧٠,٩٦٣	كلي	
٠,٠٠٢ دال	٥,١٨٩	٣,٣٩٩	٣	١٠,١٩٨	بين المجموعات	المرونة
		.٦٥٥	٤٥٧	٢٩٩,٤٠٥	داخل المجموعات	
			٤٦٠	٣٠٩,٦٠٣	كلي	
٠,٠٠١ دال	٥,٦٣٣	٣,٨٣٦	٣	١١,٥٠٩	بين المجموعات	الأصالة
		.٦٨١	٤٥٧	٣١١,٢٢١	داخل المجموعات	
			٤٦٠	٣٢٢,٧٣٠	كلي	
٠,٠٠٤ دال	٤,٥٦٦	٣,٤٤٤	٣	١٠,٣٣٢	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
		.٧٥٤	٤٥٧	٣٤٤,٧٠٥	داخل المجموعات	
			٤٦٠	٣٥٥,٠٣٦	كلي	
٠,٠٠٠ دال	٧,٠٦٥	٤,٠٠٥	٣	١٢,٠١٦	بين المجموعات	المهارات ككل
		.٥٦٧	٤٥٧	٢٥٩,٠٧١	داخل المجموعات	
			٤٦٠	٢٧١,٠٨٦	كلي	

يتضح من الجدول ٦ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم- بكالوريوس- ماجستير- دكتوراه)، على مستوى كل مهارة وعلى المستوى العام للمهارات ككل.

ولتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات درجات المؤهل العلمي (دبلوم- بكالوريوس- ماجستير- دكتوراه)، على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe)، للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المهارة والمهارات ككل والذي بينت نتائجه وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الحاملين لمؤهل الدكتوراه مقارنة بالمؤهلات الأخرى على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل.

ولاختبار الفرض الثالث تم تطبيق اختبار T-Test ودلالته للمقارنات بين متوسطات المهارات الإبداعية على مستوى كل مهارة والمهارات ككل، كما هو موضح بالجدول ٧.

**جدول ٧: قيمة «T» ودلالته للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار وفقاً لمتغير نوع الوحدة**

المهارات الإبداعية	نوع الوحدة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت» T	درجات الحرية df	مستوى الدلالة sig
المهارات الإبداعية ككل	كلية تقنية	٣٢٨	٣,٧١٩٨	٠.٧٧٥٧٢	٧,٧٠٧	٤٥٩	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي	١٣٣	٣,١٩٧٣	٠.٦٠٦٠٤			
الطلاقة	كلية تقنية	٣٢٨	٣,٨١٦٩	٠.٧٤٥٨٩	٧,٣٥٩	٤٥٩	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي	١٣٣	٣,٢٦٧٢	٠.٦٧٦٦٧			
المرونة	كلية تقنية	٣٢٨	٣,٧٤٦١	٠.٨٣٨٩٤	٦,٨٨٢	٤٥٩	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي	١٣٣	٣,٢٤٤٤	٠.٦٤٩٢١			
الأصالة	كلية تقنية	٣٢٨	٣,٥٩١٥	٠.٨٧٦٧٤	٦,٢٧٣	٤٥٩	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي	١٣٣	٣,١٣٥٣	٠.٦٢٥٧٧			
الحساسية للمشكلات	كلية تقنية	٣٢٨	٣,٦٨٨٣	٠.٨٧٤١٩	٧,٤٨٢	٤٥٩	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي	١٣٣	٣,٠٩٠٢	٠.٧٣٤٨٩			

يبين الجدول ٧ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، لصالح أعضاء هيئة التدريب في الكليات التقنية.

وتظهر النتائج أن المتوسطات الحسابية لدرجات استخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار في الكليات التقنية تتراوح بين ٣,٥٩١٥ و ٣,٨١٦٩، وبدرجة استخدام «كبيرة». وفي المقابل، تتراوح هذه المتوسطات لدرجات استخدام مهارات التدريب التحفيزي في المعاهد الثانوية الصناعية بين ٣,٠٩٠٢ و ٣,٢٦٧٢، أي إن درجة الاستخدام لتلك المهارات «متوسطة».

ولاختبار الفرض الرابع، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات واختبار (F) عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما هو موضح بالجدول ٨.

**جدول ٨: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار وفقاً لمتغير الخبرة العملية**

المهارات الإبداعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	مستوى الدلالة
الطلاقة	بين المجموعات	١,٨٠٥	٣	.٦٠٢	١,٠٢٢	٠,٣٨٣ غير دال
	داخل المجموعات	٢٦٩,١٥٨	٤٥٧	.٥٨٩		
	كلي	٢٧٠,٩٦٣	٤٦٠			
المرونة	بين المجموعات	١,٤٥٥	٣	.٤٨٥	.٧١٩	٠,٥٤١ غير دال
	داخل المجموعات	٣٠٨,١٤٨	٤٥٧	.٦٧٤		
	كلي	٣٠٩,٦٠٣	٤٦٠			
الأصالة	بين المجموعات	١,١١٣	٣	.٣٧١	.٥٢٧	٠,٦٦٤ غير دال
	داخل المجموعات	٣٢١,٦١٧	٤٥٧	.٧٠٤		
	كلي	٣٢٢,٧٣٠	٤٦٠			
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	٣,١٥٩	٣	١,٠٥٣	١,٣٦٧	٠,٢٥٢ غير دال
	داخل المجموعات	٣٥١,٨٧٨	٤٥٧	.٧٧٠		
	كلي	٣٥٥,٠٣٦	٤٦٠			
المهارات ككل	بين المجموعات	١,٦٣٦	٣	.٥٤٥	.٩٢٥	٠,٤٢٩ غير دال
	داخل المجموعات	٢٦٩,٤٥١	٤٥٧	.٥٩٠		
	كلي	٢٧١,٠٨٦	٤٦٠			

يبين الجدول ٨ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل تعزى لمتغير الخبرة العملية.

### نتائج الإجابة عن السؤال الخامس :

تم ترتيب وتصنيف المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم؟. والتي كانت بواقع ٥٠ ممارسة حيث تراوحت متوسطاتها بين ٣,٥٧ و ٣,١٨. كما اوضحت النتائج ان أعضاء هيئة التدريب يحفزون متدريبيهم بدرجة «كبيرة» ١٣ ممارسة، و(٣٧) ممارسة بدرجة تحفيز «متوسطة»، وبمتوسط تحفيز عام لكل الممارسات، ٣,٣٨، أي إن درجة التحفيز العامة درجة «متوسطة».

أما بالنسبة لدرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم على مستوى المهارات، فقد تم تصنيف وتجميع الممارسات حسب تمثيلها في كل مهارة من مهارات الإبداع والابتكار، وتم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التحفيز على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل للتدريب المحفز على الإبداع والابتكار، كما هو موضح بالجدول ٩.

### جدول ٩: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحفيز على مستوى المهارات المحفزة على الإبداع والابتكار من وجهة نظر المتدربين والمتدربات

م	المهارات الإبداعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحفيز	الترتيب
١	الطلاقة	٣,٤٢٠٣	٨٨٨٩٤.	كبيرة	١
٢	المرونة	٣,٤١١٠	٩٣٥٥٤.	كبيرة	٢
٣	الأصالة	٣,٣٤١٧	٩٤٤٤١.	متوسطة	٣
٤	الحساسية للمشكلات	٣,٣٢٧٩	٩٦٤٨٦.	متوسطة	٤
	المهارات ككل	٣,٣٨٢٢	٠,٨٨٨٩٤	متوسطة	

يتضح من الجدول ٩ أن المتوسطات الحسابية لدرجة تحفيز المتدربين على الإبداع والابتكار تتراوح بين ٣,٤٢ و ٣,٣٢. وقد حصلت مهارة الطلاقة على أعلى متوسط، كما حصلت مهارة الحساسية للمشكلات على أقل متوسط حسابي. كما يتضح من الجدول أن درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم لكل من مهارة الطلاقة، ومهارة المرونة، جاءت «كبيرة»، و«متوسطة» لكل من مهارة الأصالة ومهارة الحساسية للمشكلات، وعلى مستوى المهارات ككل، جاءت درجة التحفيز «متوسطة».

وقد تم اختبار الفرض المشتق من هذا السؤال والذي نصه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم على مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار من وجهة نظر المتدربين والمتدربات، من خلال تطبيق تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية واختبار (F) عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما هو موضح بالجدول ١٠.

### جدول ١٠: تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لدرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم من وجهة نظر المتدربين والمتدربات

المهارات الإبداعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	مستوى الدلالة
المهارات ككل	بين المجموعات	٢٠,٥٤٨	٣	٦,٨٤٩	٧,٨٥٣	٠,٠٠٠ دال
	داخل المجموعات	١٠٧٩١,٣٢١	١٢٣٧٢	٠,٨٧٢		
	كلي	١٠٨١١,٨٦٩	١٢٣٧٥			

يتضح من الجدول ١٠ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم على مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار لكل المهارات.

#### نتائج الإجابة عن السؤال السادس :

تم اختبار الفروض المشتقة منه، وهي التالية:

**الفرض الأول :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير جنس المتدرب.

**الفرض الثاني :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير نوع الوحدة.

**الفرض الثالث :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير التخصص.

ولاختبار الفرض الأول، تم تطبيق اختبار T-Test ودلالاته للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز المتدربين والمتدربات على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، كما هو موضح بالجدول ١١.

**جدول ١١: قيمة «T» ودلالاتها للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم من وجهة نظر متدريهم وفقاً لمتغير جنس المتدرب**

المهارات الإبداعية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المهارات الإبداعية ككل	أنثى	٤٥٧	٣,٦٣٧٩	.٨٨٨٠٦	٦,٧٦	٣٠٩٢	٠,٠٠
	ذكر	٢٦٣٧	٣,٣٣٧٩	.٨٥٥٣٤			
الطلاقة	أنثى	٤٥٧	٣,٦٦٤٥	.٨٧٨٥٩	٦,٤٢	٣٠٩٢	٠,٠٠
	ذكر	٢٦٣٧	٣,٣٧٨٠	.٨٨٤٠٥			
المرونة	أنثى	٤٥٧	٣,٧٠٩٦	.٩٤٨٦٠	٧,٣١	٣٠٩٢	٠,٠٠
	ذكر	٢٦٣٧	٣,٣٥٩٢	.٩٢٣٦٧			
الأصالة	أنثى	٤٥٧	٣,٦٠٠٣	.٩٧٣٠٦	٦,١٩	٣٠٩٢	٠,٠٠
	ذكر	٢٦٣٧	٣,٢٩٦٩	.٩٣٢٢٨			
الحساسية للمشكلات	أنثى	٤٥٧	٣,٥٣٢٢	.٩٩٥٦٦	٤,٧٨	٣٠٩٢	٠,٠٠
	ذكر	٢٦٣٧	٣,٢٩٢٥	.٩٥٥١٨			

يبين الجدول ١١ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، لصالح المدربات في الكليات التقنية.

ولاختبار الفرض الثاني، تم تطبيق اختبار T-Test ودلالاته للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريس لمتدريبيهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، كما هو موضح بالجدول ١٢.

جدول ١٢: قيمة «T» ودلالاتها للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريس لمتدريبيهم وفقاً لنوع الوحدة التدريبية من وجهة نظر متدريبيهم

المهارات الإبداعية	نوع الوحدة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت» T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المهارات الإبداعية ككل	كلية تقنية	٢٤١٢	٣,٤٢٣٣	.٨٤٠٤٠	٤,٦٨٢	٣٠٩٢	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي صناعي	٦٨٢	٣,٢٣٦٧	.٩٤٠١١			
الطلاقة	كلية تقنية	٢٤١٢	٣,٤٤٨٥	.٨٥٥٣٣	٣,٠٥٦	٣٠٩٢	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي صناعي	٦٨٢	٣,٣٢٠٦	.٩٩٣٠٧			
المرونة	كلية تقنية	٢٤١٢	٣,٤٦٤١	.٩٠٠٤٢	٥,٥٤	٣٠٩٢	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي صناعي	٦٨٢	٣,٢٢٣٠	١,٠٢٩٢٧			
الأصالة	كلية تقنية	٢٤١٢	٣,٣٨٤٧	.٩١٤٢٦	٤,٤٦٧	٣٠٩٢	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي صناعي	٦٨٢	٣,١٨٩٨	١,٠٣٠٥٣			
الحساسية للمشكلات	كلية تقنية	٢٤١٢	٣,٣٦٩٥	.٩٣٢٩٠	٤,٢٢٠	٣٠٩٢	٠,٠٠٠ دال
	معهد ثانوي صناعي	٦٨٢	٣,١٨٠٧	١,٠٥٧٩٢			

يبين الجدول ١٢ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريس لمتدريبيهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل لصالح الكليات التقنية.

ولاختبار الفرض الثالث، تم تطبيق اختبار T-Test ودلالاته للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، كما هو موضح بالجدول ١٣.

**جدول ١٣: قيمة « T » ودلالاتها للمقارنة بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم وفقاً لنوع التخصص من وجهة نظر متدريبيهم**

المهارات الإبداعية	نوع التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المهارات الإبداعية ككل	العملي	٢٣٠٠	٣,٣١٧٤	.٨٥٩٦٢	-٧,١٣٣	٣٠٩٢	٠,٠٠ دال
	النظري	٧٩٤	٣,٥٦٩٨	.٨٦٠١٩			
الطلاقة	العملي	٢٣٠٠	٣,٣٥٧١	.٨٨٢٧٦	-٦,٧٧٣	٣٠٩٢	٠,٠٠ دال
	النظري	٧٩٤	٣,٦٠٣٢	.٨٨١٩٧			
المرونة	العملي	٢٣٠٠	٣,٣٤٢٠	.٩٣١١٩	-٧,٠٣٧	٣٠٩٢	٠,٠٠ دال
	النظري	٧٩٤	٣,٦١٠٨	.٩١٩٨٤			
الأصالة	العملي	٢٣٠٠	٣,٢٨٠٤	.٩٣٨١٥	-٦,١٨٣	٣٠٩٢	٠,٠٠ دال
	النظري	٧٩٤	٣,٥١٩٣	.٩٤٠٦١			
الحساسية للمشكلات	العملي	٢٣٠٠	٣,٢٦٢٣	.٩٥٣٥٤	-٦,٤١٢	٣٠٩٢	٠,٠٠ دال
	النظري	٧٩٤	٣,٥١٧٨				

يبين الجدول ١٣ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريبيهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، لصالح التخصصات النظرية.

## نتائج الإجابة عن السؤال السابع :

تم اختبار الفرض المشتقة منه، والذي نصه: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار ودرجة تحفيز المتدربين والمتدربات على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير (المدرّب، المتدرب)». حيث تم تطبيق اختبار T-Test ودلالاته للمقارنة بين متوسطات درجة استخدام مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، ومتوسطات درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم، على مستوى كل مهارة، وعلى مستوى المهارات ككل، وفقا لمتغير «المدرّب والمتدرب»، كما هو موضح بالجدول ١٤.

جدول ١٤ : قيمة « T » ودلالاتها للمقارنة بين متوسطات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار ومتوسطات تحفيزهم لمتدريهم وفقا لمتغير «المدرّب، المتدرب»

المهارات الإبداعية	المهنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت» T	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المهارات الإبداعية ككل	مدرّبة/ة	٤٦١	٣,٦٥٨	.٧٦٧	٤,٤٨١	٣٥٥٣	٠,٠٠٠ دال
	متدربة/ة	٣٠٩٤	٣,٤٢٠	.٨٨٩			
الطلاقة	مدرّبة/ة	٤٦١	٣,٦٠١	.٨٢١	٥,٤٥	٣٥٥٣	٠,٠٠٠ دال
	متدربة/ة	٣٠٩٤	٣,٤١١	.٩٣٦			
المرونة	مدرّبة/ة	٤٦١	٣,٤٦٠	.٨٣٨	٤,١٣٩	٣٥٥٣	٠,٠٠٠ دال
	متدربة/ة	٣٠٩٤	٣,٣٤٢	.٩٤٤			
الأصالة	مدرّبة/ة	٤٦١	٣,٥١٦	.٨٧٩	٢,٥٣٧	٣٥٥٣	٠,٠٠٠ دال
	متدربة/ة	٣٠٩٤	٣,٣٢٨	.٩٦٥			
الحساسية للمشكلات	مدرّبة/ة	٤٦١	٣,٥٦٩	.٧٦٨	٣,٩٤٤	٣٥٥٣	٠,٠٠٠ دال
	متدربة/ة	٣٠٩٤	٣,٣٨٢				

يبين الجدول ١٤ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، ودرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدريهم على الإبداع والابتكار على مستوى المهارات ككل تعزى إلى «المدرّب والمتدرب»، لصالح أعضاء هيئة التدريب.

أما على مستوى المهارات، فتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي لكل من مهارة الطلاقة والأصالة والحساسية للمشكلات. كما تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمهارة المرونة، مما يعني أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار أكبر من درجة تحفيزهم لمتدريهم إجمالاً، ما عدا مهارة المرونة التي لا توجد فيها فروق دالة.

## مناقشة النتائج :

١. أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية يمارسون (٤٣) ممارسة بدرجة «كبيرة»، و(٧) ممارسات بدرجة «متوسطة». وعلى المتوسط العام لجميع الممارسات، جاءت درجة الممارسة «كبيرة». أما على مستوى المهارات ككل وعلى مستوى كل مهارة، فقد جاءت نتيجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، «كبيرة»، وكان ترتيبها تنازلياً حسب التالي: «الطلاقة، ثم المرونة، ثم الحساسية للمشكلات، وأخيراً الأصالة». وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من (Awada, 2013)، و (Assas, 2014)، و (Al-Zoghbi & al, 2009)، التي أشارت إلى أن المعلمين حسب تقديرهم لنواتهم يمارسون أساليب التدريب الإبداعي بدرجة «كبيرة». وكذلك دراسة (Assareh & al., 2013) التي بينت أن معدل نمو الإبداع لدى الطلاب الذين تم تدريسهم من قبل معلمين خضعوا لبرنامج إبداعي، أعلى من معدل نمو الإبداع لدى الطلاب الذين تم تدريسهم بطرق تقليدية. في حين أن هذه الدراسة اختلفت مع دراستي (Al-Freihat, 2013)، و (Awad, 2014)، اللتين أشارتا إلى أن المعلمين يمارسون أساليب التدريب الإبداعي بدرجة «متوسطة». وقد يعزى ذلك لما تقوم به المؤسسة من دورات تطويرية داخلية وخارجية، مع ربطها للدورات بالترقيات على سلم المدرسين، مع سعي المؤسسة العامة إلى تنويع البرامج، وتفعيل برامج جودة التدريب، مما أثمر حصول المؤسسة على الاعتماد المهني الدولي.

٢. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي ككل؛ حيث إن استخدامهم مهارة الطلاقة جاء بمستوى أكبر من استخدامهم مهارة الأصالة، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدامهم بقية المهارات. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة (Awada, 2013) التي أشارت إلى أن «الأصالة» الأقل تأثيراً بين المهارات، وقد يعزى ذلك إلى سياسة الانضباط والالتزام المتبعة في تنفيذ المقرر وتطبيقه من حيث التجارب والتدريبات العملية التي عادة ما تميل إلى التكرار في التجارب. وقد يكون لاعتماد المدرسين أنماطاً محددة في طريقة قبول أفكار المتدربين والميل إلى تأطير أفكارهم ضمن محتوى المقررات التدريبية.

٣. أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير جنس المدرب على المستوى الكلي للمهارات، وكذلك على مستوى مهارات المرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات. أما على مستوى مهارة الطلاقة، فقد بينت نتائج الدراسة أن المدربات يستخدمن مهارة الطلاقة بشكل أكبر من المدرسين. وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من عودة (2013)، و (Al-Zoghbi & al, 2009)، و (Al-Freihat, 2013) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في استخدام المعلمين والمعلمات الأساليب التي تشجع على الإبداع والابتكار. في حين أنها اختلفت مع نتيجة دراستي (Aswad, 2014)، و (Barbakh, 2012) اللتين أشارتا إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في درجات استخدامهم المهارات الإبداعية، لصالح الإناث. وقد يعزى عدم وجود الفروق إلى تشابه نوعية التدريب الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية، كما أنهم قد يحملون تصوراً مشتركاً عن ماهية المهارات الإبداعية، وقد يعود ذلك إلى تشابه مواضيع الدورات

التدريبية التطويرية المقدمة لأعضاء هيئة التدريب. أما بخصوص مهارة الطلاقة، فقد يعزى ذلك إلى طبيعة المدربة بصفقتها أنثى، التي عادة ما تكون علاقتها التواصلية مع متدرياتها أكثر من المدرب الرجل.

4. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي على المستوى الكلي للمهارات وعلى مستوى كل مهارة، تعزى للمؤهل العلمي، لصالح الدكتوراه. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Al-Freihat, 2013) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمؤهل العلمي. في حين أنها اختلفت مع نتيجة دراستي (Assas, 2014) و (Aswad, 2014) اللتين أشارتا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمؤهل العلمي. وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريب ممن يحملون مؤهل الدكتوراه لديهم المعرفة والقدرة على استخدام المهارات الإبداعية التي تشجع على الإبداع والابتكار أثناء عملية التدريب، وقد تكون نوعية تأهيلهم العلمي سببا للتكيف مع ظروف البيئة التدريبية. وهذا حسب اعتقادنا انعكاس طبيعي لتأثير الدرجة العلمية.

5. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، تعزى لمتغير نوع الوحدة التدريبية، ولصالح أعضاء هيئة التدريب في الكليات التقنية، مقارنة مع استخدام أعضاء هيئة التدريب في المعاهد الثانوية الصناعية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Leahy, 2012) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمهارات الإبداعية تعزى للمراحل التعليمية. وقد تعزى تلك الفروق من ناحية إلى اختلاف طبيعة ونوعية التدريب المقدم في الكليات التقنية والمعاهد الثانوية الصناعية، حيث إن لكل منهما أدواته وأهدافه وطرقه، ومن ناحية أخرى إلى خلو المعاهد الثانوية الصناعية من أعضاء هيئة التدريب ممن يحمل مؤهل دكتوراه، ووجود عدد قليل جدا ممن يحملون مؤهل الماجستير، وقد أوجد هذان المؤلفان فروقا في المتوسطات مقارنة بالمؤهلات الأخرى.

6. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كل من (Al-Freihat, 2013)، و (Al-Zoghbi & al, 2009)، و (Aswad, 2014)، التي أشارت إلى أن عدد سنوات الخبرة العملية في التدريس ليس مؤثرا في مهارات التدريس الإبداعي. وقد يعزى ذلك إلى أنه ليس بالضرورة أن تعكس الخبرة التدريبية عدد السنوات التي يقضيها المدرب في مهنة التدريب، وتصبح سنوات خدمة عضو هيئة التدريب تكرارا للسنة الأولى من تلك الخدمة، وقد يكون إقبال المدربين ذوي سنوات الخبرة القليلة، أكبر من المدربين الأكثر خبرة، على الدورات التطويرية، مما يوجد تساويا بين أعضاء هيئة التدريب في مستوى استخدامهم مهارات التدريب التحفيزي بغض النظر عن اختلاف عدد سنوات خدمتهم.

7. أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية يحفزون متدريهم من خلال (13) ممارسة بدرجة تحفيز «كبيرة»، و(37) ممارسة بدرجة تحفيز «متوسطة». وعلى مستوى الممارسات ككل، جاءت درجة تحفيزهم لمتدريهم «متوسطة». أما على مستوى المهارات الإبداعية، فقد جاءت درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب متدريهم على المستوى الكلي، «متوسطة»، وقد حصلت مهارة الطلاقة على درجة تحفيز «كبيرة»، ثم تلتها مهارة المرونة بدرجة «كبيرة»، ثم مهارة الأصالة بدرجة «متوسطة»، وأخيرا مهارة الحساسية للمشكلات بدرجة «متوسطة». وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Assas, 2014) التي أشارت إلى أن تقدير الطالبات لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس مهارات التدريس الإبداعي، جاء بدرجة «متوسطة». وقد يعزى ذلك إلى عدم توفر الأدوات والوسائل التحفيزية الكافية في البيئة التدريبية، خصوصا فيما يعزز

- مهارتي الأصالة والحساسية للمشكلات. ويمكن أن يكون هناك تأثير لطبيعة التدريب التقني والمهني الذي يتطلب تأهيدا عاليا للمدربين في مجالات تقنية ومهنية متعددة تتطلبها سوق العمل، هذا بجانب أنه يقدم تعليما وتدريباً نظرياً وعملياً في آن. (الزامل ١٤٣٢هـ)، وبالتالي، فإن مثل هذا النوع من التدريب يتطلب تدريباً مستمراً على المهارات الإبداعية والتحفيزية.
٨. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم على المهارات الإبداعية. كما أظهرت النتائج أن درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم في مهارتي الطلاقة والمرونة، جاءت أكبر مما في مهارتي الأصالة والحساسية للمشكلات. وقد يعزى ذلك إلى طبيعة مفهوم مهارة الأصالة، والتي تتطلب تنوعاً في تقديم الأفكار الجديدة والخارجة عن المألوف، أو إنتاجاً غير مألوف لم يسبق إليه أحد إذا ما علمنا أن التدريب التقني والمهني يعتمد على التكرار والروتين في تطبيق التجارب والتدريبات العملية. أما في مهارة الحساسية للمشكلات، فقد يكون هناك تأثير لطبيعة المناهج والمقررات في وحدات التدريب التقني والمهني، التي ربما لا تساهم في استخدام هذه المهارة بشكل إيجابي من حيث التزام المدربين بالمنهج أو المقرر المحدد بدقة.
٩. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم تعزى لمتغير جنس المتدرب على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، لصالح المدربات في الكليات التقنية، وبدرجة كبيرة، مقارنة مع درجة تحفيز المدرسين لمتدربهم التي كانت بدرجة «متوسطة». وقد يعزى ذلك إلى طبيعة جنس الإناث اللاتي يظهن اهتماماً بالتعليم ويقبلن عليه بشكل أكبر من الذكور. وقد يعزى لنوع الوحدة التدريبية ونوعية التدريب التقني في الكليات التقنية، إذا ما علمنا بأنه لا توجد متدربات في المعاهد الصناعية الثانوية.
١٠. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، تعزى لمتغير نوع الوحدة، ولصالح الكليات التقنية، مقارنة بالمعاهد الثانوية الصناعية، مما يعني أن تقديرات المتدربين والمتدربات لمستوى تحفيزهم من قبل أعضاء هيئة التدريب في الكليات التقنية أكبر من تقدير المتدربين والمتدربات لمستوى تحفيزهم من قبل أعضاء هيئة التدريب في المعاهد الصناعية الثانوية. وقد يعزى ذلك لمستوى مؤهلات الدخول للكليات التقنية (شهادة ثانوية) والمعاهد الصناعية (شهادة متوسطة)، وقد يعزى لنوعية التدريب والبيئة التدريبية، مقارنة مع بيئة التدريب في المعاهد الصناعية الثانوية.
١١. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم على مستوى كل مهارة وعلى مستوى المهارات ككل، تعزى لمتغير التخصص، ولصالح التخصصات النظرية، وبدرجة كبيرة من وجهة نظر المتدربين والمتدربات، مقارنة مع درجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم في التخصصات العملية التي جاءت بدرجة «متوسطة». وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Aswad, 2014) التي أشارت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتخصصات الأدبية مقارنة مع التخصصات العملية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى الخيارات التدريبية والأساليب التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريب في التخصصات النظرية التي قد تكون أكثر حرية وتنوعاً، مقارنة مع أعضاء هيئة التدريب في التخصصات العملية التي يغلب عليها طابع التنفيذ والتطبيق والتكرار.
١٢. أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار، وبدرجة تحفيز أعضاء هيئة التدريب لمتدربهم على الإبداع والابتكار على مستوى المهارات ككل، لصالح استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي.

أما على مستوى المهارات، فتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح استخدام أعضاء هيئة التدريب مهارات التدريب التحفيزي لكل من مهارات الطلاقة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، مقارنة بدرجة تحفيزهم لمتدريهم على تلك المهارات. كما تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمهارة المرونة، مما يعني أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريب لمهارات التدريب التحفيزي التي تشجع على الإبداع والابتكار أكبر من درجة تحفيزهم لمتدريهم إجمالاً، ما عدا مهارة المرونة التي لا يوجد فيها فروق ذات دلالة إحصائية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم توافق النظام الثلاثي الذي أجريت فيه هذه الدراسة مع نظام التعليم العام والجامعي من حيث الإجازات والعطلات، وقد تعزى للبيئة التدريبية ومكوناتها من حيث الخدمات المساندة للعملية التدريبية (مواقف- مطاعم- أماكن ترفيه وانتظار)، بالإضافة إلى أنها يمكن أن تعزى لانسداد الأفق في مواصلة الدراسة.

## التوصيات :

١. إعداد برامج تطويرية للأداء التدريبي لأعضاء هيئة التدريب في الوحدات التدريبية في ضوء مهارات التدريب التحفيزي الإبداعي، وجعلها شرطاً من شروط الترقيات.
٢. إعادة النظر في عناصر عملية تقييم أعضاء هيئة التدريب لتشمل بعضاً من استخدام مهارات التدريب التحفيزي الإبداعي.
٣. تصميم برامج تحفيزية فاعلة للمدربين لتساهم في زيادة تنمية الإبداع والابتكار لدى المتدربين في المعاهد الثانوية الصناعية.
٤. التوسع في برنامج الدكتوراه، وتأهيل حملة الدبلوم للحصول على البكالوريوس.
٥. إعداد مقياس أداء للمهارات التدريبية التحفيزية التي تشجع على الإبداع والابتكار لدى متدربي المؤسسة، وتضمين نتائجه في إحدى جوائز المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

## مقترحات الدراسة :

١. دراسة لمعرفة أثر استراتيجيات التدريب الإبداعي في تنمية المهارات الإبداعية لدى المتدربين في الوحدات التدريبية.
٢. دراسة حول معوقات تنمية مهارات التدريب الإبداعي لدى متدربي الوحدات التدريبية.
٣. دراسة لتحديد المحفزات المرتبطة بالبيئة التدريبية وأثرها على تعزيز الإبداع والابتكار لدى المتدربين والمتدربات.

## المصادر و المراجع :

- أبو العلا، نانيس؛ وصلاح، لطفي، (٢٠٠٩). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الإبداعي واستراتيجياته لدى الطالبات المعلمات-شعبة الرياضيات. مجلة تربويات الرياضيات. المجلد (١٢).
- أبو حطب، فؤاد، وصادق، أمال (١٩٨٠). علم النفس التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو عميرة، محبات محمود (٢٠٠٢). الإبداع في تعليم الرياضيات. القاهرة: الدار العربية للكتاب.
- أسود، الزهرة (٢٠١٤). الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية. رسالة دكتوراه غير منشورة: جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية.
- بريخ، أشرف عمر، (٢٠١٢). مدى ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأساليب التفكير الإبداعي لدى طلبة الصف التاسع

بمدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية بغزة، مج (١)، ع (٢٠)، ١٢٩-٩١.

■ خير الله، سيد (١٩٨١). **بحوث نفسية وتربوية: اختبار القدرة على التفكير الابتكاري**. بيروت. دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

■ الزعبي، إبراهيم، والهاملية، ماهر، والشديقات، صادق (٢٠٠٩). **درجة ممارسة معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لأساليب تشجيع التفكير الإبداعي في محافظة المفرق بالأردن من وجهة نظرهم. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية**. مج ١، عدد محرم ١١٤-١٥٤.

■ عساس، فتحية معنوق (٢٠١٤). **مدى استخدام مهارات التدريس الإبداعي خلال تدريس المقررات في كليات البنات في جامعة أم القرى من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات/المعلمات. مجلة رسالة الخليج العربي**، العدد (١٢٧)، ١٢٧-٧٩.

■ عودة، رحمة محمد (٢٠١٣). **مدى ممارسة معلمي الرياضيات لأساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى طلبة المرحلة الثانوية بغزة. القدس. مؤتمر وزارة الثقافة**.

■ عوض، محمد أنس (٢٠١٤). **درجة ممارسة مدرسي البلاغة أساليب تنمية التفكير الإبداعي من وجهة نظر طلبة الصف الأول الثانوي العام في مدينة دمشق. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية بغزة**، العدد (١)، مجلد ٢.

■ الغامدي، فريد (٢٠٠٩). **مدى ممارسة معلم التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية لمهارات تنمية التفكير الابتكاري. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية**. مجلد (١) ٣١٠-٣٨٨.

■ الفريحات، عمار (٢٠١٣). **مستوى ممارسة معلمي الصفوف الثلاثة الأولى لأساليب تشجيع التفكير الإبداعي لدى طلبتهم في محافظة عجلون بالأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات**. العدد (٣١) - تشرين الأول.

■ مجدي، عزيز إبراهيم (٢٠٠٤). **استراتيجيات التعليم وأساليب التعلم**. القاهرة، مصر. مكتبة الأنجلو المصرية.

■ المفتي، محمد (١٩٩٥). **دور الرياضيات المدرسية في تنمية الإبداع لدى المتعلم.. قراءات في تعليم الرياضيات**. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

■ موسي حمد، بنى موسي محمد (٢٠١١). **فاعلية استخدام خرائط التفكير في تنمية كل من مهارات البرهان الرياضي والتفكير الإبداعي والتحصيل في الهندسة لدى طلاب الصف الأول الثانوي. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة**.

■ ميخائيل، ناجي ديسقورس (٢٠٠١). **مبادئ ومستويات الرياضيات المدرسية.. المنهج والتقييم**. الرياضيات المدرسية: معايير ومستويات، المؤتمر العلمي السنوي. الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات.

■ الناشف، عبد الملك (١٩٨٨). **طرق التعليم والتعلم الإبداعيين.. طرق مقترحة للتعليم والتعلم من أجل الإبداع**. عمان. دائرة التربية والتعليم - الأورو - اليونيسكو، معهد التربية.

■ النجار، إياد عبد الحليم (٢٠١٢). **امتلاك طلاب/ معلمي العلوم مهارات التدريس الإبداعي في كلية المعلمين. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، ١٤٦-١٦٧.

■ وليام، عبید (٢٠٠٤). المعرفة وما وراء المعرفة.. المفهوم والدلالة. ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي الرابع حول رياضيات التعليم العام في مجتمع المعرفة. الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات.

- Abu Amira. (2002). Abu Amira M.M. Creativity in Teaching Mathematics. Cairo: **The Arab Book House**. (In Arabic).
- Abu El-Ela & al. (2009). Abu El-Ela N. and Salah L. A proposed training program for the development of creative teaching skills and strategies for female students. **Mathematics Education Journal**. Vol. 12. (In Arabic).
- Abu Hatab & al. (1980). Abu Hatab F. and Sadik A. **Educational psychology**. Cairo: The Anglo-Egyptian Library. (In Arabic).
- Al-Freihat. (2013). Al-Freihat A. The level of practice of teachers in the first three grades of the methods of encouraging creative thinking among their students in Ajloun Governorate, Jordan. **Journal of Al - Quds Open University for Research and Studies**. (In Arabic).
- Al-Zoghbi & al. (2009). Al-Zoghbi I., Hawamleh M. and Shadifat S. The degree of the practice of teachers and teachers of Islamic education in the secondary stage ... **Umm Al - Qura University Journal for Educational and Psychological Sciences**. 1, Muharram 114-154. (In Arabic).
- Assareh & al. (2013). Assareh A. Ghahreman A. abaspour H. and Abadi A. 'The Study on the Impact of Teachers' Creativity Training on Improvement of Creativity in Students and Their Insights on Teacher Training Curriculum' **Science-Line Publication Journal of Educationa** .
- Assas. (2014). Assas F.M. The extent of the use of creative teaching skills during the teaching of courses in the girls' colleges at the University of Umm al-Qura from the point of view of faculty members and female teachers. **Journal of the Message of the Arab**. (In Arabic) .
- Aswad. (2014). Aswad A. Creative teaching practices of the university professor and its relation to some personal variables. **Unpublished PhD thesis: Qasidi University, Marbah and Argla, Faculty of Social Humanities**(In Arabic).
- Awad . (2014). Awad M.A. The degree of practice of rhetoric teachers methods of developing creative thinking from the point of view of students of the first grade secondary secondary in the city of Damascus. **Journal of the Islamic University for Educational**. (In Arabic) .
- Awada. (2013). Awada R. M. , The extent to which mathematics teachers practice methods of developing creative thinking among high school students in Gaza. Jerusalem. **Conference of the Ministry of Culture**. (In Arabic) .
- Barbakh. (2012). Barbakh A.O. The extent of the practice of Islamic education teachers of creative thinking methods among ninth graders at UNRWA schools in the Gaza governorates, **Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies** .

- El Naggar. (2012). El Naggar I. AH.M. Owners / teachers of science have creative teaching skills at the Teachers College. **Journal of the Union of Arab Universities for Education and Psychology, 146-167. (In Arabic) .**
- Ghamdi. (2009). Ghamdi F. The extent to which the teacher of Islamic education in the secondary stage of the skills of developing innovative thinking. **Umm Al - Qura University Journal for Educational and Psychological Sciences. Folder (1) 310-388. (In Arabic).**
- Guilford. (1950). Guilford. J.P. Creativity. **American Psychologist 444-454. 5.**
- Khairullah. (1981). Khairullah S. Psychological and educational research: **testing the ability to think innovatively.** Beirut. Dar Al Nahda Arab Printing & Publishing. (In Arabic).
- Kim & al. (2008). Kim Y., Kim M. and Park J. training programs for cognitive components of creativity: A preliminary study. **International conference on engineering and product design education , 4&5 september ,2008, university de catalunya ,Barcelona .spain.**
- Kohl & al. (2012). Kohl P. Kuo H. Kowalski V. and Kowalski F. promoting and assessing creativity and innovation in physics undergraduates. Colorado school of mines, **department of physics,** 1523 Illinois street, golden ,co80401 .
- Leahy. (2012). Leahy K. Are we educating to promote students' creative capacities?: A study in Technology Education in Ireland. In T. Ginner, J. Hallström & M. Hultén (Eds.) **Technology Education in the 21st Century.** The PATT 26 Conference. Stockholm. 282–292.
- Lee. (2011). Lee Yu-Je. “ A study on the effect of teaching innovation on learning effectiveness with learning satisfaction as a mediator”, **world Transactions on Engineering and Technology Education Vol 9 No 2.**
- Majdi. (2004). Majdi A.I. Learning strategies and learning methods. Cairo Egypt. The Anglo - Egyptian Library. (In Arabic).
- Michael. (2001). Michael N.D. Principles and levels of school mathematics .. Curriculum and evaluation. School Mathematics: Standards and Levels, Annual Scientific Conference. Egyptian Association for Mathematics Education. (In Arabic).
- Mousi & al. (2011). Mousi H. and Bani Mousi M. **Effectiveness of using maps of thinking in the development of the skills of mathematical proof,** creative thinking and achievement in engineering among students in the first grade secondary. PhD, Cairo University. (In Arabic).
- Mufti . (1995). Mufti M. . **The role of school mathematics in the development of creativity in the learner .. Readings in the teaching of mathematics.** Cairo, Egypt: The Anglo-Egyptian Library. (In Arabic).

- Nashif. (1988). Nashif A.M. Creative teaching and learning methods. **Suggested teaching and learning methods for creativity**. Amman. Department of Education - UNRWA - UNESCO, Institute of Education. (In Arabic).
- Torrance. (1966). Torrance .E. P. (1966). **Gifted children in the classroom** (2nd ed.). New York: The Macmillan Co.
- Treffinger. (1995). Treffinger D.J. Creative Problem Solving: Overview and Educational Implications Educational. *Psychology Review* 7 (3)301-31.
- Wang. (2011). Wang A. Contexts of creative thinking: a comparison on creative performance of student teachers in Taiwan and the united states. **Journal of international and cross- cultural studies**, Vol 2 Issue 2011-1.
- William . (2004). William O. Knowledge and beyond knowledge .. Concept and significance. Research paper for the fourth scientific conference on the mathematics of public education in the knowledge society. **Egyptian Association for Mathematics Education**. (In Arabic).