



أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما

بعد الأساسي بولاية السويق

إعداد /

بتول بنت محمد بن علي العجمية

سكينة بنت حسن بن حمد العجمية

فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية

الإشراف العلمي

د/ راشد بن سيف المحرزي

الإشراف الإداري

د/ عبد الرحمن بن سالم البلوشي

يونيو ٢٠١٥م

المخلص

هدف هذا البحث إلى الكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، والوصول إلى المقترحات والحلول المناسبة لتشجيعهم على تنفيذها، وقد حاول البحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق تعزى لمتغير النوع والتخصص وسنوات الخبرة ؟

٣- ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمون في تحسين أدائهم المهني؟

٤- ما الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة تم إعداد استبانة للمعلمين تكونت من (٤٦) فقرة موزعة على أربعة محاور لأسباب ضعف التنفيذ تعود للمعلم نفسه، والمعلم الأول وإدارة المدرسة، والبرامج التدريبية ؛ ومقابلة مع المعلمين الأوائل لتحديد أسباب الضعف ، والوصول إلى الحلول المناسبة لتشجيعهم على تنفيذ هذه البرامج. وتم التحقق من صدق الاستبيان ظاهريا بعرضه على مجموعة من المحكمين، وحساب ثباته باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغت قيمته (٠,٩٤)، وهي قيمة مناسبة ومقبولة للبحث.

ولقد كشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب الضعف تعزى لمتغيري النوع والتخصص وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتم التوصل إلى عدد من الحلول المقترحة والتوصيات لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية.

ABSTRACT

Reasons for shortage in conducting professional development training programs for post basic teachers in Alswaiq:

This research aims at investigating the reasons that stand behind the shortage in conducting professional development training programs for post-basic teachers. It also aims to identify a number of solutions and suggestions to encourage such programs. The study provides answers to the following questions:

1–What are the causes for the shortage in conducting training programs in professional development for post–basic teachers?

2– Is there any statistical differences caused by gender, specialization and years of experience on the conduction of professional development programs?

3– To what extant do the training programs presented by teachers enhance their performance?

4–What are the suggested solutions to encourage teachers to execute such programs?

To answer the above questions, a questionnaire was given to teachers. It consisted of 46 items divided into (4) categories. Each category covers a potential reason for the lack of conducting such programs: the teachers, senior teachers, school administration and the nature of the training programs. The data collection instrument validity was obtained through having experts in the field to review it, and its reliability reached up to 0.94 on Cronbach Alpha scale. In addition, interviews were held with senior teachers to find and suggest solutions that enhance the professional development.

Research results revealed that the variables of gender and specialization have an influence on the conduction of such programs. Moreover, no statistical differences attributed to years of experience were found. In light of the study findings, recommendations were put by the end of the paper.

المقدمة

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والسريعة في المعارف الإنسانية، وما ترتب عليها من تغيرات مستمرة في نظم العمل؛ مما استوجب ضرورة إعادة تدريب العاملين لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها، والتكيف مع مقتضياتها.

وفي ظل التطور الحاصل في جميع المجالات، ومنها حقل التربية والتعليم أصبح التدريب أكثر الأدوات جدوى للتطوير، فهو حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة المعلمين في ظل المتغيرات المتسارعة والمستجدات التربوية في الحقل التربوي؛ لما له من أهمية كبيرة في إكسابهم للمعلومات والمعارف والمهارات المرتبطة بتطوير أعمالهم، وإتاحة الفرصة لهم من أجل الوصول إلى أهداف إنتاجية متصاعدة.

ويتطلب هذا من المعلم أن يكون على درجة عالية من الكفاءة والمهارة طوال حياته المهنية، من حيث رفع مستواه المعرفي والمهاري بكل ما هو جديد في مجال تخصصه ، وتنمية مهاراته التدريسية وتمكنه من إدارة الفصل المدرسي بأسلوب ديمقراطي وتربوي مناسب.

ونظرا لأن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية ، فهو قائدها ومنفذها ومنظمها لتحقيق أهدافها، وهو أكثرها أثرا على تعلم الطلاب - باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي - لذلك فإن أي تطوير في العملية التعليمية لابد أن يبدأ منه وينتهي به، فكلما زادت معارف المعلم بالاتجاهات الحديثة في التربية واتسعت خبراته وتعمقت مفاهيمه، كلما كان أقدر على إنماء العملية التعليمية من كافة جوانبها.

ووفقا لهذا فإن جميع نظم التعليم تولي عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية وعناية فائقة، إيماناً منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقائه في مهنته، ينعكس على فاعلية وتطوير النظام التربوي (الطاهر, ٢٠١٠).

وتعد عملية الإنماء المهني للمعلم عملية متواصلة ومستمرة بصورة يومية، وذلك من خلال الجهود الذاتية للمعلم المتمثلة في قراءته واطلاعه على الجديد والمفيد، ومن خلال مشاركته في ما يتوافر له من دورات ومشاغل تدريبية، تجدد معرفته وتنمي خبراته، وتكسبه مهارات إضافية، خاصة وأن الحقل التربوي متسع ومتجدد بصورة مستمرة.

ومما لاشك فيه أن المدرسة هي المناخ الذي يتيح للمعلم الفرصة والحافز للإنماء المهني، ومواصلة تجديد وإثراء خبراته، ويرى الغيلاني (٢٠٠٧) أنه إذا توقف الإنماء المهني توقفت العملية التعليمية عن الدوران.

فالتدريب أثناء الخدمة في الإنماء المهني عملية شاملة متكاملة تتميز بالاستمرارية، حيث إنه يزود الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات التي يمتلكها، أو تلك التي يكتسبها من أجل تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، وفي نفس الوقت إعداده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية.

ولما كان التدريب وسيلة إدارية وفنية وعملية علمية من أجل الوصول بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالشكل والأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة لكل من المجتمع والمنظمة، فقد حرصت وزارة التربية والتعليم ممثلة في دائرة تنمية الموارد البشرية على تدريب العاملين في الحقل التربوي

وعلى رأسهم المعلمين، من خلال إمدادهم بالمعلومات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تعينهم على تطوير أدائهم، بما يتناسب مع مقتضيات التنمية الشاملة ومتطلباتها، واستغلال قدراتهم بطريقة مثمرة.

لذلك أصدر مجلس الوزراء في اجتماعه خلال شهري نوفمبر وديسمبر من العام (٢٠١٣) قرارا بإنشاء مركز تخصصي للتدريب المهني للمعلمين، يعنى بإقامة الدورات المهنية المكثفة، وإخضاعها للإشراف الدقيق؛ بهدف تطوير جودة أداء المعلمين والمشرفين من أجل رفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب.

وللمركز التخصصي دوره الكبير في تطوير المستوى الوظيفي للمعلمين والمشرفين بما يتوافق مع الأداء الوظيفي العالمي، وذلك من خلال إيجاد تربيين يمتلكون مهارات عالية المستوى، ويتسمون بالثقة والدافعية، وكذلك من خلال توفير تنمية مهنية مستدامة مكثفة ومعتمدة.

ويسعى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى نشر ثقافة التعلم المهني داخل المدرسة، وإيجاد مجتمعات مهنية متعلمة، وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية ذات جودة عالية ومستمرة، بحيث ترقى بفكر المعلم وثقافته، وتنمي ارتباطه بمهنته، وتدفعه للسعي الدائم لتطوير ذاته، فيكون المعلم أكثر التزاما في إيجاد الأساليب والاستراتيجيات الحديثة؛ لتلبية احتياجات طلابه ورفع تحصيلهم الدراسي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤: ٣).

ونظرا لأهمية برامج التدريب، فقد تناولتها الكثير من الدراسات بالبحث والتقويم مثل دراسة المعولي (٢٠١٤) التي تؤكد على أن الخطط التدريبية تركز على الدورات التدريبية في المجال المهني والأكاديمي، ودراسة الصايغ (٢٠١٢) التي أظهرت نتائجها

دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير المهارات التدريسية للمعلمين بدرجة عالية، ودراسة الغساني (٢٠١١) التي كشفت عن دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

كما جاءت دراسة الشكلي (٢٠١٠) لتؤكد على أن برامج تدريب المعلمين الحالية بحاجة إلى المزيد من التطوير، وأن الكثير من البرامج التدريبية تقتصر إلى الجودة المنشودة والتوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية.

ولأن المدرسة هي المؤسسة التربوية والوحدة الأساسية في النظام التعليمي، فينبغي تفعيل دورها بجعلها الوحدة الأساسية في التطوير والتدريب؛ لتحقيق أهدافها بتحسين مستوى التعليم والتدريب، ورفع مستوى تحصيل الطلاب.

لذلك تعمل وزارة التربية والتعليم حالياً على جعل المدارس مراكز للتدريب، فيتم تنويع برامج الإنماء المهني المنفذة؛ بهدف تحقيق التنمية المهنية للعاملين فيها، حيث تم التوجه نحو البعد عن مركزية التنفيذ، حتى يتسنى لكل مدرسة تنفيذ ما يناسب عاملها من برامج تتناسب مع طبيعة احتياجاتهم وواقعهم في المدارس التي يعملون فيها، وتخطو وزارة التربية والتعليم خطوات حثيثة ضمن هذا المجال، حيث يتم التوجه نحو لا مركزية برامج الإنماء المهني التي تنفذ سنوياً ضمن خطة الإنماء المهني للوزارة، والتي تشمل جميع العاملين في مديريات ودوائر ديوان عام الوزارة، وكذلك العاملين في الحقل التربوي في المحافظات التعليمية.

وانطلاقاً من أهمية دور المدرسة في صقل وتنمية مهارات العاملين فيها، كان التوجه نحو جعل المدرسة وحدة للإنماء المهني، يتم فيها تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج

التمنية المهنية لجميع الكوادر الإدارية والتدريسية العاملة بها، بناء على احتياجات العاملين والعمل المدرسي بشكل عام، وذلك بهدف الرقي بالعملية التربوية داخلها.

وتوجد العديد من المبررات والأسباب الداعية إلى جعل المدرسة وحدة للتمنية المهنية، أهمها: الانتقال بالتدريب والنمو المهني من نمط مركزي إلى نمط لا مركزي يسند إلى المدرسة، وما تبع ذلك من تبني خطة إنماء مهني مستمرة وشاملة لجميع العاملين بالمدرسة، و العمل على تقليل الجهد والتكلفة المترتبة على انتقال المتدربين إلى مواقع مراكز التدريب، ومسايرة أحدث النظريات التربوية في مجال الإنماء المهني وتجربتها داخل المدرسة وتقييمها، كما أن المدرسة بحاجة إلى بناء وتنفيذ أنشطة متعددة في مجال الإنماء المهني تلبي حاجات العاملين وفقا لاحتياجاتهم الفعلية، والعمل على إيجاد التكامل بين أنشطة وفعاليات التمنية المهنية في المدرسة الواحدة، إضافة إلى فتح قنوات الاتصال بين المدرسة والمؤسسات الأخرى المعنية بالتمنية المهنية للاستفادة من كوادرها وخبراتها.

وقد كان من ضمن مبادرات تطبيق هذا التوجه تخصيص الفترة بين دوام أعضاء هيئة التدريس في المدارس وفترة دوام الطلاب لتنفيذ عدد من برامج الإنماء المهني على مستوى كل مدرسة في مختلف المواد الدراسية، وقد كان لهذه المبادرة نتائج إيجابية في تنفيذ برامج نوعية نابعة من الاحتياجات الفعلية للعاملين في تلك المدارس من برامج الإنماء المهني على مستوى مختلف المدارس.

"ونظرا لأن المعلم هو العنصر الأساسي في تنفيذ البرامج التدريبية في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، وذلك من خلال دوره الكبير في العملية التربوية كموجه ومرشد للطلاب، وجب على المعلم الحرص على

تنفيذ البرامج التدريبية والاستفادة منها في ميدان العمل؛ لأنه من خلالها يتم تحديث بياناته، وصقل خبراته، ومعارفه المهنية، ورفع كفاياته المهنية، بما يسهم في تطوير العملية التربوية" (الصالحية، ٢٠١٠: ٣٧)، وهذا يتطلب من المعلم أن يكون له دور فاعل في البحث عن المادة التدريبية المناسبة التي تحقق الأهداف المطلوبة، وترتيبها، وتقديمها بصورة منظمة لزملائه، كما أنه يستفيد منها في تقديم مادته لطلابه بما يحقق أهداف درسه ويرفع مستواهم التحصيلي، حيث لا يمكن للمعلم أن يواكب التطور الحاصل في جميع المجالات إلا بالتمتية المهنية والبرامج التي تكسبهم الخبرات المناسبة لهم؛ لتحقيق الجودة في العمل.

من هنا ترى الباحثات أهمية هذه البرامج التدريبية للمعلمين والحاجة الملحة لها؛ لتحسين أدائهم في الحاضر، ولتأهيلهم لمسؤوليات أكبر في المستقبل، لذلك فإن شعور المعلم بأهمية تنفيذه للبرامج التدريبية تعد أمراً مهماً، حيث إن توافر هذا الشعور يؤدي إلى تقبله لهذه البرامج والاستفادة منها، كما أن لها دورها الهام في مواجهة أوجه القصور في أداء المعلم، وإزالة سلبيات محاولة الصواب والخطأ واستغلال الحد الأدنى من وقته.

لذلك فإن متابعة التطورات وملاحقتها أمر مهم للمعلم كي يساير العصر، ويحقق المزيد من الفاعلية والتأثير والنجاح في مجال عمله، ولا يمكن للمعلم تحقيق ذلك إلا عن طريق متابعة ما يستجد من أبحاث واستراتيجيات، وذلك من خلال حضور وتنفيذ ورش العمل والدورات التدريبية، وقد تكون هذه البرامج متصلة بتخصصه العلمي أو بأي موضوع في المجال التربوي أو بمجال الثقافة والمعارف العامة، أو تطوير الذات أو موضوعات التنمية البشرية التي يلزم المعلم امتلاكها.

"وبلا شك أن تعاون المعلم مع مدير المدرسة والمعلم الأول والمشرف التربوي ومع زملاء العمل من شأنه أن يسهم في تطوير أدائه ونموه المهني من خلال المتابعة المستمرة، وما يقدمونه إليه من ملاحظات وتوجيهات من شأنها أن تطور بعض أوجه الأداء لديه، كما أن التقويم الذاتي الذي يتعرف من خلاله المعلم على طبيعة ومستوى أدائه، وكذلك نقاط القوة والضعف لديه أمر مهم للمعلم ليطور مستواه، وينمي معارفه ومهاراته، بغية تعزيز نقاط القوة لديه، وتطوير وتحسين نقاط الضعف التي يعاني منها"

(البرنامج الوطني لتطوير المدارس، ٢٠٠٨: ٢٤).

مشكلة البحث:

لا يقتصر التدريب المستمر للمعلمين على تزويدهم بالطرائق العلمية الحديثة للارتقاء بمعدلات الأداء في العمل، وإنما هو يهدف أيضا إلى إكسابهم مهارة توليد معرفة جديدة، وكيفية مشاركة الآخرين فيها؛ ليصل المعلم إلى مرحلة الإبداع، لذلك فإن تدريب المعلم على مختلف المستجدات التربوية وطرق التدريس الحديثة وأساليب التقويم المختلفة وغيرها من الجوانب كل ذلك يمنحه دافعا قويا لمواصلة مشواره التربوي (الشكلي، ٢٠١٠).

والملاحظ على الرغم من أهمية البرامج التدريبية في صقل مهارات المعلم ، وتمكينه من استثمار طاقاته لتحقيق الأهداف المنشودة من عمليتي التعلم والتعليم، إلا أنه لوحظ من خلال معايشة الباحثات الواقع في الحقل التربوي، ومتابعة إدارة المدرسة والمعلمين الأوائل لكشوف حضور المعلمين للبرامج التدريبية المقدمة، ونسبة عدد المشاركين من المعلمين في تنفيذها، وجود ضعف لدى المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

وللتأكد من وجود الضعف تم الرجوع إلى سجلات المعلمين الأوائل و متابعة خطط الإنماء المهني المنفذة على مستوى مختلف المواد الدراسية خلال العام الدراسي المنصرم في مدارس التعليم ما بعد الأساسي الصفوف من (١١ - ١٢)، وتبين قلة البرامج التدريبية المنفذة، هذا بالإضافة إلى تنفيذ الباحثات لدراسة استطلاعية (ملحق ١) أجريت على عينة عشوائية من المعلمين الأوائل عددهم (٢٠) معلم ومعلمة بينت أن هناك ضعفا واضحا في تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

من هنا جاء هذا البحث للكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، والوصول إلى المقترحات والحلول المناسبة لها.

أسئلة البحث

يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق تعزى لمتغير النوع والتخصص و سنوات الخبرة ؟
- ٣- ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمون في تحسين أدائهم المهني؟

٤- ما الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

أهمية البحث

تتلخص أهمية البحث الحالي في أنه :

١- يكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء

المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق.

٢- يفيد إدارات المدارس والمعلمين الأوائل في تطوير الآليات والاستراتيجيات

التي تشجع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية .

٣- يزود الجهات المعنية بالبرامج التدريبية بمقترحات تساعد على وضع

خطط تدريبية فاعلة تساهم في تشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التي

تساعد على تحقيق النمو المهني لديهم.

مصطلحات البحث

تضمن هذا البحث عددا من المصطلحات التربوية، وقد قامت الباحثات بتحديد مفاهيم

هذه المصطلحات اعتمادا على الأدب التربوي، وهي:

١- البرامج التدريبية: وعرفها الطعاني (٢٠٠٧: ١٦) بأنها "الأنشطة المخططة في

إطار منظم، حيث تركز على إكساب المتدربين المهارات، وتعميق معرفتهم بها،

وتشمل أيضًا جوانب تتعلق بالعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية؛ لغرض رفع

درجة كفاءتهم، والتعامل الناجح مع مجموعات الأفراد الذين سيقوم بتدريبهم

وتقويم إنجازهم ."

وذكر الشكلي (٢٠١٠: ١٣) بأنها " مجموعة من الأنشطة تتضمن أهدافا ومحتوى معين تنفذ بواسطة أساليب تدريبية خلال فترة زمنية معينة، بقصد تنمية وتطوير أداء المتدربين، وزيادة كفاءتهم في العمل والإنتاج".

٢- الأداء المهني: وعرفه السعدون (٢٠١٣: ١٣) بأنه " الإجراءات والأساليب التي تمكن المعلمين والمعلمات من أداء مهامهم بالشكل الصحيح".

٣- ضعف تنفيذ المعلمين: ويقصد بها في هذا البحث قلة تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية (المشاغل) المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

ويقصد بالبرامج التدريبية في هذا البحث: مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخطط لها، وفق أهداف وآليات محددة، تركز على إكساب المعلمين المهارات والمعارف التي تمكنهم من تطوير أدائهم، ورفع درجة كفاءتهم في العمل والإنتاج.

أما تنفيذ البرامج التدريبية فهي: برامج ينفذها الموظفون وهم على رأس عملهم؛ بهدف تحسين أدائهم وتطويره؛ وهي عملية منظمة، يقصد بها صقل قدرات المعلمين وتنمية مهاراتهم، وإشباع حاجاتهم من خلال أنشطة مخططة ومنظمة في أعمالهم التدريسية الحاضرة والمستقبلية.

متغيرات البحث

(أ) المتغيرات المستقلة : متغيرات ديموغرافية النوع (ذكور، إناث)، والتخصص (التربية الإسلامية، اللغة العربية، الرياضيات، اللغة الإنجليزية، العلوم، الدراسات الاجتماعية، المهارات الفردية)، وسنوات الخبرة (١-٥، ٦-١٠، أكثر من عشر سنوات).

(ب) المتغير التابع: أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الجانب الأدبيات التربوية المتعلقة بجوانب التدريب والبرامج التدريبية، من حيث المفهوم العام للتدريب وأهميته وأهدافه وأساليبه، والتدريب أثناء الخدمة وأهميته واتجاهاته المعاصرة، ثم التعرض إلى البرامج التدريبية وأنواعها، وأخيرا الحديث عن المدرسة كوحدة تدريب.

مفهوم التدريب وأهميته

يعد التدريب وسيلة إدارية وفنية وعملية وعلمية تصل بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن، بالشكل والأسلوب الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة لكل من المجتمع والمنظومة التعليمية.

والتدريب في مجمل تعريفاته هو الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها.

وعرفه الطعاني (٢٠٠٧: ١٦) بأنه " إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات الإنسان ومهاراته لتحقيق هدف محدد".

والتدريب هادف بطبيعته، موجه في أسلوبه، فهو يركز على إمداد الإنسان بالكيفية التي يؤدي بمقتضاها عملا معين ، وإمداده بالمعلومات والإرشادات المحددة التي تعينه على تحسين أدائه، و صقل مهاراته، واستغلال قدراته بطريقة مثمرة، وهو عملية مستمرة خلال حياة الفرد تبدأ منذ ولادته وحتى آخر حياته وفقا لاحتياجاته كفرد

واحتياجاته كأحد أعضاء المجتمع ، وهو يسعى إلى إحداث تغييرات في أنماط سلوكه من خلال تعريضه لأساليب ووسائل تدريبية متطورة، ومبنية على تفهم صحيح بنفسية المدربين والعوامل المحددة لسلوكهم " (الطعاني ، ٢٠٠٧ : ١٧).

والتدريب أحد أهم أساليب التنمية المهنية للعاملين في التربية والتعليم، فهو يعمل على تحسين أداء الموارد البشرية في أي مؤسسة من المؤسسات العلمية والتربوية ، على اعتبار أن الموارد والإمكانات البشرية هي العنصر الحقيقي لإحداث التنمية بشكل عام، والتنمية المهنية بشكل خاص، فالمتغيرات العلمية والتكنولوجية المستمرة تفرض على جميع المؤسسات ضرورة الأخذ بالتقنيات الحديثة وتطبيقاتها في كافة المجالات، ومن هنا جاءت أهمية جعل التدريب عملاً مستمراً لرفع كفاءة العاملين ، وزيادة إنتاجيتهم.

ولقد ذكر رفاعي (٢٠٠٩ : ٣٨) بأن التدريب هو " العملية التي تستهدف التغيير والتطوير في معارف الفرد ومعلوماته ، وتعديل اتجاهاته وسلوكياته ، وتنمية مهاراته الأدائية ، في ضوء متطلبات الوظيفة التي يعمل بها حالياً أو يستعد للعمل بها مستقبلاً ."

أما مفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة فهو عبارة عن " مجموعة من البرامج والدراسات الموقوتة - الطويلة أو القصيرة - التي تنتهي بمنح شهادات اجتياز أو ما شابه ذلك ، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو أكثر من النواحي المهنية " (الطاهر ، ٢٠١٠ : ١٧).

ويعد التدريب أحد العمليات التي تستهدف التنمية المهنية للعاملين ، وتعمل على تطوير أداء الأفراد ورفع مستوى الكفاية لديهم ، من خلال إلمامهم بالجديد من

المعارف والمعلومات ، وإكسابهم المهارات التي تساعد على القيام بأدوارهم الحالية والمتجددة ، وتغيير اتجاهاتهم نحو العمل حرصا على تحقيق أداء أفضل ومتميز، كما أنه عملية أساسية تعتمد على مجموعة من القواعد التنظيمية والاستراتيجية التي تستهدف رفع كفاءات العاملين في مجال عملهم وزيادة طاقاتهم الإنتاجية إلى أقصى درجة ممكنة ، وتحقيق أكبر عائد لهم بعد مرورهم بمجموعة من الأنشطة والخبرات والمواقف العلمية والعملية.

ولنجاح سياسة التدريب وتحقيق أهدافه يجب أن تتسم بالاستمرارية، وتقديم كل ما هو جديد من أجل تنمية مهارات المعلمين في كافة الجوانب الأكاديمية والثقافية والمهنية والشخصية ، كما يجب أن يقوم التدريب على ضوابط محدده من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من حيث التخطيط الجيد للبرامج التدريبية، والتدقيق في اختيار المحتوى بناء على احتياجات المعلم التدريبية، وكذلك تقويم مدى الاستفادة من البرامج المقدمة والمتابعة بعد انتهائها (الطاهر، ٢٠١٠).

لذلك يعد تدريب المعلمين أحد مرتكزات العملية التعليمية التعليمية، فهو استمرار لعملية التربية المهنية المستدامة للمعلمين من أجل تنمية المعلم مهنيًا، وزيادة كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها، لذلك إذا تم استغلال عملية تدريب المعلمين أحسن استغلال، فسوف تتحقق الكفاءة المثلى للنظام التعليمي، ووضع نظرياته موضع التطبيق والأداء الأفضل وصولاً إلى النمو والرخاء للمجتمع .

مما سبق يتبين أن التدريب مصدر مهم من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاياتهم لتطوير أدائهم في العمل، حيث أصبح ضرورة ملحة للتطور السريع في جميع المجالات ، من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع الفرد أمام

مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة ومتنوعة لا بد من الوفاء بها كي يكون عضوا صالحا منتجا في مجتمعه ، ويؤدي مهام وظيفته بفاعلية .

وتبرز أهمية التدريب في المجال التربوي في جوانب عدة منها: إتاحة الفرصة للمعلمين من أجل صقل مهاراتهم وإكسابهم للخبرات وتزويدهم بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل، ومن ثم الإسهام في رفع مستوى كفاءة المعلمين وفاعليتهم، مما يؤدي بالتالي إلى رفع الإنتاجية في العمل .

وتتبع أهمية تدريب المعلمين من خلال :

١- توفير فرص الإعداد والتأهيل الوظيفي للمعلمين الجدد؛ بهدف التعرف على طبيعة عملهم، ومتطلباته المهارية، مما يساعدهم على العمل بكفاءة لتحقيق الجودة .

٢- مساعدة المعلم على إنجاز مهامه الجديدة من خلال إكسابه المهارات العقلية والفنية والسلوكية، التي تمكنه من مواجهة المتغيرات الوظيفية المستجدة ، وتحمل الأعباء الجديدة .

٣- مساعدة المعلم على كيفية التعامل مع التطور المعرفي والتكنولوجي في تقنيات العمل والوظيفة، وما تتطلبه من مهارات كمية ونوعية .

٤- زيادة إنتاجية المعلم، من خلال تنمية قدراته ومهاراته العملية، ورفع كفاءته في التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، وبالتالي زيادة الإنتاج كما ونوعا .

٥- نشر ثقافة التقييم الذاتي لدى المعلم ونمو مهاراته، وبالتالي نمو القدرة على تشخيص أدائه، والعمل على تنمية مواطن القوة وعلاج مواطن الضعف أول بأول .

٦- تحسين قدرات المعلم، وإمكاناته واستعداداته المهنية ، وبالتالي قدراته على الاستثمار الفعال للموارد داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها بفاعلية .

٧- تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين، مما يؤدي إلى استقرارهم النفسي ، وتقديرهم لما يؤدونه من أعمال.

٨- توجيه اتجاهات المعلمين لتحقيق الأهداف التربوية (رفاعي، ٢٠٠٩).

مما سبق يتضح أن التدريب من العمليات المهمة جدا في حياة العاملين في كافة المؤسسات بشكل عام والمؤسسات التربوية بشكل خاص؛ لما له من أهمية كبيرة في تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والخبرات والمستجدات التربوية التي تسهم في رفع مستوى أدائهم، وتغيير اتجاهاتهم نحو العمل من أجل الوصول إلى أداء أفضل ومميز، وبالتالي ينعكس على تحسين نوع المخرجات .

التدريب أثناء الخدمة

يعد التدريب أثناء الخدمة عملية شاملة ومتكاملة تتناول جميع التدابير الضرورية التي تمكن المتدرب من الاضطلاع بمسؤوليات وواجبات وظيفة ما، وهو بمثابة خبرات منظمة يتم استخدامها في تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات والاتجاهات لدى العاملين، وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم من النمط الذي يتبعه في العمل إلى نمط آخر.

كما أن التدريب أثناء الخدمة يزود الأفراد بالمعلومات الحديثة المرتبطة بطبيعة أعمالهم والأساليب المطورة لأداء تلك الأعمال، ويمكنهم من ممارسة تلك الأساليب وإجادة تطبيقها في مرحلة التجريب قبل الانتقال بها إلى مرحلة التطبيق الفعلي، وهو من العمليات الضرورية لمواكبة المستجدات، حيث تنطلق عملية التدريب أثناء الخدمة من تحديد الاحتياجات التدريبية والفئات المستهدفة والأهداف المخطط لها، إلى تصميم البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات العاملين، وتتطلب الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم أن تكون البرامج أثناء الخدمة برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية وكل ما يكسب المعلم كفاءات عامة وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذه الأدوار ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه ومصادره، وهذا ما يؤكد أصحاب النظرة الجديدة للتدريب أثناء الخدمة والذي ينبغي أن يركز على تنمية المعلم وزيادة كفاءته وفاعليته المهنية أثناء الخدمة .

وللتدريب أثناء الخدمة أهميته الكبيرة، وللاهتمام به مبررات كثيرة من أهمها :

-التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها : مما يسمح بعبء علمي وتقني جديد ومتلاحق، ويكشف عن مجالات تطبيقية جديدة لهذه المعارف، فلم يقف التطور عند المقدار الذي استوعبه المعلم في فترة إعدادة قبل الخدمة ، لأن المعارف تنمو وتتطور وتزداد ، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تزويد المعلمين بكل جديد بين الحين والآخر في برامج التدريب أثناء الخدمة .

-تطور المناهج التربوية : فمن الأمور المهمة والتي تستدعي التجديد في تدريب المعلم وإغناء خبراته العلمية التغيرات التي تحصل في بنية المناهج التربوية ومحتواها،

والتطورات التي ترافقها في تقنيات التعليم وأساليب استخدامها داخل المدرسة وخارجها،
نتيجة للعلاقة القائمة بين محتوى المناهج وطرائق التعليم والتقنيات الملائمة .

-تجديد الخطط التنموية : وذلك نتيجة للتغيرات المتعاقبة والتجديدات التي تتصف بها
الخطط التنموية وأساليب تنفيذها ، وما يحصل من تفرع التعليم وتنويع مساراته
 وأنماطه وطبيعته مستلزماته الفنية والمادية، وهذا بطبيعة الحال يتطلب تطويرا وتعديلا
يلتزم خطط التربية وكفايات المعلمين على حد سواء .

-تطور العلوم وطرائق تدريسها : حيث إن التطور السريع في المواد التخصصية
وطرائق تدريسها، وكذلك التطور الكبير في العلوم التربوية يحتاجان إلى تدريب مستمر
للمعلم في أثناء الخدمة .

-تطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال : إن ما يواجهه المعلم من متغيرات متسارعة في
مجال العلوم وتطبيقاتها، وكذلك في مجال التكنولوجيا ووسائل المعرفة والاتصالات،
يستوجب تدريبه على التقنيات الحديثة؛ لتنمية معارفه عن طريقها، والتمكن من توظيفها
في العملية التعليمية .

-معالجة النقص الحاصل في فترة الإعداد : حيث ينبغي تدريب المعلمين على ما
فاتهم أثناء عملية الإعداد، حيث إن الكثير منهم لم يتلق أثناء الإعداد ما يؤهلهم لأداء
وظائفهم الميدانية أداء كاملا .

-تطور النظريات التربوية : فالتطور المستمر في النظريات والفلسفات التربوية التي
تعتمدها الأنظمة التربوية ، وما ينتج عنها من تغير في الأهداف التعليمية وطرائق
التدريس والتدريب، يحتم على القائمين على التعليم الاطلاع والعلم بكل جديد، والتدريب
من أجل التكيف مع الأدوار الجديدة للقيام بوظائفهم على أكمل وجه .

-تمكين المعلم من أدواره المتجددة : وهذا يتم من خلال تدريب المعلم أثناء الخدمة، مما يمكنه من الأدوار المتغيرة في توجيه المتعلمين، وتطوير قدراتهم وإمكاناتهم من أجل تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم ، وحسن استغلال ما يتاح له من مصادر .

-تحسين أداء المعلم : حيث يعمل التدريب على تحسين أداء المعلم، وزيادة كفاءته ، بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية، مما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع .

-تغيير العمل أو التخصص : فعند انتقال المعلم إلى عمل تربوي آخر كالإدارة المدرسية أو الإشراف التربوي وغير ذلك من الأعمال التربوية، فإن هذا يستوجب تدريباً خاصاً لتمكينه من النجاح في عمله الجديد .

-إتاحة الفرصة للنمو المهني والترقي الوظيفي : إن التدريب يلبي رغبة المعلم وحاجته إلى التعلم المستمر؛ لزيادة كفاءته في العمل، وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية، بما يكفل له تقبل الجديد والمحافظة باستمرار على مستوى عال من الكفاءة والرقى والسعي للتدرج الوظيفي (شويطر، ٢٠٠٩).

ويعتبر التدريب أثناء الخدمة عملية أساسية تعتمد على مجموعة من القواعد التنظيمية والاستراتيجية التي تستهدف رفع كفاءات العاملين في مجال معين ، وزيادة طاقاتهم الإنتاجية إلى أقصى درجة ممكنة ، وتحقيق أكبر عائد له بعد مرورهم بمجموعة من الأنشطة والخبرات والمواقف العلمية والعملية ، وهو ركن من أركان التنمية المهنية للمعلمين ، لأنه الوسيلة الأساسية لتحقيقها ويتم بطرق متعددة ومتنوعة وللتدريب أثناء الخدمة أهداف متعددة من أهمها :

-السعي إلى تهيئة الفرص أمام المتدربين لاكتساب معارف جديدة في مجال عملهم .

-المساعدة على اكتساب مهارات جديدة تحتاجها متطلبات مهنتهم .

-تغيير الاتجاهات، واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب

بما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية، وزيادة إنتاجيته في العمل .

-إكساب المتدرب آفاق جديدة في مجال مهنته، وذلك من خلال تبصيره بمشكلات

مهنته وتحدياتها ، وأسبابها وكيفية التخلص منها، أو التقليل من آثارها على أداء

العمل، اطلعه على أساليب وطرق حديثة لممارسة مهنته، بهدف تطويرها، وزيادة

إنتاجيتها .

-غرس أساليب التعليم المستمر في التدريب لدى المعلم ، وإكسابه لها من خلال تمكينه

من مهارات التعليم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار

الالتحاق بالبرامج التدريبية ، لتطوير قدراته وإمكاناته .

-توفير فرص للانفتاح على الآخرين من زملاء المهنة؛ بهدف انتقال الخبرات من

شخص إلى آخر في مناخ يسوده روح التعاون والتكامل (الطيطي وأبو الحاج ، ٢٠١٣

).

وتتنوع البرامج التدريبية أثناء الخدمة على المستوى المركزي واللامركزي ،

وذلك لتلائم الحالات المختلفة ومعالجتها، كل موقف بما يناسبه من أساليب ودراسات

تدريبية ، ويمكن تقسيم البرامج التدريبية أثناء الخدمة إلى الأنواع التالية :

- برامج الإعداد المهني : وهذا النوع من البرامج يقدم للعاملين الجدد؛

بهدف استكمال برامج إعدادهم ، وتعريفهم بالبيئة والمواقف الجديدة؛ لتحقيق الاستقرار

والتوافق في عملهم الجديد .

- برامج التأهيل القيادي والإداري : ويقدم للعاملين بغرض تزويدهم بالمعلومات والخبرات والأساليب المهنية ، التي تساعد على تحقيق أهدافهم في المؤسسة .

- برامج تدريب لتجديد المعارف والمهارات الأدائية : وهي برامج تقدم بقصد تجديد المعلومات والخبرات المهنية لدى العاملين ، وإطلاعهم على النظريات والفلسفات والمعارف العلمية وتدريبهم على الأجهزة العلمية والتكنولوجيا وتوظيفها وإمدادهم بالجديد في مجال العلوم التربوية والتخصصية لخدمة العملية التربوية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة .

- برامج تجريبية : وهي برامج تدريب تقدم للعاملين؛ بقصد تجريب نظريات واستراتيجيات ومنهج جديد ، والتثبت من نتائجها، والوقوف على مدى فاعليتها في العملية الإنتاجية .

- برامج تدريب للترقية : وهي البرامج التي تقدم للأفراد عند ترقيةهم أو قيامهم بممارسة وظائف أعلى، فيقدم لهم كل ما يتعلق بالوظيفة الجديدة واختصاصاتها وواجباتها (الطاهر ، ٢٠١٠) .

مما سبق يتبين أهمية التدريب أثناء الخدمة على اعتبار أنه من العمليات الضرورية لمواكبة المستجدات والتطورات الحديثة، وذلك بسبب التنامي السريع في نظم المعرفة وتنوعها، مما يجعل المعلم أمام تحديات جديدة تستدعي تزويده بكل ما هو جديد، كذلك تطور المناهج التربوية والعلوم وطرائق تدريسها وتجديد الخطط التنموية ، وتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال من أهم مبررات التدريب أثناء الخدمة، كذلك تطور

النظريات التربوية يحتم على القائمين على التعليم الاطلاع والعلم بكل ما هو جديد والتدريب من أجل القيام بوظائفهم على أكمل وجه .

الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين

تعد قضية تدريب المعلمين من أولويات القضايا على طريق تنفيذ إصلاح التعليم وتطوره، وباتت نقطة البداية للإصلاح التعليمي، وبدون الاهتمام بهذه القضية تصبح خطط إصلاح التعليم بلا تأثير وبلا فعالية (Tosun, ٢٠٠٠).

لذلك ظهرت الاتجاهات الحديثة في التدريب بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة، بهدف الارتقاء بمستوى الأداء في عصر يعد الإتيان فيه أهم سماته، إضافة إلى تطور المعرفة وتجديدها وتراكمها .

وتكمن أهمية تدريب المعلم في كونه ضرورة لتجديد وتنمية الخبرة لديه، فما يتعلمه الفرد في أي مجال ما يلبث أن يتطور ويتجدد مع مرور الزمن، خاصة مع ظهور وسائل الاتصال التي جعلت العالم قرية صغيرة، ومع ظهور نظريات جديدة في العلوم التربوية والإنسانية لزم مراجعة المناهج وتحديثها، كذلك مع ظهور عدد من الطرق والأساليب الجديدة في التدريس كان ينبغي للمعلمين معرفتها والأخذ بها.

لذلك فالتدريب أحد الاستراتيجيات المهمة لمساعدة المعلمين في استخدام طرق جديدة مناسبة للعصر الذي هم فيه، فالتدريب مهم جدا وخاصة فيما يتعلق بالتجديد التربوي في مجال التعليم وظهور معارف جديدة، فالتدريب في ظل الاتجاهات المعاصرة يؤدي وظائف عدة من أهمها: وظيفة التعويض وذلك عن طريق سد النقص في برامج اعداد المعلمين، وكذلك وظيفة التكيف عن طريق توجيه برامج التدريب

لاحتياجات المعلمين الجديدة ، ووظيفة إعادة التعليم وذلك عن طريق شيوع المستجدات التربوية والثروة التقنية وتوظيفها لإفادة المعلمين منها ، والوظيفة التشخيصية من خلال تزويد المعلم ببعض البرامج التكميلية، وذلك عن نقل المعلم من مهنة إلى مهنة أخرى مختلفة.

ولابد أن يكون تدريب المعلم عملية مستمرة متكاملة ، بحيث يؤسس مفهوم التدريب على فكرة التعليم مدى الحياة، وكنتيجة للتطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي، والحاجة إلى استثمار التعليم استثمارا فوريا، ينبغي أن تأخذ المؤسسات التعليمية في تدريب المعلم بهذا الاتجاه لأنه:

١- يجعل برامج التدريب متطورة ومتغيرة ، ومرتبطة ارتباطا وثيقا بالواقع من خلال تأثيرها بالمشكلات الميدانية التي تتطلب حلول لها أثناء الخدمة من جهة، وبالتغيرات الحضارية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تحدث في المجتمع من ناحية أخرى .

٢- يوحد النظرة الفلسفية إلى صناعة المعلمين ، بحيث يصبح التدريب أثناء الخدمة جزءا من عملية تكوين متكاملة مستمرة قبل الخدمة .

٣- يجعل من مبدأ التعلم الذاتي محورا أساسيا لتنظيم الخبرات العلمية التي يتضمنها المنهج ، وبهذا ننقل للمعلم إمكانية التدريب المستمر والنمو المتكامل ، ويحقق له التغذية الراجعة المستمرة التي تضمن له النمو المهني المستمر .

لذلك فالتدريب المستمر يقلل نسبة الأخطاء بالعمل، ويقلل من الإشراف المتواصل، فكلما تلقى المعلم تدريبا مستمرا كلما ساعد ذلك على زيادة حسن أدائه في شريحة للمادة العلمية ، كذلك فهو لا يقتصر على تزويد الفرد بالطرائق العلمية الحديثة

للارتقاء بمعدلات الأداء في العمل، وإنما يهدف إلى ما هو أبعد من ذلك فهو يهدف إلى إكساب المعلم مهارة توليد معرفة جديدة، وكيفية مشاركة الآخرين فيها ليصل المعلم إلى مرحلة الإبداع.

فمن التوجهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية تدريب العاملين داخل مؤسسة العمل ، حيث إنه من خلال هذا المدخل يتم حل جميع المشكلات ببساطة، على اعتبار أنه قريب لبيئة الفرد المتدرب، حيث إن التدريب يتم مباشرة داخل مؤسسة العمل ، كما يعد مدخلا لتحسين جودة العمل ورفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم، بغية الوصول إلى درجة عالية من الإنتاجية ، حيث إن تدريب وتنمية العاملين يعتبر نوعا من الاستثمار في العنصر البشري؛ لما يحققه من عوائد ومنافع للمنظمة في المستقبل.

وتعتبر المدرسة مؤسسة مسؤولة عن التنمية المهنية للعاملين بها، فالمعلم وما يتعلق بنموه مهنيًا، واحد من أهم مسؤوليات الإدارة المدرسية، لذلك اتجه التفكير بناء على ذلك إلى تغيير بعض المفاهيم الخاصة بأدوار المعلم بطريقة مختلفة، حيث تمثلت أدوار المعلم في إتقان مهارات التواصل والتعلم الذاتي، وامتلاك القدرة على التفكير الناقد، والتمكن من فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة، وإكساب مهارات تطبيقها في العمل والإنتاج ، والقدرة على عرض المادة العلمية بشكل مميز، والإدارة الصفية الفاعلة وتهيئة بيئة صفية جيدة ، والقدرة على استخدام التقويم المستمر والتغذية الراجعة أثناء التدريس.

وللتدريب داخل المدرسة أهداف سامية وأهميه كبيرة تتمثل في الآتي :

- تقديم التدريب الجيد لجميع العاملين بالمدرسة وعلى رأسهم المعلمين

- تنمية مهارات المعلمين وإمدادهم بالمعارف والاتجاهات التي تساعدهم على تنمية طلابهم نفسيا واجتماعيا وثقافيا وتربويا .
 - مساعدة المعلمين على مواجهة التحديات المستقبلية للمهنة بإمدادهم بكل ما هو جديد فيها من مناهج وطرق تدريس .
 - إكساب المعلمين الخبرات والمهارات الإدارية اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة، وتمكينهم من المشاركة في عمليات الإصلاح التعليمي .
 - وضع استراتيجيات الاتصال الفعال وسبل المشاركة بين كل من إدارة المدرسة وأولياء الأمور وأفراد المجتمع المحلي .
 - تدريب المعلمين على التكنولوجيا الحديثة وأساليب توظيفها في العملية التعليمية .
 - تقوية وتعزيز الأوضاع المهنية للمؤسسة .
 - تحسين وتجويد العمل في المدرسة.
 - تقوية وتعزيز العمل الجماعي والتعاوني بين أعضاء هيئة التدريس .
- وتتجه التطورات الحديثة في مجال التربية إلى إعطاء المدارس المزيد من الاستقلالية للقيام بدورها التربوي المطلوب في مجال تطوير عملية التعليم والتعلم لتطوير أداء المعلمين التعليمي (الشكلي، ٢٠١٠).
- وهنا نتذكر تجربة نيوزلندا في هذا المجال، حيث بدأت في التخطيط لمشروع كبير، أطلق عليه «مدارس الغد» Tomorrow School، الذي يستهدف إحداث نقلة كبيرة نحو إصلاح وتطوير منظومة التعليم في البلاد، وقد استند المشروع على مرتكزات رئيسية، كان من بينها النهوض بالمستوى الثقافي والمهني للمعلم، من خلال

تنظيم دورات تدريبية مكثفة ومنظمة وممتدة في اطار برنامج أطلق عليه اسم برنامج النصح والتوجيه Advice and guidance program، وهو خاص بتدريب المعلمين الجدد، ويتضمن مجموعة كبيرة من الخبرات والمهارات، التي تؤهل المعلم للحصول على رخصة رسمية معتمدة لممارسة مهنة التدريس، ويتاح للمعلم الجديد الاستفادة من المصادر المتوفرة في مدرسته، ودعم زملائه له، والانخراط في لقاءات مع المعلمين الأوائل، لاستجلاء وفهم جميع ما يتعلق بأمور التدريس والمسؤولية التربوية.

وتمتد هذه التدريبات إلى خارج محيط المدرسة، حيث تنظم مراكز التدريب التربوي المنتشرة في المناطق، دورات لهؤلاء المعلمين الجدد، ويستمر هذا البرنامج مدة عامين كاملين، يبدأ مكثفاً خلال العام الأول، ثم ينخفض بشكل تدريجي خلال العام الثاني، وإلى جانب هذه التدريبات التي تستهدف الارتقاء بمستوى المعلمين الجدد، فإن هناك دورات تدريبية تنظم للمعلمين القدامى، أو بالأحرى من هم في درجة معلم (أ)، ومعلم (خبير)، ووكيل، ومدير، بهدف تبصيرهم بالمشكلات التعليمية، وسبل حلها، وسد العجز في مختلف التخصصات، وإحداث توازن في توزيع المعلمين، وفقاً لتخصصاتهم، أيضاً توثيق التعاون البناء بين المؤسسات التعليمية من جهة، وبين المعلمين في هذه المؤسسات من جهة ثانية، إضافة إلى رفع كفاءتهم المهنية، من خلال إكسابهم قيم ومهارات ومعارف وخبرات مضافة.

وخلال السنوات الماضية، ظهر اتجاه قوي نحو الارتقاء بالمستوى النوعي للتعليم، من خلال إدخال تقنية الاتصالات والمعلومات في المناهج والمدارس، في إطار ما يعرف بمشروع «التعليم الرقمي»، الذي يتطلب نجاحه انخراط المعلمين في دورات تدريبية، جلها يتم من خلال مراكز ومعاهد التدريب في المناطق المحلية، إلى جانب

إرسال البعثات إلى الخارج، من أجل نقل الخبرات والتجارب المتقدمة في هذا الشأن، وقد ذكر أحد خبراء التربية أن نيوزيلندا حققت تقدماً كبيراً في إصلاح وتطوير منظومتها التربوية، وكان من أهم العوامل الدافعة إلى الوصول لهذا المستوى الاهتمام بالتدريب التربوي (حسني ، ٢٠١٤).

تبين من خلال العرض السابق للاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب المعلمين، والتي تنظر للتدريب على أنه عملية متكاملة تتميز بالاستمرارية والديمومة، وتهدف إلى إعداد معلم ذي كفاءة عالية تساعده على ممارسة مهنته بنجاح وعلى الوجه الأكمل، وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب، وزيادة الإنتاجية ورفع معدلات الأداء إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة للمدرسة، على اعتبار أن المعلم من المرتكزات الأساسية في العملية التعليمية، وأحد أعمدة المنظومة التربوية الذي بدونه لا يكتمل البناء ولا تستقيم أركانه، لذلك كان للمدرسة الدور الكبير في تدريب المعلمين من أجل الوصول بهم إلى أعلى درجات الجودة .

المدرسة كوحدة للتدريب :

هناك إجماع عالمي على أن المعلم هو الركيزة الأساسية في أي نظام تعليمي، وبدون معلم متعلم متدرب يعي دوره بشكل شمولي، لا يستطيع أي نظام تعليمي تحقيق أهدافه.

ومع تغير العصر ودخول العالم عصر العولمة والاتصالات والتقنية ازدادت الحاجة إلى معلم يتطور باستمرار مع تطور العصر؛ ليلبي حاجات الطالب والمجتمع، تلك الحاجات التي أصبح من سماتها التغير المستمر، ولذلك يجب أن يواكب المعلم تغيرات العصر ومستجداته، ونتيجة لكل ذلك ظهرت الحاجة إلى استراتيجية جديدة

تضمن استمرار مجارة المعلم للعصر الذي يعيش فيه، وقد تبنت بعض دول العالم مفهوم " التعلم مدى الحياة للمعلم " ذلك المفهوم الذي يجعل المعلم مهنيًا منتجًا للمعرفة ومطوراً باستمرار لممارساته المهنية.

إن التحليل الذي تم في بعض الأنظمة التعليمية في بعض الدول، مثل دول الاتحاد الأوروبي للنواحي الثقافية والاجتماعية الآنية والمستقبلية أوضح بشكل جلي الحاجة الماسة إلى نوع من التعلم المستمر، حيث إن تطبيق " التعلم مدى الحياة للمعلم " يشكل التحدي المطلوب للمعلمين للارتقاء بالأساليب والطرق التي يستخدمونها للتدريس ويمنحهم دوراً مهماً في المجتمع.

ومن أهم أدوار المدرسة في هذا الإطار وضمن نموذج " التعلم مدى الحياة للمعلم " هو ما يأتي:

١. دمج تقنية المعلومات في أنشطة التدريس والتعلم التي يقوم بها المعلمون والطلاب؛ ولتحقيق ذلك لابد من تضمين هذه التقنيات في صلب النظام التعليمي.

٢. التركيز على نوعية التعلم ضمن مفهوم الاعتماد على النفس بين المتعلمين، وفيه يتبنى المعلمون طريقة " تعليم كيفية التعلم، أو تعلم كيف تتعلم " ، ويحفز المعلمون على مواصلة استخدام المهارات التي اكتسبوها في حياتهم المهنية قبل الخدمة وأثناءها.

٣. تبني مبدأ الاستجابة المهنية: وذلك بتكريس وتشجيع مبدأ " من القاعدة إلى القمة " التي تعني تعاون جميع العاملين في المدرسة من معلمين وإدارة؛ لتحقيق هدف تطوير المدرسة الكلي وهو مبدأ جديد يحتاج تفاعل المعلمين واستجاباتهم لمهام

لم يتعودوا عليها، مثل الاشتراك في التقويم، وكتابة التقارير، وإعداد الخطط التطويرية، وتحديد السبلات، وبرامج التدريب التي يحتاجونها هم أنفسهم في المدرسة، وذلك ضمن نظام تحقيق الشفافية وتبني المحاسبة.

٤ . تبني نظام إداري مدرسي جديد يتضمن استجابات جديدة من المعلمين يحقق هدف وجود علاقة متميزة وفاعلة مع أولياء الأمور، ويكون هذا الهدف أحد مسؤوليات المعلمين، لأن دور الآباء أصبح مهماً في النظام التعليمي لنجاح النظام التعليمي نفسه، وهذا يتطلب مزيداً من الوقت الذي يبذله المعلم، ومزيداً من المهارات التي يجب أن يتعلمها و يمتلكها.

٥ . التركيز على مبدأ "التعلم كاستثمار" في ظل التغيرات التي تطرأ على المجتمعات، وأكبر استثمار في ذلك هو استثمار الأفراد.

٦ . إن تبني مفهوم " التعلم مدى الحياة للمعلم " يؤدي إلى توسيع دائرة مسؤولية المدرسة وإضافة بعد جديد لعملها؛ وذلك بأن تقوم المدرسة نفسها بتعريف دورها بنفسها.

لذلك فمن المهم جداً وضع رؤية واضحة للتعلم والتدريب في النظام التعليمي، بحيث يعمل كل قطاع من قطاعاته على تعضيد كل القطاعات، وأن يكون من ضمن أعمال المعلم في المدرسة التدريب على كل ما هو جديد بهدف تطوير نفسه، وتطوير زملائه بما يخدم عمله الأساسي وهو التدريس (الخبتي، ٢٠١٣).

ويعد مفهوم مجتمعات التعلم المهنية من أهم الركائز في نموذج تطوير المدارس، وفي مقدمة متطلبات تمكين المدرسة لتكون أداة للتطوير، ويتطلب ذلك إعادة

تنظيم عمل المدرسة، وإعادة النظر بأساليب تقديم التنمية المهنية ، كما يتطلب إعادة رسم المهام.

ويتطلب كذلك إعادة النظر بالتقويم والتركيز على النواتج، كما يحرص نموذج تطوير المدرسة على إنشاء شبكات مهنية تشكل القنوات التي يتم من خلالها تبادل الخبرات والتجارب الناجحة؛ مما يسهم بشكل كبير في التنمية المهنية المستدامة، وتحقيق التميز في الأداء المدرسي.

وتساعد مجتمعات التعلم المهنية على تحقيق مجموعة من المزايا للمجتمع المدرسي، ويمكن تحديدها على النحو الآتي:

- زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات، وتحديث معارفهم باستمرار.

- تعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة.

- توليد الفرضيات الجديدة لتطوير العمل واختبارها.

- التخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد، وبين

التخصصات المختلفة وبين المواقع الوظيفية.

- زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في المهنة.

- توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.

- التعرف على الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة.

- توفير مصادر أكبر وأكثر تنوعاً.

- التحول إلى مؤسسة تعلم عالي النوعية لجميع منسوبيها.

- مواجهة التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفاعلية.
- تجعل التنمية المهنية أكثر فاعلية حيث تبين أن المعلمين يكسبون (٧٠%) مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل، و(٢٠%) من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ، بينما يحصلون على (١٠%) فقط من خلال التدريب والتعلم التقليدي، وأكد الكثير من التربويين أن ما يصل الى الفصل الدراسي من التدريب النظري نسبته تكاد لا تذكر بينما (٩٥%) من الدعم والإسناد في بيئة العمل وتدريب الأقران يؤثر على أداء المعلم في الفصل الدراسي (البرنامج الوطني لتطوير المدارس ، ٢٠١٤).

ويعتبر برنامج المدرسة وحدة تدريب مكملًا لبرنامج التطوير المدرسي، وهو نقطة البداية نحو النمو المهني للعاملين في المدرسة، ويتطلب البرنامج الاستثمار الواعي للطاقات الذاتية والكفايات الموجودة لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ويقع على المدرسة مسؤولية تحديد الاحتياجات، وتقديم المقترحات بما يتضمن الأهداف والغايات والوسائل والفعاليات التي تستخدم في تنفيذ المقترحات.

ولهذا النمط التطويري فوائد تربوية عديدة أهمها:

- ١- التدريب الجماعي الذي يؤدي الى تكامل الأداء بين جميع العاملين في المدرسة، ويحدث تغييرا جوهريا على أرض الواقع.
- ٢- الشعور بالرضا الذي ينتج عن ملكية الأفراد لبرنامج التدريب، ويكون أكثر حرصا على تنفيذه بدقة ونجاح، وهم القادة الحقيقيون؛ مما يؤدي الى خلق قيادات تربوية جديدة.

٣- المدرسة كوحدة تدريب تجربة رياضية تحتاج إلى ثقة كبيرة بالنفس من قبل الأفراد بأنفسهم وإلى تنظيم واع يقوم على أسس تربوية مدروسة وقادة مؤمنين بهذا النهج، ولديهم خبرة تربوية غنية وحرص كبير، وإدراك أهمية العمل الجماعي بروح الفريق، ويقوم البرنامج على مجموعة من المبادئ والخطوط العريضة من أهمها:

العمل بروح الفريق، وتنمية إبداعات الأفراد واحترامها، وتحسين عمليتي التعليم والتعلم، وتحديد الاحتياجات التدريبية وتلبيتها (سمور، ٢٠٠٦)، بالإضافة إلى التقييم والمتابعة المستمرين.

تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية

تعد استراتيجية التنمية المهنية المستدامة من أهم الاستراتيجيات المطلوبة في وقتنا الحاضر؛ نظرا للارتباط بين التعليم وحركة الإنتاج في المجتمع من جهة، وبين التعليم والتقدم العلمي من جهة أخرى، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم تتصف بالديمومة والاستمرارية، لأنها تلازم المعلم مدى حياته المهنية، وهي تعتمد على جودة التدريب، لذلك فالعلاقة بينهما طردية، فكلما كان التدريب جيدا كانت نتيجته ذات فعالية كبيرة لبناء الأفراد والمنظمات.

كما العلاقة بين التدريب والتعليم علاقة سبب بنتيجة؛ لأن التدريب الجيد الفعال يشتمل أنواعه وطرقه هو الأهم على الإطلاق لتطوير التعليم وتقديم الأفراد والمنظمات على حد سواء، فهو يرشد إلى المسار الصحيح لمواكبة المستجدات، ويزود الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرا على مزاولة عمله بإنتاجية.

وقد أصبحت المدرسة بكوادرها البشرية وبإمكاناتها المادية، قادرة على تحقيق هذه الأهداف التربوية السامية، من خلال تمكين المعلمين من تنفيذ البرامج التدريبية داخل المدرسة وخارجها.

وعليه لا بد للمعلم من العمل على تطوير مهاراته وإمكاناته بحيث يكون لهما دور بارز في جعل مدرسته وطلابه مصدر إشعاع حقيقي للمجتمع، وبذلك يتحقق الدور الرائد للمعلم في هذا العصر المليء بالتحديات، لذلك ينبغي على القائمين على برامج التدريب أثناء الخدمة التعليمية الأخذ بأسباب التقدم في مجال التعليم؛ لرفع مستوى المعلمين، وتقديم كل جديد ومفيد معرفيا ومهاريا في مجال الوسائل والتقنيات التعليمية المعاصرة.

ويمثل تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية أهمية كبيرة في حياة المعلم المهنية، كما تحقق الكثير من الأهداف لديه منها (الورفلي ويوسف وعارفين، ٢٠١١):

- تمكنه من مواجهة التطور السريع المستمر في المجال التربوي بكل إيجابية؛ مما يؤدي إلى زيادة كفاياته العلمية والفنية والإنتاجية.
- تبعث في نفسه الثقة، وتزيد من إتقانه لعمله، وبالتالي ينمي فيه الإحساس بالتغيير والقيمة الذاتية.
- تكسبه أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينه من مهارات التعلم الذاتي المستمر، والاتجاهات الإيجابية نحو تطوير قدراته وإمكاناته.
- تكسبه معارف ومهارات جديدة في مجال تخصصه نظريا وعلميا، وتمكنه من القيام بدور الموجه والمرشد حتى تتوافر لديه عناصر القيادة الصحيحة ومهارات جديدة أخرى.

- تكسبه مهارات التخطيط والإعداد للبرامج التدريبية وفق الأسس العلمية.
- تتيح له الفرصة لصقل مهاراته، واكتساب الخبرات المناسبة.
- تحسن من قدراته وإمكاناته واستعداداته، وتستثمر طاقاته بفعالية.

الدراسات السابقة

حظي موضوع التدريب بكافة جوانبه باهتمام كبير من قبل الباحثين؛ لما له من أهمية في تطوير الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء وتطوير الإنتاج؛ بهدف الوقوف على آلياته وأساليبه والاتجاهات المعاصرة التي تركز عليها البرامج التدريبية. وبالرجوع إلى الدراسات السابقة - خاصة العربية منها - تبين أهمية التدريب والبرامج التدريبية ودورها في النمو المهني، وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات :

الدراسات العربية:

قام بركات (٢٠٠٥) بدراسة بعنوان: الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة، ولتحقيق هذا الهدف اختار الباحث بطريقة العشوائية الطبقية عينة مكونة من (٣٤٧) معلما ومعلمة منهم (١٨٥) معلما و(١٦٢) معلمة من المدارس الحكومية، واستخدم الباحث لهذا الغرض أداتين هما : قائمة الكفايات التدريسية ومقياس اتجاه نحو مهنة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية ، بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات،

كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق جوهرية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها الى التحاقهم في هذه الدورات أثناء الخدمة .

أما الشكلي (٢٠١٠) فقد هدفت دراسته إلى التعرف على أهمية التدريب المستمر للمعلمين، والتعرف على واقع برامج تدريب المعلمين الحالية وبيان جوانب القوة والضعف فيها ، والتوصل إلى تصور مقترح لبرامج تدريب المعلمين الحالية وفق التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن برامج تدريب المعلمين الحالية بحاجة إلى مزيد من التطوير، ووجود ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين، ومن نتائجها أيضا قلة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، وافتقار كثير منها إلى الجودة المنشودة .

وقدم (المصدر، ٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين والهيئات المحلية الكبرى الذين التحقوا ببرامج تدريبية، وبلغ عددهم (٢٤٧) إداري، وصمم الباحث استبانة كأداة للدراسة، وقام الباحث باستخدام المسح الشامل وتم استرداد (١٧٥) استبانة بنسبة (٧٠%) وجاءت نتائج دراسته كالتالي :

يتم تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستويات رد الفعل التعلم إلى حد ما، وأنه لا يتم التقييم على مستويات السلوك الناتج التنظيمية ، وأظهرت النتائج وجود فروق بالنسبة لمجال رد فعل المتدربين تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح من تقل خبرتهم عدة سنوات، أما في مجال السلوك فقد أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الهيئة المحلية لصالح بلدية خانيونس ، ومن أهم نتائج دراسته تعزيز تقييم

التدريب على مستوى رد فعل المتدربين وعلى مستوى التعلم ، وأن تقوم الهيئات المحلية بتقييم التدريب على مستوى السلوك، وكذلك على مستوى النتائج التنظيمية .

أما الغساني (٢٠١١) فقد هدفت دراستها إلى الكشف عن دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان من وجهة نظر العاملين بالوزارة ، كما هدفت أيضا إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه كلا من وزارة التربية والتعليم والمؤسسات التدريبية الخاصة في مجال تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم، وتكونت أدوات الدراسة من أداتين الأولى استبانة مغلقة مكونة من (٥٠) فقرة موزعة على خمس محاور ، أما الأداة الثانية فكانت عبارة عن استمارة تضمنت (٧) أسئلة مفتوحة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٥) موظفا بوزارة التربية والتعليم ، و(١٦٥) من مديري المؤسسات التدريبية الخاصة في محافظة مسقط.

ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم جاء بمستوى متوسط ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الاستفادة من بيوت الخبرة المحلية والعربية والدولية هي السبب الرئيسي من بين الأسباب التي تدعو الوزارة للاستعانة بهذه المؤسسات التدريبية الخاصة ، وفي ضوء هذه النتائج تقدمت الباحثة بعدد من الاقتراحات التي يمكن من خلالها تفعيل دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم .

دراسة الصايغ (٢٠١٢) والتي هدفت إلى التعرف على دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة،

وقام ببناء استبانة مكونة من (٦٨) فقرة موزعة على محورين ، هما : أهمية البرامج التدريبية ، ودور البرامج التدريبية في تطوير مهارات التدريسية ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨٣) من معلمي الدراسات الاجتماعية من ثلاث محافظات هي : مسقط وشمال الباطنة ، وجنوب الشرقية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حول دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية ، حيث أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية أثناء الخدمة مهمه بدرجة عالية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وأن البرامج التدريبية تسهم في تطوير المهارات التدريسية لدى المعلمين بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) تعزى إلى متغير الخبرة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) تعزى لمتغير المنطقة التعليمية وعدد البرامج التدريبية ، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدم الباحث عدد من التوصيات والدراسات المقترحة .

وهدفنا دراسة محمد و أحمد (٢٠١٢) إلى تقديم تصور مقترح لبرامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة يتوافق مع مجتمع المعرفة ، ولتحديد هذا الهدف عمدت الدراسة إلى تحديد أهم المتطلبات اللازمة لبناء مجتمع المعرفة في المدرسة المتوسطة، وكذلك تحديد أهم الاتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلم المرحلة المتوسطة والأدوار الجديدة التي ينبغي على المعلم القيام بها، وقدمت الدراسة قائمة بأهم الاحتياجات المعلوماتية المهنية التي يحتاجها المعلمون للوفاء بمتطلبات مجتمع المعرفة، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لبرامج تدريب المعلمين يتوافق مع مجتمع المعرفة، وأوصت الدراسة بضرورة ابتكار أنماط تدريبية جديدة مثل : تقديم جزء

من برامج تدريب المعلمين داخل المدارس كجزء لا يتجزأ من حركة التطوير المهني للمدارس، والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في تدريب المعلم وتطبيق التكنولوجيا الحديثة من خلال الاستعانة بالمتخصصين والبرمجيات ومصممي البرامج لتنفيذ المادة العلمية ، بصورة جذابة وأكاديمية.

وكشفت دراسة كل من الطيطي و أبو الحاج (٢٠١٣) عن الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم، وأثرها على أدائهم المهني ، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٠٦) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية بفلسطين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة أعدها الباحث بهدف التعرف على واقع الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم وأثرها على أدائهم المهني، تكونت من (٤٤) فقرة مقسمة إلى خمسة مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : أن المتوسط العام لاستجابات المبحوثين قد بلغت (٣,٣٧) وهي تصنف بالمتوسطة، وبينت الدراسة وجود فروق في متغيرات (المديرية وعدد الدورات وسنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق في متغيرات (الجنس والتخصص والمؤهل العلمي).

وقدمت المعولي (٢٠١٤) دراستها التي هدفت إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ، والكشف عن نسب ورودها في خطط البرامج التدريبية الموجهة لهم، ولقد أعدت الباحثة استبانة مكونة من (٥٩) حاجة تدريبية في المجالات الثلاثة (الأكاديمي والمهني والثقافي)، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٣) معلما ومعلمة في محافظتي مسقط والداخلية ،

كما استخدمت الباحثة بطاقة تحليل حللت في ضوءها خطط البرامج التدريبية في محافظتي مسقط والداخلية.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية : حصول المجال الثقافي على أعلى المستويات في الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية ، يليه المجال الأكاديمي ثم المهني ، ولم تتبين فروق دالة إحصائية في ذلك تعزى لاختلاف الجنس والمحافظات التعليمية، واتضح من تحليل الخطط التدريبية أن النسبة الأعلى للدورات التدريبية كانت في المجال المهني يليه الأكاديمي ، في حين لم توجد أي دورة تدريبية في المجال الثقافي .

الدراسة الأجنبية

- دراسة وينستون بينتين ووينفرد آرثر (٢٠٠٣) التي هدفت إلى دراسة جدوى التدريب في المؤسسات، وقد استخدم الباحث طريقة التحليل البعدي في الكشف عن العلاقة بين التدريب على تصاميم معينة وخصائص تقييمها، وبين جدوى التدريب في المؤسسات.

ولقد أظهرت نتائج التحليل البعدي لعينات الدراسة متوسط جدوى بقيمة (٠,٦٢) لمعيار التفاعل، و(٠,٦٣) لمعيار التعلم، و (٠,٦٢) لمعيار النتيجة. وتشير هذه النتائج إلى التأثير الكبير للتدريب، إضافة إلى ذلك فإن الطرق والمهارات والخصائص المستخدمة في التدريب ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجدوى التدريب، كما ناقشت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات المتعلقة بالبحث.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة أعلاه المتعلقة بالبرامج التدريبية، تبين أن غالبية هذه الدراسات تناولت البرامج التدريبية بجوانبها المختلفة مثل: دورها في تنمية المعلم مهنيًا، والارتقاء بأدائه المهني، على اعتبار أنه الركيزة الأساسية في النظام التربوي وحجر الزاوية في تقدم العملية التعليمية وتطورها، كما أكدت جميع الدراسات على أن للبرامج التدريبية أثناء الخدمة دور كبير في تطوير المهارات التدريسية، كما ولها تأثير في امتلاك المعلم وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس، إلا أنه لم تتمكن الباحثات من الحصول على دراسات تتناول موضوع البحث على وجه الخصوص، وإنما ركزت جميع الدراسات على جانب التدريب بشكل عام والتدريب أثناء الخدمة بشكل خاص.

وعلى هذا جاءت هذه الدراسة لتؤكد على أهمية التدريب في تغيير الاتجاهات السلبية لدى المعلمين، وجعلهم أكثر انسجاماً مع الأهداف التربوية المأمولة، وزيادة فاعليتهم في تأدية مهماتهم من أجل زيادة الانتاجية في محاولة للكشف عن أسباب ضعف تنفيذ معلمي التعليم ما بعد الأساسي البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني .

وتستخلص الباحثات من الدراسات السابقة ما يلي :

- ١- وجود أثر جوهري للدورات التدريبية في مدى ممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس مع التركيز على بعض الاتجاهات المعاصرة في التدريب.
- ٢- اعتماد معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي، وعلى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ماعدا دراستي الغساني (٢٠١١) وبركات (٢٠٠٥).

٣- تقديم بعض الدراسات تصورات مقترحة في جانب البرامج التدريبية الحالية وفق

التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية مثل دراستي الشكيلي (٢٠١٠)

ومحمد و أحمد (٢٠١٢).

٤- ركزت معظم الدراسات على إبراز أهمية التدريب في العملية التعليمية في

تحسين اتجاهات المعلمين وتطوير معارفهم ومهاراتهم التعليمية، وزيادة قدراتهم

على الإبداع والتجديد، ودوره في إيجاد معلمين قادرين على مواجهة التغيرات

المختلفة من أجل تحقيق الجودة في الأداء، وزيادة الإنتاجية .

وقد استفادت الباحثات من الدراسات السابقة في البحث الحالي بما يلي :

أ- الاستفادة من الأطر النظرية للدراسات السابقة في بناء الإطار النظري

للبحث الحالي.

ب- الاستفادة من أدوات الدراسات السابقة في بناء أدوات البحث الحالي،

والاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

ت- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة بمقارنتها مع نتائج البحث

الحالي ، بهدف التعرف على مدى الاتفاق والاختلاف في النتائج.

الطريقة و إجراءات البحث

فيما يلي عرض لإجراءات البحث متضمنا وصفا لمجتمع البحث والعينة والأدوات

المستخدمة فيه من حيث: بنائها والتأكد من صدقها وثباتها، والإجراءات المتبعة في

توزيع أدوات البحث وجمعها، بالإضافة إلى متغيرات البحث والمعالجة الإحصائية التي

استخدمت في تحليل النتائج.

منهج البحث

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، وذلك بعد الاطلاع على الأدب النظري (المراجع والكتب) المتعلق بموضوع البحث، وبناء استبانة و استمارة مقابلة وتوزيعها على عينة البحث لجمع البيانات عنها في الحقل التربوي في الكشف عن الأسباب ثم تصنيفها وتحليلها واستخراج النتائج منها.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في ولاية السويق بمحافظة

شمال الباطنة، البالغ عددهم (٣٨٢) والذين كانوا على رأس عملهم خلال العام الدراسي(٢٠١٤-٢٠١٥)، وبين الجدول (١) مجتمع البحث.

الجدول (١)

توزيع مجتمع البحث لفئة المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق

حسب التخصص

م	عدد المعلمين التخصص	عدد المعلمين	عدد المعلمين الأوائل	عدد المعلمات	عدد المعلمات الأوائل	م
١	التربية الإسلامية	١٨	٢	١٦	٢	٤٠
٢	اللغة العربية	٢٨	٢	٢٤	٣	٥٨
٣	اللغة الانجليزية	٢٧	٣	٢٦	٣	٥٩

٤	رياضيات	٢٤	٣	٢١	٣	٥١
٥	الكيمياء	٨	٣	٩	٣	٢٣
٦	الفيزياء	١١	٢	٩	٣	٢٥
٧	الاحياء	٩	١	١١	٢	٢٣
٨	التاريخ	١٢	٢	٩	٢	٢٥
٩	الجغرافيا	١١	٣	١١	٣	٢٨
١٠	المهارات	٢٨	*	٢٢	*	٥٠
المجموع	١٠	١٧٦	٢٣	١٥٨	٢٥	٣٨٢
الإجمالي		١٩٩		١٨٣		٣٨٢

عينة الدراسة :

مثلت عينة البحث نسبة (٥٠%) من مجتمع البحث بعدد (١٩٠) معلم ومعلمة،
وبنسبة (٥٠%) من المعلمين الأوائل من مجتمع البحث بعدد (٢٤) معلم ومعلمة
بطريقة عشوائية، ويبين الجدول (٢) أفراد العينة .

الجدول (٢)

توزيع عينة البحث من المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق حسب

النوع والتخصص

م	التخصص	ذكور		إناث		المجموع
		المعلمين	الأوائل	المعلمين	الأوائل	
١	التربية الإسلامية	١٢	٢	١٤	٢	٣٠
٢	اللغة العربية	٢٢	٣	١٥	٣	٤٣
٣	اللغة الإنجليزية	١٤	١	٣	١	١٩
٤	رياضيات	٨	٢	١٨	٢	٣٠
٥	العلوم (فيزياء - كيمياء - إحياء)	١٦	٢	١٧	٣	٣٨
٦	الدراسات (جغرافيا - تاريخ)	١٩	٢	١٦	١	٣٨
٧	المهارات	٤	-	١٢	-	١٦
المجموع		٩٥	١٢	٩٥	١٢	٢١٤

أدوات البحث

يستخدم هذا البحث الأدوات الآتيتين لتحقيق أهداف البحث:

١- استبانة للمعلمين؛ للكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق، واقتراح الحلول المناسبة لها.

٢- مقابلة للمعلمين الأوائل؛ للوقوف على أسباب المشكلة، والوصول إلى مقترحات لعلاجها من وجهة نظرهم.

وقد قامت الباحثات بإعداد الأدوات اعتماداً على الإجراءات المنهجية الآتية :

-الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالبرامج التدريبية ؛ بهدف التعرف على الأدوات التي استخدمت وطريقة بنائها والتي من ضمنها ما يلي :

-استبانة لدراسة الدورات التدريبية أثناء الخدمة، وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس (بركات ، ٢٠٠٥)

-استبانة لدراسة تصور مقترح لبرامج تدريب المعلمين الحالية وفق التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية (الشكلي ، ٢٠١٠).

-استبانة لدراسة دور البرامج التدريبية أثناء الخدمة في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم (الصايغ ، ٢٠١٢).

-الاستفادة من خبرة الباحثات العملية، من خلال المتابعة المباشرة والمستمرة لجوانب البرامج التدريبية، ووفقاً لذلك قامت الباحثات بإعداد أدوات البحث.

وبناء على تعديلات المحكمين تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة (ملحق ٢)، حيث تكونت من أربعة أجزاء :

الجزء الأول : اشتمل على تعليمات استخدام الاستبانة .

الجزء الثاني : اشتمل على البيانات العامة لأفراد العينة، وتمثلت في (النوع الاجتماعي ، والتخصص وسنوات الخبرة) .

الجزء الثالث : اشتمل على فقرات الاستبانة وهي عبارة عن (٤٦) فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسية كالتالي :

١ - أسباب تعود للمعلم نفسه : واشتملت على (١٩) فقرة؛ تكشف عن الأسباب التي تعود للمعلم نفسه في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية.

٢- أسباب تعود للمعلم الأول : واشتملت على (١١) فقرة؛ توضح الأسباب التي تعود للمعلم الأول في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية.

٣- أسباب تعود لإدارة المدرسة : واشتملت على (٧) فقرات؛ توضح الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية.

٤- أسباب تعود للبرامج التدريبية ، والجهات المختصة في إعدادها : واشتملت على (٩) فقرات تكشف عن الأسباب التي تعود للبرامج التدريبية في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية .

الجزء الرابع : واشتمل على أسئلة مفتوحة؛ للتعرف على أسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، ومقترحاتهم لتشجيع المعلمين على تنفيذها.

وقد تم إعطاء فقرات الاستبانة تدرجا خماسيا حسب نظام ليكرت، بحيث تقيس الأسباب لهذه المحاور، حيث أعطى لكل بند وزن نسبي على النحو التالي :موافق بدرجة كبيرة جدا (٥) درجات، بدرجة كبيرة (٤) درجات، درجة متوسطة (٣) درجات، وبدرجة قليلة (٢) درجتان، وبدرجة قليلة جدا (١) درجة واحدة .

أما الأداة الثانية: المقابلة فقد تكونت من ثلاث أجزاء : (الملحق ٣)

الجزء الأول: واشتمل على الترحيب بالمستجيب، وذكر بياناته الأساسية.

الجزء الثاني: تم فيه بيان أهداف المقابلة.

الجزء الثالث: وتضمن أسئلة المقابلة، والتي تكونت من ثلاثة أسئلة :

السؤال الأول، ويهدف إلى الكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى المعلمين على مستوى المدرسة، والتي ترتبط بالمعلم نفسه والمعلم الأول وإدارة المدرسة والبرامج التدريبية المقدمة من وجهة نظر المعلمين الأوائل.

السؤال الثاني : ويركز على الدور الذي يمكن أن يقوموا به كمعلمين أوائل لتشجيع معلمهم على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

السؤال الثالث : ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمين في تحسين أدائهم المهني ؟ وتم إضافته بناء على آراء المحكمين للأداء (ملحق ٥).

السؤال الرابع : ويتضمن مقترحات المعلمين الأوائل لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

الصورة الأولى لأدوات البحث :

من خلال القراءات الأولية لموضوع البحث بتحديد المحاور الرئيسية للاستبانة وأسئلة المقابلة؛ بغرض الكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى المعلمين ، وقد تكونت الاستبانة من أربعة محاور؛ للكشف عن أسباب ضعف التنفيذ، فتضمن المحور الأول مجموعة من الفقرات التي تشرح الأسباب التي تعود للمعلم نفسه، والمحور الثاني تضمن أسبابا تعود للمعلم الأول، أما المحور الثالث فتضمن أسبابا تعود لإدارة المدرسة، وأخيرا المحور الرابع

الذي تضمن أسبابا خاصة بالبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين، ولقد تكونت الاستبانة

في صورتها الأولية (ملحق ٦) من أربعة أجزاء هي:

الجزء الأول : اشتمل على تعليمات استخدام الاستبانة .

الجزء الثاني : اشتمل على البيانات العامة لأفراد العينة تمثلت في : (النوع

الاجتماعي، والتخصص وسنوات الخبرة) .

الجزء الثالث : اشتمل على فقرات الاستبانة ، وهي عبارة عن (٧٩) فقرة موزعة على

المحاور الأربعة التي يوضحها الجدول (٣)

الجدول (٣)

محاور الاستبانة في صورتها الأولية

م	المحاور الرئيسة	عدد الفقرات	النسبة المئوية
١	أسباب تعود للمعلم نفسه	١٩	%٢٤
٢	أسباب تعود للمعلم الأول	٢٠	%٢٥,٣
٣	أسباب تعود لإدارة المدرسة	٢٠	%٢٥,٣
٤	أسباب تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها	٢٠	%٢٥,٣

أما الجزء الأخير من الاستبانة، فقد اشتمل على أسئلة مفتوحة حول الأسباب الأخرى التي يعتقد المستجيب إنها تؤدي إلى ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، وأهم مقترحاتهم لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية. وللإجابة عن فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس " ليكرت " ذي التدرج الخماسي المتمثل في (موافق بدرجة كبيرة جدا ، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة ، موافق بدرجة قليلة جدا).

أما الأداة الثانية: المقابلة فقد تكونت من ثلاث أجزاء : (الملحق ٣)

الجزء الأول: واشتمل على الترحيب بالمستجيب وذكر بياناته الأساسية. الجزء الثاني: تم فيه بيان أهداف المقابلة.

الجزء الثالث: و تضمن أسئلة المقابلة والتي تكونت من ثلاثة أسئلة :

السؤال الأول، ويهدف إلى الكشف عن أسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية المرتبطة بأدائهم المهني على مستوى المدرسة، والتي ترتبط بالمعلم نفسه والمعلم الأول وإدارة المدرسة والبرامج التدريبية المقدمة من وجهة نظر المعلمين الأوائل.

السؤال الثاني : ويركز على الدور الذي يمكن أن يقوموا به كمعلمين أوائل لتشجيع معلمهم على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

السؤال الثالث : ويتضمن مقترحات المعلمين الأوائل لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

صدق الأدوات :

للتحقق من صدق أدوات البحث، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم (٧) من ذوي الاختصاص والخبرة في كل من جامعة السلطان

قابوس، وعدد من المسؤولين والمشرفين في مكتب الإشراف التربوي بالسويق (ملحق ٤)؛ لقياس مدى الصدق الظاهري للأداتين بالحكم على مدى وضوح كل فقرة من فقرات الاستبانة ودقة صياغتها، ومدى ارتباطها بالمحور الذي تتدرج تحته ، كذلك دقة صياغة أسئلة المقابلة، ومدى ارتباطها بموضوع البحث .

وبناء على ملاحظات المحكمين تم اختيار المفردات التي أجمع عليها المحكمون ، وعدلت المفردات التي اقترحوا تعديلها أو إعادة صياغتها، كما تم حذف الفقرات التي تبين عدم مناسبتها للمحور التي تنتمي إليه، بالإضافة إلى تعديل صياغة أسئلة المقابلة .

ثبات الاستبانة :

تم حساب معامل الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وقد أشارت النتائج إلى أن معاملات الاتساق الداخلي للمحاور الأربعة التي شملتها الاستبانة قد بلغت (٠,٩٤٣)، والجدول (٤) يوضح معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة :

الجدول (٤)

معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحاور الرئيسية	عدد الفقرات	معامل الاتساق الداخلي
١	أسباب تعود للمعلم نفسه	١٩	0.801

٢	أسباب تعود للمعلم الأول	١١	0.948
٣	أسباب تعود لإدارة المدرسة	٧	0.855
٤	أسباب تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها	٩	0.891
	الثبات الكلي للاستبانة	٤٦	0.943

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي للمحاور الأربعة كانت (٠,٩٤٣) ، وهي نسبة مرتفعة مما يدل على ثباتها.

المعالجة الإحصائية :

تمت معالجة السؤال الأول عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) ، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ، أما السؤال الثاني فقد تمت الإجابة عنه من خلال أسئلة المقابلة، أما السؤال الثالث فقد تمت الإجابة عنه باستخدام اختبار (t_test) المتعلق باستخدام الفروق بين متوسطي المجموعتين ، بالإضافة إلى حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) المرتبط باستخدام الفروق بين أكثر من مجموعتين، أما السؤال الرابع فقد أجيب عنه من خلال مقترحات أفراد العينة في السؤال الأخير من المقابلة ومقترحاتهم في الأسئلة المفتوحة في الاستبانة .

نتائج البحث: عرضها وتفسيرها

هدف البحث الحالي إلى معرفة أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي ، وبناء عليه سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء

المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق؟

٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ضعف تنفيذ

البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني تعزى لمتغير : النوع والتخصص و سنوات الخبرة؟

٣- ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمين في تحسين

أدائهم المهني؟

٤ - ما الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية

المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

فيما يلي عرض لنتائج إجابات أسئلة البحث والبيانات الإحصائية المتعلقة بها.

*النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي

التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق؟

للإجابة عن السؤال الأول المتعلق بالكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج

التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي،

واستخلاص أبرز المحاور التي تكشف عن هذه الأسباب ، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لكل محاور البحث.

والجدول (٥) يوضح ترتيب محاور الاستبانة ترتيبا تنازليا حسب درجة وجودها النسبية ، وذلك بتقدير كافة أفراد عينة البحث المستجيبة .

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمحاور البحث

المحور	محاور أسباب ضعف التنفيذ	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	البرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها	٣,٥٨	٠,٨٣
٢	المعلم نفسه	٣,٤٦	٠,٥٢
٣	إدارة المدرسة	٣,٠٥	٠,٩٠
٤	المعلم الأول	٢,٥٥	٠,٩٦
للمجموع الكلي :		3,16	٠,٨٠

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمجموع الكلي في الاستبانة قد بلغ (٣,١٦)، كما يتضح أن متوسطات المحاور الأربعة قد تراوحت بين (٢,٥٥)

و(٣,٥٨) ، وهذا يعني أن المحاور المكونة للكشف عن أسباب ضعف المشاركة كانت متوسطة في تقدير وجودها لدى أفراد العينة.

وجاء محور البرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها كأعلى محور في أسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، مما يدعو القائمين على التخطيط لهذه البرامج ضرورة اختيارها بعناية شديدة لتكون عاملا مشجعا لتنفيذها، وبعدها جاء محور المعلم مما يدل على ضرورة نشر المعنيين لثقافة التدريب وأهميته بين المعلمين، وتشجيعهم ماديا ومعنويا لتنفيذها، يليه جاء محور إدارة المدرسة مما يستوجب أهمية تنفيذها لخطط وإجراءات تشجع المعلمين على تنفيذ البرامج، وجاء في المرتبة الأخيرة محور الأسباب التي تعود للمعلم الأول وهذا يستدعي ضرورة اهتمام المعلم الأول بما يقدمه لمعلميه وبما يطلب منهم تنفيذه.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مناقشة النتائج تمت وفقا لخمس مستويات : بدرجة عالية جدا من (٥-٤,٥) بدرجة عالية من (٣,٥-٤,٥) بدرجة متوسطة من (٢,٥-٣,٥) بدرجة ضعيفة من (١,٥-٣,٥) بدرجة ضعيفة جدا (١-١,٥)

وفيما يلي عرض لنتائج كل محور من هذه المحاور :

أ-أسباب تعود للمعلم نفسه

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين على فقرات المحور الأول (أسباب

تعود للمعلم نفسه) مرتبة تنازليا حسب تقديرات أفراد عينة البحث

الرتبة	رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	18	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم.	4.45	.84
٢	13	انشغال المعلم بالتدريس والأعمال الأخرى الموكلة له، يعيقه من تنفيذ البرامج.	4.26	.95
٣	6	تنفيذ البرامج التدريبية في أوقات لا تناسب المعلم.	4.15	1.05
٤	19	قلة التعزيز المادي للمعلم المدرب	3.94	1.11
٥	2	معرفة الجديد في مجال العمل ممكنة من خلال وسائل أخرى غير البرامج التدريبية.	3.75	.92
٦	٩	ضيق وقت تنفيذ البرامج التدريبية.	3.73	.97
٧	8	عدم تدريب المعلم على كيفية تنفيذ البرامج التدريبية.	3.72	1.06
٨	11	صعوبة تنظيم الوقت بين إعداد الدروس وإعداد البرامج التدريبية.	3.70	1.12

٩	٥	اختلاف أهداف البرامج المقدمة مع احتياجات المعلم التدريسية.	٣,٦٦	99.
١٠	١٥	انخفاض دافعية المعلم في تنفيذ البرامج التدريبية.	٣,٦٦	١,١٤
١١	٤	عدم مشاركة المعلم في التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة له.	٣,٤٨	١,١٧
12	٧	قلة استفادة المعلم من البرامج التي يتم تنفيذها.	٣,٣٦	١,٠٩
13	١٤	اقتصار مهمة المعلم على التدريس فقط.	٣,٠٦	١,٢٤
14	١٢	وضوح المنهج الدراسي يجعل المعلم غير راغب في تنفيذ البرامج .	٣,٠٠	١,١٠
15	٣	ضعف المعلم في مهارة إعداد البرامج التدريبية	٢,٩٦	١,١١
16	١٧	عدم تمكن المعلم من مهارة تقديم البرامج.	٢,٩٢	١,١٩
17	١٦	قلق المعلم عند الوقوف أمام الزملاء لتقديم البرنامج التدريبي.	٢,٧٨	١,٢٦
18	١٠	تنفيذ البرامج التدريبية مضيعة لوقت المعلم.	٢,٧٢	١,٣١
19	١	تنفيذ المعلم للبرامج التدريبية لا يزيد من فهمه لطبيعة عمله.	٢,٦٢	١,٢٠

يشير الجدول السابق إلى أن متوسطات فقرات محور (الأسباب التي تعود للمعلم نفسه) جاءت كالتالي : أعلى متوسط لفقرة رقم (١٨) في الاستبانة وهي قيمة عالية ٤,٤٥ ، بينما تراوحت باقي فقرات هذا المحور بين العالية والمتوسطة ، ولم تشير النتائج حصول أي فقرة من فقرات المحور على درجة ضعيفة أو ضعيفة جدا .

ومن خلال الجدول يتبين أن أهم سبب لضعف التنفيذ في هذا المحور هو كثرة الأعباء الملقة على عاتق المعلم، مما يدعو المهتمين بتنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية بضرورة العمل الجاد للتقليل من هذه الأعمال، ليجدوا الوقت اللازم للبحث عن المادة العلمية المناسبة لإعداد البرنامج التدريبي، وترتيبها وتنظيمها، ثم العمل على عرضها للزملاء بهدف النمو المهني لهم جميعا.

ب-أسباب تعود للمعلم الأول :

تشير نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذا المحور من خلال عرض الجدول (٧) إلى أن أعلى متوسط بلغ (٢,٩٠) وهو لفقرة رقم (١) في الاستبانة، وهي قيمة عالية، مما يدل على أن درجة الموافقة عليها من قبل أفراد العينة عالية، كما جاءت باقي الفقرات بنفس المستوى تقريبا حيث تراوحت بين (٢,٧٠-٢,٣٨)، ولم تشير النتائج في هذا المحور إلى حصول أي فقرة من الفقرات على درجة ضعيفة.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين على فقرات المحور الثاني (أسباب

تعود للمعلم الأول) مرتبة تنازليا حسب تقديرات أفراد عينة البحث

الانحرا ف المعيار ي	المتوسط ط الحساب ي	الفقرة	رقم الفقرة	الرتبة
١,١٥	٢,٩٠	ضعف استثارة المعلم الأول دافعية معلميه لاستخدام طرق جديدة في التدريب	١	١
١,١٦	٢,٧٠	ضعف المعلم الأول في مهارة إكساب معلميه مهارات تنفيذ البرامج التدريبية.	٢	٢
١,٢٠	٢,٦٥	تجاهل المعلم الأول لتدريب معلميه على كيفية إعداد البرامج التدريبية	١٠	٣
١,٢٣	٢,٥٥	محدودية معرفة المعلم الأول بالطرق والأساليب الحديثة التي تعين المعلمين على أداء عملهم.	١١	٤
١,١٤	٢,٥٠	عدم متابعة المعلم الأول أثر تدريب البرامج المنفذة.	٩	٥
١,٢٥	٢,٥٠	عشوائية المعلم الأول في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلميه.	٤	٦
١,٢٣	٢,٤٨	ضعف كفاءة المعلم الأول في تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة.	٨	٧
١,٢٥	٢,٤٧	وضع المعلم الأول خطته التدريبية بمعزل عن معلميه.	٥	٨
١,١٨	٢,٤٥	عدم تشجيع المعلم الأول معلميه على تنفيذ البرامج التدريبية.	٣	٩

١٠	٦	إغفال المعلم الأول لتنمية الكفايات المهنية والتخصصية لمعلميه.	٢,٤٥	١,١٦
١١	٧	عدم اهتمام المعلم الأول بنشر ثقافة أهمية تنفيذ البرامج التدريبية لدى معلميه.	٢,٣٨	١,١٣

وبالنظر إلى العبارة : ضعف استتارة المعلم الأول دافعية معلميه لاستخدام طرق جديدة في التدريب، نجدها قد حصلت على أعلى متوسط مما يعني أن المعلم الأول لا يشجع معلميه على استخدام طرق جديدة في التدريب، وهذا يتطلب من القائمين على هذه البرامج ضرورة تدريب المعلمين الأوائل على طرق جديدة ومتنوعة للتدريب؛ ليتمكنوا من نقل أثر التدريب لمعلميهم وليثيروا دافعتهم للتدريب، وبالتالي يقبل المعلمون على التنفيذ بدافعية ونشاط. أما باقي الفقرات في هذا المحور فقد جاءت محصورة بين متوسط (٢,٧٠) و (٢,٣٨) ولم تحصل أي فقرة من فقرات هذا المحور على درجة ضعيفة.

ج-أسباب تعود لإدارة المدرسة :

يتضح من الجدول (٨) أن الفقرة (٢) حصلت على متوسط بلغ (٣,٤٨)، وهي درجة متوسطة ، أما باقي الفقرات في هذا المحور جاءت محصورة بين (٢,٣٩-٣,٤٨) بدرجة متوسطة حيث لم تحصل أية فقرة على درجة ضعيفة.

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين على فقرات المحور الثالث (أسباب

تعود لإدارة المدرسة) مرتبة تنازليا حسب تقديرات أفراد عينة البحث

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط ط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢	عدم وضوح دور منسق التدريب في المدرسة.	٣,٤ ٨	١,١١
٢	١	عدم توافق أهداف خطة التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين.	٣,٤ ٨	١,٠٤
٣	٣	قلة تشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية.	٣,٢ ٨	١,١٤
٤	٧	عدم مناسبة توقيت زمن تنفيذ البرنامج للمعلم.	٣,٢ ٨	١,٣٢
٥	٥	عدم تكريم المعلمين الذين ينفذون البرامج التدريبية.	٢,٩ ٨	١,٤٠
٦	٦	عدم وجود مكان مناسب في المدرسة لتنفيذ البرامج.	٢,٤ ٢	١,٣٥
٧	٤	ضعف العلاقات الإنسانية بين الإدارة والمعلمين تجعلهم ينفرون من تنفيذ البرامج.	٢,٣ ٩	١,٢٢

من خلال الجدول السابق يتبين الدور الكبير لمنسق التدريب في المدرسة، لذلك فإن لغياب دوره في المدرسة تأثير كبير على تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، حيث حصلت الفقرة المتعلقة بهذا الدور أعلى نسبة بلغت (٣,٤٨) وهذا يتطلب من القائمين على البرامج التدريبية ضرورة إيجاد منسق تدريب في كل مدرسة، مع تفعيل جميع أدواره بما يحقق النمو المهني المطلوب لدى جميع المعلمين في المدرسة.

د-أسباب تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها :

من خلال عرض الجدول (٩) يلاحظ أن متوسطات جميع فقرات المحور جاءت محصورة بين (٣,٤٠ و ٣,٧٣) ، وهذا يشير إلى أن جميع فقرات المحور حصلت على درجة عالية من الموافقة.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين على فقرات المحور الرابع (أسباب

تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها) مرتبة تنازليا حسب

تقديرات أفراد عينة البحث

الترتيب	رقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
٥	٥	الفقرة	٣,٤٨	٠,٠٥

١	٢	عدم ملاءمة أوقات تنفيذ البرامج التدريبية للمعلم	٣,٨٣	١,٠٠
٢	٣	قلة تنوع البرامج المقدمة في التخصص	٣,٧٠	١,٠٦
٣	٥	افتقار البرامج لعنصر التشويق والإثارة	٣,٦٤	١,١٣
٤	٨	تكرار موضوعات البرامج التدريبية سنوياً	٣,٥٥	١,١٧
٥	٧	اقتصار البرامج على الاطار النظري فقط	٣,٥٥	١,٢٠
٦	١	ارتقاء المعلم في وظيفته لا يرتبط بتنفيذه للبرامج	٣,٥٣	١,١٩
٧	٩	وجود فجوة بين محتوى البرامج وطبيعة عمل المعلمين	٣,٥٢	١,٢١
٨	٦	صعوبة تطبيق ما يتم تقديمه في البرامج	٣,٤٦	١,٠٤
٩	٤	مناقشة البرامج لموضوعات لا تساعد المعلم على مواجهة تحديات العصر	٣,٤٠	١,٢٥

من الجدول أعلاه يتبين أن عدم ملاءمة أوقات تنفيذ البرامج التدريبية للمعلم جاء في مقدمة أسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني بمتوسط بلغ (٣,٨٣)، وهذا يتطلب من القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية ضرورة اختيار الوقت المناسب لتنفيذها، حتى يتمكن جميع المعلمين من التنفيذ والمشاركة.

* النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي والتخصص وسنوات الخبرة ؟

تمت الإجابة عن السؤال الثاني المتعلق بتحديد مدى اختلاف أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص وسنوات الخبرة لعينة الدراسة، من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واستخدام اختبار (t_test) بالإضافة إلى حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، وفيما يلي عرض هذه النتائج :

المتغير الأول : النوع الاجتماعي :

لقياس أثر النوع الاجتماعي على استجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة تم إجراء اختبار (ت) على العينة ، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (١٠) يوضح ذلك .

الجدول (١٠)

نتائج تحليل اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على المحاور المكونة لاستبانة أسباب

ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد

الأساسي وفقا لمتغير النوع الاجتماعي

المحور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحرافات المعيارية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية
أسباب تعود للمعلم نفسه	ذكور	٩٥	3.56	0.56	2.37	0.19
	إناث	٩٥	3.38	0.48		
أسباب تعود للمعلم الأول	ذكور	٩٥	2.81	1.04	3.85	0.00
	إناث	٩٥	2.29	0.81		
أسباب تعود لإدارة المدرسة	ذكور	٩٥	3.46	0.86	6.65	0.00
	إناث	٩٥	2.66	0.77		
أسباب تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها	ذكور	٩٥	3.86	0.75	4.92	0.00
	إناث	٩٥	3.30	0.82		

أظهرت نتائج اختبار "ت" من خلال الجدول (١٠) أنه توجد فروق بين الذكور

والإناث في جميع المحاور ماعدا المحور الأول؛ لأن قيمة "ت" المحسوبة دالة عند

مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ ، وتظهر النتائج أن متوسط الذكور في الثلاث محاور

أعلى من الإناث، وبالتالي فالفرق لصالح الذكور من حيث إنهم أكثر تأييدا من الإناث.

المتغير الثاني : التخصص

لقياس أثر التخصص على استجابات عينة البحث على محاور الاستبانة الأربعة تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة متوسطات تقديرات العينة في المحاور الأربعة، ويلاحظ من الجدول (١١) وجود فروق بين التخصصات، ويتضح ذلك من مستوى الدلالة الذي جاء أقل من (٠,٠٥) في المحورين الأول والرابع .

الجدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً

لاختلاف التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	حجم الاثر
أسباب تعود للمعلم نفسه	بين المجموعات	٤,٩٣	٦	٠,٨٢٢	٣,١٨	٠,٠٠٥	٠,٠٩٤
	داخل المجموعات	٤٧,٢٧	١٨٣	٠,٢٥٨			
أسباب تعود للمعلم الأول	بين المجموعات	٥,٩٤	٦	٠,٩٩٠	١,٠٦	٠,٣٩	٠,٠٣٤
	داخل المجموعات	١٦٧,٥٩	١٧٩	٠,٩٣٦			
أسباب تعود	بين	٩,٤٢	٦	١,٥٧	١,٩٧	٠,٧٢	٠,٠٦٣

						المجموعات	الإدارة
						داخل المجموعات	المدرسة
			٠,٧٩٦	١٧٧	١٤٠,٨٦		
			٢,٦٧٥	٦	١٦,٠٥	بين المجموعات	أسباب تعود للبرامج
						داخل المجموعات	التدريبية والجهات المختصة في إعدادها
٠,١٢	٠,٠٠١	٤,٢٤٢	٠,٦٣١	١٨٣	١١٥,٣٩		

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) $\alpha=$ على المحاور المتعلقة بأسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي وعلى الدرجة الكلية للاستبانة، ويعني ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التخصص المختلفة، وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة، بهدف تحديد لصالح أي من المستويات تكون هذه الفروق ، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار شيفيه

الجدول (١٢)

الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لمتغير التخصص وفقا لاختبار تحليل التباين

الأحادي (ANOVA)

التخصص /المحور		المعلم	المعلم الأول	إدارة المدرسة	البرامج التدريبية
تربية إسلامية	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	3.34 0.437	2.62 0.867	3.05 0.737	3.48 0.691
لغة عربية	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	3.67 0.537	2.55 1.14	3.15 0.913	3.66 0.794
رياضيات	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	3.31 0.574	2.15 0.912	2.67 0.770	3.22 0.962
لغة انجليزية	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري	3.63 0.388	2.64 1.03	3.50 1.00	3.80 0.883
علوم	المتوسط الحسابي الانحراف	3.62 0.498	2.57 0.944	3.17 0.960	4.04 0.729

				المعياري	
دراسات	المتوسط الحسابي	3.34	2.75	3.05	3.53
	الانحراف المعياري	0.575	0.904	0.907	0.731
مهارات	المتوسط الحسابي	3.28	2.55	2.72	3.07
	الانحراف المعياري	0.394	0.846	0.929	0.817
المجموع	المتوسط الحسابي	3.47	2.55	3.05	3.58
	الانحراف المعياري	0.526	0.968	0.906	0.834

الجدول (١٣)

اختبار شيفيه للمقارنات المتحددة وفقا لمتغير التخصص

(ل)التخصص	فروق المتوسطات	مستوى الدلالة
تربية إسلامية	-0.32259	0.173
لغة عربية	0.03935	1.000
رياضيات	-0.28547	0.549
لغة إنجليزية	-0.27525	0.378
علوم	0.00817	1.000
دراسات	0.06486	1.000
مهارات	0.32259	0.173
لغة عربية		
تربية إسلامية		

		رياضيات	.36194	.085
		لغة إنجليزية	.03712	1.000
		علوم	.04734	1.000
		دراسات	.33076	.090
		مهارات	.38745	.149
رياضيات		تربية إسلامية	-.03935-	1.000
		لغة عربية	-.36194-	.085
		لغة إنجليزية	-.32482-	.388
		علوم	-.31460-	.222
		دراسات	-.03118-	1.000
		مهارات	.02551	1.000
لغة إنجليزية		تربية إسلامية	.28547	.549
		لغة عربية	-.03712-	1.000
		رياضيات	.32482	.388
		علوم	.01022	1.000
		دراسات	.29364	.447
		مهارات	.35033	.432
علوم		تربية إسلامية	.27525	.378
		لغة عربية	-.04734-	1.000
		رياضيات	.31460	.222
		لغة إنجليزية	-.01022-	1.000
		دراسات	.28342	.250
		مهارات	.34011	.302
دراسات		تربية إسلامية	-.00817-	1.000
		رياضيات	.03118	1.000

	لغة إنجليزية	-0.29364	0.447
	علوم	-0.28342	0.250
	مهارات	0.05669	1.000
مهارات	تربية إسلامية	-0.41780	0.646
	لغة عربية	-0.59969	0.157
	رياضيات	-0.15284	0.997
	لغة إنجليزية	-0.73310	0.117
	علوم	-0.97530*	0.002
	دراسات	-0.46625	0.453

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية في التخصص بين مادتي المهارات والعلوم لصالح مادة العلوم، وقد يعزى ذلك إلى أن طبيعة مواد المهارات الفردية عبارة عن ممارسات عملية بمعنى أن المهارة موجودة لدى المعلم أصلا، إضافة إلى عدم وجود معلم أول في هذه المواد يقوم بتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية، إضافة إلى أن هذه المواد في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي هي مواد اختيارية، لذلك فإن عدد المعلمين في كل مادة منها لا يتجاوز الثلاث معلمين أو معلم واحد في بعض المدارس ذات الكثافة الطلابية القليلة، لذلك تركز البرامج التدريبية في هذه المواد إما على التنمية الذاتية أو البرامج المركزية على مستوى المدرسة.

المتغير الثالث : الخبرة

ولتحديد أثر الخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (anova) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha = 0,05$) في تقديرات عينة البحث للمحاور الأربعة تبعا لمتغير الخبرة وتظهر النتائج من خلال الجدول (١٤)

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب سنوات الخبرة

المحور	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	٥-٠	٢٠	٣,٣٨	٠,٦٢
	١٠-٦	٧٢	٣,٣٩	٠,٤٨
	أكثر من ١٠	٩٨	٣,٥٥	٠,٥٣
الثاني	٥-٠	١٨	٢,٣٦	٠,٩٦
	١٠-٦	٧١	٢,٤٩	٠,٩٢
	أكثر من ١٠	٩٧	٢,٦٣	١,٠٠
الثالث	٥-٠	٢٠	٢,٨٦	٠,٩٩
	١٠-٦	٦٩	٢,٩٦	٠,٩٣
	أكثر من ١٠	٩٥	٣,١٧	٠,٨٦

٠,٨٣	٣,٤٦	٢٠	٥-٠	الرابع
٠,٨٩	٣,٥٠	٧٢	١٠-٦	
٠,٧٩	٣,٦٦	٩٨	أكثر من ١٠	

تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في محاور الاستبانة تعزى للخبرة، ويوضح الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور وفق سنوات الخبرة، كما يوضح الجدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي حيث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة .

الجدول (١٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي بالنسبة للخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	حجم الأثر
المحور الأول (المعلم)	بين المجموعات	١,٢٦	٢	٠,٦٢٨	٢,٣١	٠,١٠٣	٠,٠٢٣
	داخل المجموعات	٥٠,٩٥	١٨٧	٠,٢٧٢			
المحور الثاني	بين المجموعات	١,٥٧	٢	٠,٧٨٤	٠,٨٣٤	٠,٤٣٦	٠,٠٠٩

			٠,٩٤٠	١٨٣	١٧١,٩٦	داخل المجموعات	(المعلم الأول)
			١,٣٠٨	٢	٢,٦٢	بين المجموعات	المحور الثالث
٠,٠١٧	٠,٢٠٤	١,٦٠٤	٠,٨١٦	١٨١	١٤٧,٦٦	داخل المجموعات	(الإدارة المدرسية)
			٠,٦٧٨	٢	١,٣٦	بين المجموعات	المحور الرابع
٠,٠١٠٣	٠,٣٧٩	٠,٩٧٥	٠,٦٩٦	١٨٧	١٣٠,٠٤	داخل المجموعات	البرامج التدريبية

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، وتفسر الباحثات هذه النتيجة إلى أن اكتساب الخبرات والمهارات والممارسات لا يرتبط بعدد سنوات الخبرة، حيث إن المعرفة المتجددة والمتسارعة تتطلب تزويد المعلمين بالمعارف والمستجدات العلمية والتقنية بصورة مستمرة؛ لمواجهة تحديات العصر، ولما لهذه البرامج من أثر في اكتساب الرضا الوظيفي، ورفع الروح المعنوية للمعلمين، من خلال تحسين أدائهم وإثراء معارفهم وخبراتهم بكل ما هو جديد، إضافة إلى تعميق قنوات الاتصال والتواصل والعلاقات الإنسانية بين المعلمين داخل المدرسة، من خلال الاستماع إلى آرائهم، وتبادل الممارسات والمهارات، واكتساب التغذية الراجعة، وتهيئة الفرص للمعلمين لتحمل

المسؤولية في تدريب أنفسهم، وتقويم نتائج جهودهم مهما كانت خبرتهم العملية من أجل التفاعل الإيجابي مع القضايا التربوية والتعليمية.

نتائج الأسئلة المفتوحة في الاستبانة:

جاءت نتائج الأسئلة المفتوحة موضحة لأسباب أخرى لم تذكر ضمن فقرات الاستبانة، ومؤكدة على بعض المقترحات لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية، وقامت الباحثات بفرزها وعرضها واستخراج تكراراتها ، وترتيبها ترتيبا تنازليا كما توضحه الجداول التالية:

السؤال الأول :

ما الأسباب الأخرى التي تعتقد أنها تؤدي إلى ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية ؟

الجدول (١٦)

الأسباب الأخرى التي تؤدي إلى ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية

م	الأسباب	التكرار	النسبة
١	كثرة الأعباء الملقة على عاتق المعلم وقلة الدافعية لديه.	٥١	26.8%
٢	عدم تدريب المعلمين على إعداد البرامج التدريبية.	٤٥	23.6%
٣	ضيق الوقت لدى المعلم نتيجة كثرة الأعباء.	٤٣	22.6%
٤	سيادة عدم الرغبة في المشاركة بأعذار مختلفة، وتكاسل بعض المعلمين، وعدم الاهتمام بالتطور المهني.	٤٠	21%
٥	قلة الحوافز المادية للمعلمين .	٤٠	21%
٦	قلة المتابعة والتشجيع .	٢١	11%

٧	عدم وجود الآليات المحددة والواضحة لمتابعة أثر التدريب.	١٩	10%
٨	تكرار البرامج المقدمة للمعلمين.	١٥	7.8%

السؤال الثاني :

ما مقترحاتك لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية ؟

الجدول (١٧)

مقترحات لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية

م	المقترحات	التكرار	النسبة
١	تدريب المعلمين على كيفية إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.	٦٣	33%
٢	ربط تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية بالترقية الوظيفية، ووجود مكافآت مجزية	٥٥	28.9%
٣	التحفيز الذاتي للمعلم نفسه نوالتحفيز المعنوي والمادي من الجهات المعنية.	٤٣	22.6%
٤	توسيع ثقافة المعلم حول متطلبات العصر، والاطلاع الواسع على القضايا التربوية .	٤٠	21%
٥	وجود مدرب في كل مدرسة، يقوم بتدريب المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية، وتفعيل دور المشرفين في متابعة تنفيذ البرامج من قبل المعلمين.	٣٧	19%
٦	اختيار البرامج الجديدة وتقديمها بطريقة مشوقة تخدم المادة العلمية .	٣٠	15.7%

٧	تحديد وقت في بداية العام قبل بداية دوام الطلاب لتنفيذ البرامج التدريبية .	١٢	6%
---	---	----	----

*-نتائج تحليل مقابلات المعلمين الأوائل .

بعد تحليل مقابلات المعلمين الأوائل الأداة الثانية للبحث جاءت النتائج بحسب ترتيب الأسئلة كالتالي:

السؤال الأول : ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السوق ؟

فيما يرتبط أولاً بالمعلم، فقد جاءت إجاباتهم في هذا الجانب متشابهة إلى حد ما، بالرغم من الاختلاف في التخصص، حيث أجمع المعلمون الأوائل أن من أهم الأسباب التي ترجع للمعلم في ضعف مشاركته لتنفيذ البرامج التدريبية هي قلة دافعيته ورغبته لتطوير الذات لدى الكثير من المعلمين، وقلة إدراكه بأهمية هذا الجانب في تطوير أدائهم المهني، بالإضافة إلى عدم وجود الوقت الكافي لديهم لتنفيذ مثل هذه البرامج، حيث إنها تحتاج إلى كثير من الوقت للبحث والإعداد علاوة على نقص المعرفة والمهارة لدى المعلم في كيفية إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية، بالإضافة إلى الهم الذي يحمله المعلم ويصب جل اهتمامه فيه وهو إنهاء محتوى المنهج وكيفية تقديمه للطالب وانشغاله المستمر بالأعباء التدريسية ، كما أكد الجميع على قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمعلم في هذا الجانب.

أما فيما يرتبط بالمعلم الأول: فقد جاءت إجاباتهم متفقة بسبب كثرة الأعباء والمهام المسندة للمعلم الأول على اعتبار أنه مشرف مقيم بالمدرسة، إضافة إلى قلة

التشجيع من قبل بعض المعلمين الأوائل لمعلميهم على القيام بتنفيذ مثل هذه البرامج وفق خطة وآليات مدروسة ، وذكر البعض منهم جانب عدم امتلاك المعلمين الأوائل للمهارات التي تساعدهم على تشجيع معلميهم للقيام بتنفيذ البرامج التدريبية وتدريبهم عليها .

وفيما يرتبط بإدارة المدرسة فقد أجمع غالبية المعلمين الأوائل على أن من أهم الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة هي قلة المتابعة من قبل إدارة المدرسة، والاعتماد الكلي على المعلم الأول في متابعة هذا الجانب، وأكد جميع المعلمين الأوائل على ضعف دور منسق التدريب في المدرسة، وأضافوا بأن أدواره ومهامه غير واضحة ولا محددة، ومن الأسباب الأخرى أيضا كثرة انشغال إدارة المدرسة باللجان الزائرة والمسابقات وغيرها من الأمور الإدارية خارج تطوير أداء المعلم، وضيق وقت إدارة المدرسة لمتابعة إعداد وتنفيذ المعلمين لمثل هذه البرامج التدريبية ، وقلة التشجيع والتحفيز للمعلمين من قبل الإدارة المدرسية، وتكريم المعلمين المتميزين في هذا الجانب من خلال الحضور أثناء تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية .

أما فيما يرتبط بالبرامج التدريبية المقدمة ركزت استجابات المعلمين الأوائل على المحتوى المقدم للمعلمين ونوعيته، حيث إنه قلما تركز هذه البرامج على تنمية مهارات المعلمين وممارساتهم في القدرة على تنفيذ البرامج التدريبية داخل المدرسة ، ومن الأسباب التي ذكرها المعلمين الأوائل أيضا كثرة البرامج التدريبية خلال الفصل الأول دون أن تلامس احتياجات المعلمين وغير مرتبطة بواقعهم التدريسي، وقلة التجديد في البرامج المقدمة للمعلمين.

أما السؤال الثاني / ما الدور الذي يمكن أن تقوموا به كمعلمين أوائل لتشجيع معلمكم على تنفيذ البرامج التدريبية؟

فقد جاء رد الغالبية منهم كالتالي : ضرورة تشجيع المعلمين وتحفيزهم، ونشر ثقافة أهمية تنفيذ البرامج التدريبية في تطوير أدائهم المهني، وأكد البعض منهم على ضرورة سعي المعلمين الأوائل الدائم والمستمر على تشجيع المعلمين لتطوير أنفسهم بالقراءة والاطلاع على كل ما هو جديد ، مع ضرورة متابعة أثر التدريب، وقياس هذا الأثر قبل وبعد التدريب وإعطاء التغذية الراجعة الفورية من أجل التطوير.

واقترح البعض منهم بأن يكون هناك جدول زمني مدروس ومحدد، مع اقتراح بعض المواضيع بالاتفاق مع معلمي المادة، مع تحديد بعض المصادر والمراجع والمواقع التي يمكن الرجوع إليها و الاستفادة منها .

بينما اختصر البعض دور المعلم الأول في نقطتين: الأولى ضرورة عقد حلقات نقاش مع المعلمين؛ للأخذ بالأسباب ووضع قائمة مقترحات وآليات مدروسة للعمل بها، وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجونها لتنفيذ البرامج التدريبية .

وجاء التأكيد على أن من أهم الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم الأول لتشجيع معلميه على تنفيذ البرامج التدريبية: تقريب وجهات النظر بين المعلمين، والقضاء على الفجوات والثغرات القائمة بين المعلمين والمعلم الأول، وركز الكثير منهم على أن الوقوف على الأسباب والمهارة في التواصل مع معلميه هي البداية أو الخطوة الأولى .

السؤال الثالث / ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمون في تحسين أدائهم المهني؟

كانت استجابة المعلمين الأوائل إيجابية بدرجة عالية جدا تجاه البرامج التدريبية، حيث إنهم ومن خلال متابعتهم وإشرافهم الفني المستمر على معلمهم لاحظوا وجود فرق كبير جدا بين أداء المعلمين الذين يحرصون على تنفيذ البرامج التدريبية، والمعلمين الذين يعزفون عن تنفيذ هذه البرامج ، من حيث التجديد في الاستراتيجيات، وامتلاك الكثير من المهارات، وإن تنفيذ مثل هذه البرامج تسهم في إعطاء المعلمين مساحة كبيرة جدا من المعلومات والأفكار، كما تغرس فيهم الثقة بالنفس مما ينعكس على رضاهم الوظيفي.

السؤال الرابع / ما مقترحاتكم لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

كانت مقترحاتهم متنوعة تناولت الجانب المادي والمعنوي وتلخصت في الآتي :

إعداد خطط دقيقة وواضحة للمعلمين بمشاركتهم لضمان تنفيذهم لها، إضافة إلى قيام المعلم الأول بتنفيذ مثل هذه البرامج أمام معلميه لتشجيعهم على ذلك، وأكد جميع المستجيبين على جانب أهمية تقدير جهود المعلمين خاصة من إدارة المدرسة، والحرص على تكريمهم، مع توفير البيئة المناسبة والوقت الكافي للتنفيذ، كما ذكر الغالبية منهم جانب التحفيز المادي، وضرورة زيادة السقف المحدد لتقديم البرنامج التدريبي؛ بهدف زيادة دافعيتهم، مع تخصيص وقت في الخطة الدراسية خلال العام الدراسي لتنفيذ مثل هذه البرامج، مع التأكيد على أهمية تنفيذ زيارات تبادلية بين المدارس في تنفيذ البرامج التدريبية؛ مما يثير حماس المعلمين للتنفيذ ويكسر الروتين المعتاد في التنفيذ.

مناقشة نتائج البحث :

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : الذي ينص على " ما أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السوق ؟

يلاحظ أن نتائج البحث قد أشارت إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع محاور البحث المتعلقة بأسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية قد بلغ (٣,١٦) وهذا يعني أن درجة وجودها متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بأن هناك أسباب كثيرة وواقعية تضعف من مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية، بالرغم من تزايد اهتمام الوزارة بتدريب المعلمين في كافة الجوانب؛ بهدف صقل مهاراتهم في المجال التربوي، وتنمية قدراتهم وزيادة معارفهم من أجل رفع كفاءة أدائهم وفعاليتهم ، ويجسد اهتمام الوزارة في هذا الجانب إنشائها للمركز التخصصي والذي بات يلعب دور مهم جدا وحيوي في إحداث تغيير جذري في أدوار المعلم وثقافته والذي قد يكون أحد العوامل الرئيسة في معالجة أسباب ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، كما أوضحتها نتائج هذا البحث، ويمكن تفسير ارتفاع وجود أسباب الضعف المعلمين في تنفيذ البرامج إلى أن برامج الإنماء المهني المقدمة للمعلمين لا تركز على جوانب إكساب المعلمين للمهارات وإطلاق القدرات وتوجيهه حتى يكون فعالا ومؤثرا ومنتجا للمعرفة ومطورا باستمرار لممارساته المهنية ، وهذه النتيجة جاءت متفقة مع دراسة بركات (٢٠٠٥) التي أكدت على عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية ، بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات،

كما أكدت نتائج البحث أن من أسباب ضعف تنفيذ المعلمين البرامج التدريبية آلية تحديد الاحتياجات التدريبية، وأن الكثير من البرامج التي تنفذ لا تقي باحتياجات المعلمين التدريبية التي تساعدهم على اكتساب الاستراتيجيات والمهارات التي تمكنهم من القيام بتنفيذ البرامج التدريبية، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة الشكلي (٢٠١٠) التي أكدت نتائجها على أن برامج تدريب المعلمين الحالية بحاجة إلى مزيد من التطوير، ووجود ضعف في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين، ومن نتائجها أيضا قلة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين وافتقار كثير من البرامج التدريبية إلى الجودة المنشودة .

- مناقشة نتائج محاور الدراسة .

سيتم مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بكل محور على حدة وفق النتائج التي كشفها البحث مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية .

أولا : أسباب تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها :

حيث أظهرت نتائج البحث أن محور الأسباب التي تعود للبرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها حصل على أعلى متوسط ، حيث بلغ (٣,٥٨) كأعلى نسبة من بين المحاور الأربعة، ويتبين من ذلك أن البرامج التدريبية والجهات المختصة في إعدادها من وجهة نظر أفراد العينة هي من أكثر الأسباب تأثيرا في تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية ؛ لما لها من دور كبير جدا وفعال في تحقيق التطور المنشود في التعليم والتعلم ، وعلى اعتبار أنها السبيل الأمثل لتغيير الاتجاهات واكتساب المهارات الجديدة في مجال التدريس وتلبية للاحتياجات المهنية التي تظهر أثناء ممارسة العمل .

وكما هو واضح أن الفقرة التي تنص على " عدم ملاءمة أوقات تنفيذ البرامج التدريبية للمعلم " قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المحور وهذه نتيجة حتمية ومتوقعة، وتعزو الباحثات هذه النتيجة إلى أن فترات تنفيذ البرامج التدريبية في خطة الإنماء المهني لا تتناسب مع المعلمين، وذلك بسبب ارتباطهم بتنفيذ المناهج الدراسية، وهذا ما أكده المعلمون الأوائل في استجاباتهم على أسئلة المقابلة، وكذلك أكدت عليه دراسة بركات (٢٠٠٥م) المتعلقة بالدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، كما حصلت الفقرة (٣) " قلة تنوع البرامج المقدمة في التخصص " على الترتيب الثاني في الأهمية بنسبة (٣,٧٠) ومن وجهة نظر الباحثات أن البرامج المقدمة للمعلمين تفتقر إلى التنوع والتجديد خاصة البرامج المقدمة على مستوى كل تخصص، حيث إن التنوع يكسب المعلمين الكثير من المهارات والممارسات بينما حصلت الفقرة (٧) (اقتصار البرامج على الاطار النظري فقط والفقرة (٨) تكرار موضوعات البرامج التدريبية سنويا على نفس النسبة (٣,٥٥) وهذا دليل على اشتراكهما في نفس درجة الأهمية من حيث أثر التنوع في البرامج التدريبية، والتركيز على الجوانب التطبيقية والممارسات العملية في تنمية مهارات المعلمين لتنفيذ البرامج التدريبية، وجاءت الفقرة التي تنص على " مناقشة البرامج لموضوعات لا تساعد المعلم على مواجهة تحديات العصر " في المرتبة الأخيرة في هذا المحور إلا إنها جانب مهم ويلامس الواقع، وذلك لحصول هذه الفقرة على نسبة (٣,٤٠) وهي نسبة متوسطة، وتعزو الباحثات هذه النتيجة لتسارع المعرفة المتجددة كل يوم بالإضافة الى المستجدات التربوية في كافة المجالات والتي يجب أن تكون موضوعات البرامج التدريبية للمعلمين مسايرة لها . "

ثانيا : أسباب تعود للمعلم نفسه :

حصل هذا المحور على المرتبة الثانية في تقديرات أفراد عينة البحث بمتوسط حسابي قدرة (٣,٤٦) حيث جاءت الفقرة (١٨) في المرتبة الأولى في هذا المحور وفق استجابات عينة البحث بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) والتي تنص على " كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم" وأكد المعلمون الأوائل في استجاباتهم على هذا الجانب .

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلم أصبح مثقل بالأعباء والمسؤوليات التدريسية بين إعداد الدروس والخطط المصاحبة وتوظيف التقنية والسجلات والملفات، وما يسند إليه من أعمال إضافية أخرى كالمناوبة واللجان المدرسية التي يشارك فيها المعلم ، بينما في المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (١٣) بمتوسط حسابي (٤,٢٦) والتي تنص على انشغال المعلم بالتدريس والأعمال الأخرى الموكلة له، يعيقه من تنفيذ البرامج، وهاتان الفقرتان مكملتان لبعضهما على اعتبار أنه من الطبيعي أن ينشغل المعلم بالأعباء الأعمال المسندة إليه التي قد تأخذ الكثير من وقته داخل المدرسة، وبالتالي فهو يترك أمر تنفيذ البرامج لأنها هي أيضا تحتاج للكثير من الاعداد من حيث القراءة و الاطلاع وتوفير كافة الجوانب المساندة لتنفيذ البرامج التدريبية ، حيث إن شعور المعلم بالراحة في العمل وقلة الضغط يؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمعلم والمدرسة في آن واحد، وبالتالي تحقيق الكفاءة والفاعلية وزيادة الإنتاجية.

فقد أثبتت الكثير من الدراسات أنه كلما أنجز المعلم الكثير من الأعمال داخل المدرسة بشكل يرضيه كلما زاد رضاه الوظيفي ، وتمسك بحبه لمهنة التعليم مما يولد فيه الشعور بالنجاح في هذه المهنة وأنه راضي عن ما يقدمه لطلابه وللمدرسة وحتى المجتمع ، وتكون لديه درجة عالية من الإيجابية في العمل .

وجاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على " صعوبة تنظيم الوقت بين إعداد الدروس وإعداد البرامج التدريبية " لتؤكد على الفقرتين السابقتين بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٠) أما الفقرة رقم (١) والتي تنص على " تنفيذ المعلم للبرامج التدريبية لا يزيد من فهمه لطبيعة عمله" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٢) وتفسر الباحثات هذه النتيجة على أنه توجد قناعات لدى المعلمين بأهمية تنفيذ البرامج التدريبية في زيادة الرصيد المعرفي للمعلم، وإكسابه الكثير من الممارسات والمهارات التي تساعدهم على فهم طبيعة عملهم ومتابعة المستجدات فيه .

ثالثا : أسباب تعود لإدارة المدرسة :

من خلال النتائج حصل محور الأسباب التي تعود لإدارة المدرسة على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٥) حيث تصدرت قائمة هذا المحور الفقرة رقم (٢) والتي تنص على " عدم وضوح دور منسق التدريب في المدرسة " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨) وجاءت هذه النتيجة متفقة مع استجابة المعلمين الأوائل ، وتتفق الباحثات مع استجابات أفراد العينة حيث إنه في الواقع منسق التدريب في المدرسة اختصاصاته غير واضحة ولا محدده بالرغم من أهمية وجود منسق تدريب في المدرسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة في جعل المدرسة وحدة تدريب ، وبالتالي فإنه نتيجة للضغط الذي يعاني منه منسق التدريب كونه مساعد مدير أو معلم غير مفرغ فإن دورة يقتصر على إعداد السجل وحصر البرامج التدريبية بالتعاون مع المعلمين الأوائل وإعداد التقارير ، بينما دور منسق التدريب في الواقع دور مهم وحيوي جدا من حيث تنسيق احتياجات المعلمين من التدريب والتطوير وتوجيههم نحو المهارات المطلوبة والاكثر حاجة بالإضافة إلى تحليل أداء الموظفين ووضع خطط التطوير المناسبة لهم . وجاءت الفقرة

رقم (١) والتي تنص على " عدم توافق أهداف خطة التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين " بنفس مستوى المتوسط الحسابي وهذا يؤكد دور منسق التدريب في المدرسة وتحديد اختصاصاته من حيث إعداد الخطط المناسبة لاحتياجات المعلمين والتي تساعدهم على التجديد وإكساب الكثير من المهارات والممارسات العملية التي تساعدهم وتشجعهم على تنفيذ البرامج وتقديم الكثير من الاستراتيجيات المتنوعة وبالتالي يقلل من العشوائية وعدم التنسيق بين البرامج المقدمة واحتياجات المعلمين من التدريب .

أما الفقرة رقم (٤) والتي تنص على " ضعف العلاقات الإنسانية بين الإدارة والمعلمين تجعلهم ينفرون من تنفيذ البرامج " جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا المحور بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٩) وتعزو الباحثات هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من أهمية العلاقات الإنسانية في أي جانب من جوانب الحياة إلا أنها لا تؤثر التأثير المباشر على دافعية المعلمين لتنفيذ البرامج التدريبية ، وذلك لقناعة أفراد العينة بأن تنفيذ البرامج التدريبية يعزز من قدراتهم ومهاراتهم في الأداء؛ مما لها من مردود إيجابي وأثر مباشر في تحسين الأداء المهني والذي ينعكس على أداء المعلم مع الطلاب .

رابعا : أسباب تعود للمعلم الأول :

من خلال نتيجة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للمحاور الأربعة حصل محور الأسباب التي تعود للمعلم الأول على المرتبة الأخيرة في ترتيب المحاور الأربعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه المحور (٢,٥٥) وقد كشفت نتائج تقديرات أفراد عينة البحث أن " ضعف استثارة المعلم الأول دافعية معلميه لاستخدام طرق جديدة في التدريب " له أثر كبير جدا على تغيير اتجاهات المعلمين ودافعيتهم نحو التدريب، حيث تصدرت هذه الفقرة المحور بنسبة بلغت (٢,٩٠) وهذه

النتيجة تدل على الدور المهم الذي يمثله المعلم الأول كونه مشرف مقيم في المدرسة مما له من تأثير مباشر على أداء المعلمين من حيث التوجيه وإعطائهم التغذية الراجعة الفورية، وبالتالي القدرة على تحديد احتياجاتهم وتشجيعهم، وتحفيزهم على استخدام أفضل الاستراتيجيات الحديثة ومساعدتهم للحصول عليها، تلتها مباشرة الفقرة " ضعف المعلم الأول في مهارة إكساب معلميه مهارات تنفيذ البرامج التدريبية " بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٠)، وجاءت هذه الفقرة لتؤكد دور المعلم الأول وتأثيره الإيجابي والمباشر على المعلمين في تغذية حصيلتهم العلمية والمعرفية وتدعيمها بالمعلومات الحديثة، فتزويد المعلمين بآخر التطورات العلمية والمستجدات التربوية خاصة في مادة التخصص تجعل لديهم مسارات إبداعية متعددة ومثمرة تعود بثمارها على الطالب؛ لأن دور المعلم دور محوري في تغذية مادة تخصصه من خلال تغذية هذه المادة بالجديد وآخر التطورات التي ترافقها.

أما الفقرة "عدم اهتمام المعلم الأول بنشر ثقافة أهمية تنفيذ البرامج التدريبية لدى معلميه " فقد جاءت بمتوسط بلغ (٢,٣٨) وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلم الأول الناجح هو الذي يستطيع أن يغرس وينمي أهمية التدريب لدى معلميه، ويدعم اعتقادهم بأهمية تنفيذ البرامج التدريبية، ويبعث فيهم الرغبة على بذل المزيد من الجهد والرغبة الصادقة في تقديم أفضل ما لديهم سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال الأساليب والطرق والأنماط الحديثة التي ينظمها من أجل تحقيق الأهداف الأساسية .

* مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي والتخصص وسنوات الخبرة ؟

تم مناقشة النتائج المتعلقة بهذا السؤال وتفسيرها وفقا لكل متغير، وذلك حسب ظهور الفروق الدالة إحصائيا:

أولا : وفقا لمتغير النوع الاجتماعي .

أظهرت نتائج اختبارات (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد عينة البحث للمحور الأول وهو (الأسباب التي تعود للمعلم نفسه) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، أما المحاور الثلاثة الأخرى فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة البحث لصالح الذكور في الكشف عن أسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية، وربما يرجع ذلك إلى أن المعلمين الذكور على قناعة تامة أنه هناك أسباب كثيرة ومتعددة تضعف من مستوى مشاركتهم في تنفيذ البرامج التدريبية، وكلما توفرت لهم الإمكانيات والأسباب التي تساعدهم على تنفيذ البرامج التدريبية كلما كانت دافعيّتهم أكبر، إضافة إلى نظرتهن الشمولية لأهمية البرامج التدريبية واحتياجاتهم المهنية من استراتيجيات ومهارات تدريسية تساعدهم على التخطيط والتنفيذ والتقويم الجيد والفعال، وتنمية كفاءتهم المهنية وحاجتهم للاطلاع على كل ما هو جديد.

ثانيا : وفقا لمتغير التخصص .

أظهرت نتائج اختبارات (ت) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في تقديرات أفراد عينة البحث لأسباب ضعف المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية تعزى لمتغير التخصص، وتفسر الباحثات هذه النتيجة بأن مواد المهارات الفردية في طبيعتها تعتمد على المهارات والممارسات والتدريب المستمر أثناء تنفيذ المنهج الدراسي، إضافة إلى الأفكار المتجددة أثناء عمليتي التنفيذ، حيث إن هذه المواد تعتمد على الجانب العملي التطبيقي أكثر من الجانب النظري، إضافة إلى عدم وجود معلم أول في هذه المواد، فطبيعة التدريب تكون ذاتية أو مركزية من قبل المديرية أو الوزارة، وغالبا ما ترتبط بمستجدات المنهج الدراسي.

كما أن عملية تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية مهمة جدا لنموهم المهني مهما كان نوع التخصص، ويرجع ذلك إلى أن اتجاهات المعلمين واحدة نحو أهمية التدريب وتنفيذ البرامج التدريبية، لذلك تركزت الفروق التي تعزى لمتغير التخصص في الكشف عن الأسباب في المحورين الأول والرابع في مواد المهارات الفردية فقط، إدراكا منهم بأهمية تنفيذ البرامج التدريبية والقيمة الاستثمارية التي يحققها المعلم على اعتبار أنه إحدى المكونات الأكثر تأثيرا على أداء المعلم الذي ينعكس على الطالب الذي يعد أحد أهم المدخلات والمخرجات في المؤسسة التربوية، وجاءت هذه النتيجة متقاربة مع دراسة الطيطي (٢٠١٣م) المتعلقة بالاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني .

ثالثا : وفقا لمتغير سنوات الخبرة .

أوضحت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على محاور الاستبانة الأربعة طبقا لمتغير سنوات الخبرة، وقد يرجع ذلك إلى عدة عوامل من أهمها :

١- الأسباب التي تؤدي إلى ضعف تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية هي واضحة لجميع أفراد العينة، لأنها أسباب من الواقع العملي في الحقل التربوي سواء كانت الخبرة الميدانية طويلة أم قصيرة .

٢- الأعمال الموكلة للمعلمين في هذه المرحلة هي أعمال واضحة ومحددة لهم جميعا سواء أكانوا قدامى أو حديثي التعيين.

٣- جميع المعلمين بحاجة إلى تهيئة الفرص لاكتساب معارف جديدة في مجال عملهم، من أجل رفع مستوى أدائهم إلى الحد الذي يحقق أهداف المرحلة التي يعملون بها بغض النظر عن سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصايغ (٢٠١٢).

* مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

ما مدى إسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمون في تحسين أدائهم المهني؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال إجراء مقابلات مع المعلمين الأوائل، حيث كانت استجاباتهم إيجابية بدرجة عالية جدا تجاه البرامج التدريبية، حيث إنهم ومن خلال المتابعة والإشراف الفني المستمر على المعلمين لوحظ فرق كبير جدا بين أداء المعلمين الذين يحرصون على تنفيذ البرامج التدريبية، والمعلمين الذين يعزفون عن تنفيذ هذه البرامج من حيث التجديد في الاستراتيجيات وامتلاك الكثير من المهارات،

وأن تنفيذ مثل هذه البرامج يسهم في إعطاء المعلمين مساحة كبيرة جدا من المعلومات والأفكار، ويغرس فيهم الثقة بالنفس مما ينعكس على رضاهم الوظيفي .

كما أكدوا على أن تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية يعد مصدرا مهما لتطوير كفاياتهم، مما يساعدهم على إكساب مهارات جديدة، واتجاهات إيجابية نحو التدريس، وبالتالي رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل .

وقد اتفق جميع أفراد عينة البحث على أن تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية، يساعدهم على الانفتاح على الآخرين من زملائهم، وزيادة عمليات التواصل، وإيجاد الفرص لتبادل الآراء والأفكار والخبرات، كما أنها تسهم في تنمية الكفايات المهنية والتخصصية والثقافية للمعلمين.

الإجابة على السؤال الرابع

ما الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني ؟

في ضوء نتائج البحث المتعلقة بأسباب ضعف تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بولاية السويق، تم التوصل للحلول والمقترحات التالية :

١- الاهتمام بنشر الوعي التدريبي لدى المعلمين داخل المدرسة .

٢- تنمية الوعي والكفايات التدريبية للمعلمين من خلال قيامهم بإجراء بحوث ودراسات، تساعد في حل بعض المشكلات التعليمية التعلمية التي تواجههم ومساعدة على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي .

٣- إعداد ورش عمل قصيرة لتدريب المعلمين للنهوض بمستوى أدائهم في تنفيذ البرامج التدريبية .

٤- وضع آليات دقيقة ومدرسة لمتابعة أثر التدريب للوقوف على مدى التطبيق الفعلي، وتقييم البرامج وتقويمها من الواقع وبالتالي تبني عليها خطط لتطوير أداء المعلم.

٥- العمل على تنمية قدرات المعلمين والتدريب على التعلم الذاتي والتنمية المهنية المستمرة .

٦- العمل على تحقيق النمو المستمر للمعلم لرفع مستوى أدائه المهني وصقل مهاراته، وزيادة معارفه ومساعدته على تغيير الاتجاهات السلبية لديه، وبناء اتجاهات إيجابية نحو عملية التدريس من خلال البرامج التدريبية المقدمة .

٧- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وقدراتهم وأعمالهم المنجزة في مجال البرامج التدريبية.

٨- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب جديدة بناء على حاجاتهم المهنية تأهلهم للحصول على تعلم ذو معنى وفعال ينعكس على الطلاب .

٩- تفريغ منسق التدريب في المدرسة وتحديد مهامه واختصاصاته .

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة للبحث، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١- إنشاء وحدة تدريبية في كل مدرسة، تكون تحت إشراف المركز التخصصي، تستهدف تنمية كفاءة المعلمين بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفعالية.

٢- تكوين مجتمعات التعلم المهني المستمر التي تساعد المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية .

٣- إنشاء مكتبة مهنية الكترونية داخل كل مدرسة، تضم الكتب والمراجع والدوريات والمواقع التي تخدم التنمية المهنية والتدريب بشكل عام .

٤- عمل معايير محددة تضمن فعالية، عمليات التدريب بكل مداخلها وجوانبها، وتحديد الأساليب الإشرافية من أجل ضمان جودة الأداء.

٥- ربط الحوافز المادية بمدى المشاركة الفعلية والفعالة من قبل المعلمين في تفعيل التدريب وتنفيذ البرامج التدريبية .

٦- عقد دورات تدريبية مكثفة لمنسق التدريب في المدرسة؛ للقيام بدورة الحقيقي في مساعدة المعلمين على تحديد احتياجاتهم التدريبية، ومساعدتهم على تنفيذ البرامج التدريبية .

٧- تدريب المعلمين على كيفية إعداد المشاغل والورش التدريبية.

٨- نشر ثقافة التدريب وأهميته في تطوير النمو المهني للمعلمين من ناحية، وتطوير التعليم من ناحية أخرى.

٩- توفير بطاقة نمو مهني لكل معلم، وبناء عليها يتم تصميم وإعداد خطة للكفايات اللازم توافرها لديه، لتحديد البرامج التي يحتاجها كل معلم لتدريبه عليها سواء على مستوى المدرسة أو المحافظة أو الوزارة.

١٠- إنشاء قاعدة بيانات للمعلمين الذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية، وتقييم أعمالهم والقيام بتزويدهم بالتغذية الراجعة المستمرة من أجل التطوير.

١١- تفعيل دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب المعلمين من أجل إكسابهم المهارات والممارسات العملية للقيام بعملية تنفيذ البرامج التدريبية .

وبناء على توصيات البحث نقترح إجراء بحوث مستقبلية مثل:

١- قياس اتجاه معلمي التعليم ما بعد الأساسي نحو تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني.

٢- أثر برامج مقترحة في إعداد البرامج التدريبية؛ في تشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية.

٣- تصور مقترح لمتابعة أثر التدريب في الحقل التربوي وتقييم البرامج التدريبية .

٤- أثر تنفيذ المعلمين للبرامج التدريبية في تحسين مستوى أدائهم المهني.

٥- دور برنامج المدرسة كوحدة تدريب في تطوير الأداء المهني للمعلمين.

٦- النمو المهني لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي ودور مدير المدرسة في تطويره.

المراجع

- ١- بركات، زياد (٢٠٠٥). الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.
- ٢- البرنامج الوطني لتطوير المدارس (٢٠١٤). مجتمعات التعلم المهنية . مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام ، شركة تطوير للخدمات التعليمية ،الإصدار الأول .
- ٣- الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن). كلية التربية، جامعة الملك سعود ، الرياض . اللقاء السنوي الثالث عشر.
- ٤- حسني، محمد (٢٠١٤). النجاح تدريب متجدد وفعال. مجلة المعرفة، ١٦-١٣.
- ٥- الخبتي، على بن صالح (٢٠١٣). نظرة تطويرية للتنمية الذاتية للمعلمين نموذج : التعلم مدى الحياة للمعلمين.
- ٦- رفاعي ،عقيل محمود (٢٠٠٩). إدارة التنمية المهنية. الأربطة: دار الجامعة الجديدة .
- ٧- السعدون ، فهد بن حمد (٢٠١٣). دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض.
- ٨- سمور، رياض يوسف (٢٠٠٦). دور برامج المدرسة وحدة تدريب في النم
- ٩- و المهني للمعلمين. فلسطين: مجلة الجامعة الإسلامية.
- ١٠- الشكلي ، أحمد بن محمد بن سعيد (٢٠١٠). تطوير برامج تدريب المعلمين بسلطنة عمان في ضوء التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عين شمس.

- ١١- شويطر ، عيسى محمد نزال (٢٠٠٩). إعداد وتدريب المعلمين. دار ابن الجوزي. ط١
- ١٢- الصالحية، فاطمة بنت محمد بن سالم (٢٠١٠). واقع تطبيق برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة.
- ١٣- الصايغ، عبدالله بن سعيد بن ناصر (٢٠١٢). دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس.
- ١٤- الطاهر ، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموحات " . الأزاريطة: دار الجامعة الجديدة.
- ١٥- الطعاني ، حسن أحمد (٢٠٠٧). التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ١٦- الطيطي ،محمد عبدالاله وأبو الحاج ،عزمي (٢٠١٣). الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني. جامعة القدس المفتوحة .
- ١٧- الغساني، ريام بنت مسلم بن علي (٢٠١١). دور المؤسسات التدريبية الخاصة في تدريب الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس.

- ١٨- الغيلاني، ناصر (٢٠٠٧). ما دور الإدارة المدرسية في الإنماء المهني للمعلم.
- نشرة التطوير التربوي. مسقط: وزارة التربية والتعليم. ع ٣٤.
- ١٩- محمد، بثينة محمود وأحمد، سناء علي (٢٠١٢). تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
- المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. ع ١
- ٢٠- المصدر ، أيمن عبدالرحمن سليمان (٢٠١٠). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية ، جامعة الأزهر بغزة.
- ٢١- المعولي، ليلي بنت حمود بن سيف (٢٠١٤). الحاجات التدريبية لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ونسب ورودها في خطط البرامج التدريبية الموجهة لهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس.
- ٢٢- الورفلي، فايدة محمد سالم ويوسف، نيك محمد رحيمي وعارفين، رمزي (٢٠١١). أهمية تدريب معلم اللغة العربية أثناء الخدمة التعليمية على الوسائل والتقنيات التعليمية. ماليزيا: الجامعة الوطنية.
- ٢٣- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤). اللائحة العامة للمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، مسقط: المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.

- ١ [ttp://www.almarefh.net/show_content_sub.php](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php)
- ٢ Tosun,A. (٢٠٠٠) :The Impact of prior science course experience and achievement on the science teaching self-efficacy of preservice teachers Journal Elementary science Education
- ٣ Arthur,Winfred and Bennett, Winston (2003) Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. America: journal of Applied Psychology.

ملحق (١)

الدراسة الاستطلاعية

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الباطنة شمال

مدرسة حليلة السعدية للتعليم ما بعد الأساسي

دراسة استطلاعية لمعرفة مدى مشاركة المعلمين والمعلمات في تنفيذ البرامج التدريبية التي تسهم

في تطوير أدائهم من وجهة نظر المعلمين والمعلمات الأوائل

أخي المعلم / أختي المعلمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

تقوم البحوث بدراسة بحثية عنوانها : أسباب ضعف مشاركة المعلمين والمعلمات في تنفيذ

البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني في ولاية السويق .

وتهدف هذه الدراسة الاستطلاعية الى التعرف على رأيكم في بعض الجوانب المرتبطة بالموضوع

،، وفيما يلي مجموعة من الأسئلة , نرجو الإجابة عنها بكل مصداقية ودقة.

علما بأنه سيتم الحفاظ على سرية البيانات المعطاة من قبلكم، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض

البحث العلمي.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم واهتمامكم وجزاكم الله خيرا

الباحثات ذ/ بتول العجمي ذ/ سكينه العجمي ذ/ فاطمة الصالحي

درجة الموافقة			الفقرة
أبدا	أحيانا	دائما	
			يشارك المعلمون والمعلمات في اعداد خطة التدريب الخاصة بالمادة
			يهتم المعلمون والمعلمات بالمشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية التي تخدم المادة
			يبادر المعلمون والمعلمات لتقديم برامج تدريبية تهدف إلى التغيير والتجديد
			يشارك المعلمون والمعلمات في تنفيذ برامج تدريبية على مستوى المدرسة

١ - كم تبلغ نسبة مشاركة المعلمين والمعلمات في تنفيذ البرامج التدريبية التالية على مستوى

المادة في مدرستك ؟

* المشاغل (%) * حصص المشاهدة (%)

* الحلقات النقاشية (%) * تقديم أوراق العمل ... (%)

(%)

* تبادل الزيارات (%)

* المشاركة في حضور البرامج على مستوى المديرية (%)

٢- من وجهة نظرك ما هي المعوقات التي تقف عائقاً أمام المعلمين والمعلمات لتنفيذ البرامج

التدريبية ؟

.....

....

.....

....

مع فائق الشكر والتقدير

ملحق (٢)

الاستبانة في صورتها الأولية للتحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة

مكتب الإشراف التربوي بالسويق

مدرسة حليلة السعدية للتعليم ما بعد الأساسي

الفاضل المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد:

الموضوع: " تحكيم أداة دراسة "

تقوم الباحثات بإجراء دراسة بعنوان: أسباب ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني بولاية السويق؛ وذلك ضمن مشروع وزاري بعنوان: تنمية مهارات البحث الإجرائي، وتتطلب الدراسة إعداد استبانة ؛ لمعرفة أسباب ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني في ولاية السويق، ووضع الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذها، لذا يرجى التفضل بإبداء الرأي فيما يلي:

١- وضوح الصياغة اللغوية لعبارات الاستبانة والأسئلة المفتوحة.

٢- مناسبة المحاور للهدف من الدراسة.

٣- مناسبة العبارات للهدف من الاستبانة.

٤- مناسبة العبارات لكل محور.

٥- إضافة ما ترونه مناسباً من عبارات للمحاور.

٦- مناسبة تعليمات الاستبانة للمعلمين.

٥- مناسبة المقياس الخماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

بشدة)

وإننا على ثقة بأن آراءكم ومقترحاتكم سيكون لها أثر كبير في صقل هذه الدراسة

وإغنائها، وتحقيقها للأهداف المرجوة منها.

والله الموفق،،،

ملاحظة: يرجى قبل التكرم بتحكيم أداة الدراسة ملء البيانات التالية؛ لأهميتها

الاسم:.....
المؤهل العلمي:.....
الوظيفة الحالية:.....
جهة العمل:

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،

الباحثات/ذ/ بتول بنت محمد العجمية، ذ/ سكيينة بنت حسن العجمية، ذ/ فاطمة بنت محمد

الصالحية

المحور الأول أسباب تعود للمعلم:

م	العبارات	مناسبة صياغتها	غير مناسبة	مناسبتها للمحور	غير مناسبة	ملاحظات
١	مشاركتي في تنفيذ البرامج التدريبية يزيد من فهمي لطبيعة عملي.					
٢	تزداد معرفتي بالجديد في مجال عملي من خلال البرامج التدريبية المنفذة.					
٣	تنفذي للبرامج التدريبية يكسبني اتجاهًا إيجابيًا نحو تقدير عملي.					
٤	يتم الأخذ برأيي في وضع خطة البرامج التدريبية في تخصصي.					
٥	تتفق أهداف البرامج التدريبية المنفذة مع احتياجاتي المهنية.					
٦	تنفيذ البرامج التدريبية يساعدني على تبادل الخبرات بين المعلمين.					
٧	تنفيذ البرامج التدريبية يساعدني على حل بعض المشكلات التربوية التي أواجهها في عملي.					
٨	تنفيذ البرامج التدريبية تعزز لدي الرغبة					

					على استخدام قدراتي وطاقاتي.	
					تنفيذ البرامج التدريبية يتيح لي الفرصة للتواصل مع المعلمين الآخرين والإفادة من خبراتهم.	٩
					تنفيذ البرامج التدريبية مضيعة للوقت.	١٠
					يصعب عليّ تنظيم وقتي بين التدريس وتنفيذ البرامج التدريبية .	١١
					يمكنني تطوير أدائي دون المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية .	١٢
					يعيق انشغالي بمهام التدريس مشاركتي في تنفيذ البرامج التدريبية.	١٣
					تقتصر مهمة المعلم على التدريس فقط.	١٤
					انخفاض دافعية المعلم سبب في ضعف مشاركته في البرامج التدريبية.	١٥
					أشعر بالثقة وأنا أقدم برنامجا تدريبيا لزملائي المعلمين	١٦
					أجيد تنفيذ البرامج التدريبية.	١٧
					أمتنع عن تنفيذ حصص المشاهدة لأنها تحتاج إلى الكثير من الإعدادات والتجهيزات	١٨

					٠	
					١٩	يتراخى كثير من المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية نتيجة لغياب مبدأ الثواب والمكافأة .

عبارات أخرى مناسبة للمحور تودون إضافتها:

.....

.....

.....

المحور الثاني أسباب تعود للمعلم الأول :

م	العبارات	مناسبة صياغتها	غير مناسبة	مناسبتها للمحور	غير مناسبة	ملاحظات
١	يثير المعلم الأول دافعية معلميه لاستخدام طرق جديدة في التدريب وتجربتها.					
٢	يقوم المعلم الأول بإكساب المعلمين مهارات تساعد على تنفيذ البرامج التدريبية.					
٣	يعطي المعلم الأول المعلمين فكرة واضحة عن البرامج التي يحتاجون لتفعيلها.					
٤	يشجع المعلم الأول المعلمين أصحاب المواهب والقدرات المهارية العالية على تقديم البرامج التدريبية.					

					٥	يحدد المعلم الأول الاحتياجات التدريبية لمعلميه بواسطة أدوات متنوعة مثل: الملاحظة والاستبانة وتقارير نظام تطوير الأداء المدرسي.
					٦	يضع المعلم الأول البرامج التدريبية بناء على احتياجات معلميه التدريبية.
					٧	يحرص المعلم الأول على تنمية الكفايات المهنية والتخصصية والثقافية لمعلميه .
					٨	يتيح المعلم الأول الفرصة للمعلمين لمناقشة البرامج التدريبية المنفذة بغرض الاستفادة منها.
					٩	يهتم المعلم الأول بنشر أهمية التدريب لدى المعلمين .
					١٠	يضع المعلم الأول خطة شاملة ومتكاملة للبرامج التدريبية الخاصة بمادته.
					١١	يعزز المعلم الأول المعلمين الذين ينفذون البرامج التدريبية تشجيعا لهم.
					١٢	يقوم المعلم الأول بتنفيذ برامج متنوعة لمعلميه (مشاغل، حلقات نقاش، تعاميم،

					نشرات، حصص تطبيقية)	
					يتابع المعلم الأول أثر التدريب لدى معلمي المادة بشكل مستمر وإعطاء التغذية الراجعة	١٣
					يحرص المعلم الأول على عقد لقاءات تربوية مع معلميه لتبادل الآراء وإطلاعهم على المستجدات التربوية .	١٤
					يقوم المعلم الأول بتدريب المعلمين على كيفية إعداد المشاغل والورش التدريبية .	١٥
					يشجع المعلم الأول المعلمين على تنويع البرامج التدريبية التي يقدمونها.	١٦
					يحرص المعلم الأول على تبصير المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة التي تساعد على أداء عملهم.	١٧
					توجد لدى المعلم الأول قائمة من المراجع والدوريات العلمية والتربوية المفيدة للمعلمين في مجال تخصصهم .	١٨
					يضمن المعلم الأول ما ينفذه المعلمون من برامج تدريبية ضمن منجزاتهم .	١٩

					٢٠	يحرص المعلم الأول على الاستفادة من الكفايات الجيدة لديه فيما يخدم المادة
--	--	--	--	--	----	--

عبارات أخرى مناسبة للمحور تودون إضافتها:

.....

.....

المحور الثالث : أسباب تعود لإدارة المدرسة :

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تحرص إدارة المدرسة على وضع الأهداف المناسبة للتدريب بناء على الاحتياجات التدريبية للمعلمين.					
٢	يوجد في المدرسة منسق للتدريب دوره واضح من حيث الأهداف والآليات.					
٣	يقوم منسق التدريب في المدرسة بإعداد البرامج التدريبية المناسبة.					
٤	تضع إدارة المدرسة آليات واضحة ومتفق عليها في تقديم البرامج التدريبية.					
٥	تشجع إدارة المدرسة معلميه على تنفيذ البرامج التدريبية.					

					٦ تعميق العلاقات الإنسانية بين الإدارة المدرسية والمعلمين يشجعهم على التفاعل الإيجابي في تنفيذ البرامج.
					٧ تقوم إدارة المدرسة بمتابعتي بعد إنهاء البرنامج التدريبي بواسطة مدير المدرسة أوالمعلم الأول.
					٨ قلة المراجع في مركز مصادر التعلم تعيق المعلم من المشاركة في إعداد البرامج .
					٩ تكرم إدارة المدرسة معلميهما الذين ينفذون البرامج التدريبية .
					١٠ تهتم إدارة المدرسة بتنفيذ البرامج التدريبية .
					١١ تفتقد المدرسة إلى مكان مناسب مهياً لتنفيذ البرامج التدريبية .
					١٢ تحرص إدارة المدرسة على تبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين في المدرسة .
					١٣ تحرص إدارة المدرسة على توفير المناخ

					المناسب المشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين .
				١٤	تهتم إدارة المدرسة بأن تكون المدرسة هي المركز الأساسي الذي تتم فيه التنمية المهنية للمعلمين .
				١٥	تحرص إدارة المدرسة على نشر ثقافة التعلم مدى الحياة بين العاملين في المدرسة .
				١٦	تحرص إدارة المدرسة على عقد المحاضرات والندوات لتوعية المعلمين بأهمية التدريب .
				١٧	تهيئ المدرسة مكانا مناسباً لتنفيذ البرامج التدريبية.
				١٨	تراعي إدارة المدرسة تحديد زمن محدد لتنفيذ البرامج في الجدول المدرسي.
				١٩	تتابع إدارة المدرسة تنفيذ البرامج التدريبية في التخصصات المختلفة.
				٢٠	تحرص إدارة المدرسة على إثارة دافعية المعلمين على تنفيذ البرامج من خلال

					المسابقات التشجيعية.	
--	--	--	--	--	----------------------	--

عبارات أخرى مناسبة للمحور تودون إضافتها:

.....

.....

المحور الرابع : أسباب تعود للبرامج التدريبية، والجهات المختصة في إعدادها :

م	العبارات	مناسبة صياغتها	غير مناسبة	مناسبتها للمحور	غير مناسبة	ملاحظات
١	يتلاءم محتوى البرنامج التدريبي المقدم مع احتياجات المعلمين التدريبية.					
٢	تنفيذي للبرامج التدريبية يتيح لي الفرصة للارتقاء الوظيفي.					
٣	يتم تنفيذ البرامج التدريبية في وقت انشغالي بالتدريس.					
٤	تراعي البرامج التدريبية تنمية المهارات المهنية التي أحتاجها.					
	يرتبط محتوى البرامج التدريبية بطبيعة العمل المدرسي.					
٥	تتضمن خطة البرامج التدريبية التوجهات المعاصرة لتنمية الموارد البشرية مثل : التدريب					

					عن بعد والتدريب وفق مبدأ الكفايات.	
					يقدم المدربون التغذية الراجعة للمتدربين عن مستوى أدائهم.	٦
					تتنوع البرامج التدريبية المقدمة في التخصص (مشاغل، حلقات نقاش، حصص مشاهدة، نشرات، تعاميم).	٧
					تهيئ البرامج التدريبية الفرصة لي للنمو المهني.	٨
					تزود البرامج التدريبية المعلمين بالجديد من المعارف والمستجدات العلمية والتقنية لمواجهة تحديات العصر.	٩
					أشعر بالملل وأنا أحضر البرامج التدريبية في تخصصي.	١٠
					تفتقد البرامج التدريبية وجود برامج متابعة ميدانية للتأكد من انتقال أثر التدريب .	١١
					ما أتعلمه في الدورات لا أستطيع تطبيقه في الميدان .	١٢
					تفيدني البرامج التدريبية في معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	١٣

					١٤	تعينني البرامج التدريبية على تطوير أدائي المهني .
					١٥	تتنوع البرامج التدريبية المنفذة في التخصص (مشاغل / حصص مشاهدة / حلقات نقاش / نشرات إلخ)
					١٦	يتبع البرامج التدريبية المنفذة جانب تطبيقي.
					١٧	تقتصر البرامج التدريبية المنفذة على موضوعات تم عرضها سابقا .
					١٨	يتم متابعة البرامج التدريبية من قبل الجهات المختصة .
					١٩	تحقق البرامج التدريبية المقدمة متعة لي في حضورها .
					٢٠	توجد فجوة بين محتوى البرامج التدريبية وطبيعة عمل المعلمين.

عبارات أخرى مناسبة للمحور تودون إضافتها:

.....

.....

ما الأسباب الأخرى التي تعتقد أنها تؤدي إلى ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج

التدريبية؟

.....

.....

ما مقترحاتك لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية؟

.....

.....

ملحق (٣)

المقابلة

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة

مكتب الإشراف التربوي بالسويق

مدرسة حليلة السعدية للتعليم ما بعد الأساسي

الفاضل المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد:

الموضوع: " تحكيم أداة دراسة "

تقوم الباحثات بإجراء دراسة بعنوان: أسباب ضعف المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني بولاية السويق؛ وذلك ضمن مشروع وزاري بعنوان: تنمية مهارات البحث الإجرائي، وتتطلب الدراسة إعداد مقابلة للمعلمين الأوائل في ولاية السويق؛ لمعرفة أسباب ضعف المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني في ولاية السويق، ووضع الحلول المقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذها، لذا يرجى التفضل بإبداء الرأي فيما يلي:

١- وضوح أسئلة المقابلة.

٢- مناسبة الأسئلة للهدف من الدراسة.

٣- إضافة ما ترونه مناسباً من أسئلة للمقابلة.

وإننا على ثقة بأن آراءكم ومقترحاتكم سيكون لها أثر كبير في صقل هذه الدراسة وإغنائها،
وتحقيقها للأهداف المرجوة منها.

والله الموفق،،،

ملاحظة: يرجى قبل التكرم بتحكيم أداة الدراسة ملء البيانات التالية؛ لأهميتها

الاسم:.....
المؤهل العلمي:.....
الوظيفة الحالية:.....
جهة العمل:.....

شاكرين لكم حسن تعاونكم،

الباحثات /ذ/ بتول بنت محمد العجمية، ذ/ سكيمة بنت حسن العجمية، ذ/ فاطمة بنت محمد

الصالحية

أولاً: الترحيب بالأعضاء

ثانياً بيان أهداف المقابلة:

(١). توضيح أسباب ضعف إقبال المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم

المهني بولاية السويق.

(٢). الوصول إلى حلول مقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني بولاية السويق.

ثالثا: طرح الأسئلة، والاستماع لهم بحرية.

السؤال الأول :

من وجهة نظركم /ما أسباب ضعف إقبال المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني على مستوى مدرستكم فيما يرتبط ب:

أولا المعلم نفسه؟

.....

....

ثانيا المعلم الأول؟

.....

....

ثالثا إدارة المدرسة؟

.....

....

رابعا البرامج التدريبية المقدمة؟

.....

....

السؤال الثاني :

ما الدور الذي يمكن أن تقوموا به - كمعلمين أوائل_ لتشجيع معلميكم على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

.....

.....

السؤال الثالث :

ما مقترحاتكم لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

.....

.....

رابعاً: شكر الأعضاء.

ملحق (٤)

المقابلة

بسم الله الرحمن الرحيم

أولاً: الترحيب بالأعضاء

ثانياً بيان أهداف المقابلة:

(١). توضيح أسباب ضعف إقبال المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم

المهني بولاية السويق.

(٢). الوصول إلى حلول مقترحة لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير

أدائهم المهني بولاية السويق.

ثالثاً: طرح الأسئلة، والاستماع لهم بحرية.

السؤال الأول :

من وجهة نظركم /ما أسباب ضعف إقبال المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة

بتطوير أدائهم المهني على مستوى مدرستكم فيما يرتبط ب:

أولاً المعلم نفسه؟

.....

....

ثانيا المعلم الأول؟

.....
.....

ثالثا إدارة المدرسة؟

.....
.....

رابعا البرامج التدريبية المقدمة؟

.....
.....

السؤال الثاني :

ما الدور الذي يمكن أن تقوموا به – كمعلمين أوائل_ لتشجيع معلميكم على تنفيذ البرامج

التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

.....
.....

السؤال الثالث:

ما مدى اسهام البرامج التدريبية التي ينفذها المعلمون في تحسين أدائهم المهني؟

.....
.....

السؤال الرابع :

ما مقترحاتكم لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني؟

.....

.....

ملحق (٥)

أسماء محكمي أدوات البحث

م	اسم المحكم	الوظيفة	جهة العمل
١	أ. د رضا أبو علوان	أستاذ دكتور بقسم المناهج وطرق التدريس	جامعة السلطان قابوس
٢	د عبدالرحمن محمد أحمد	أستاذ مساعد بقسم تقنيات التعليم	جامعة السلطان قابوس
٣	د ريا بنت سعيد بن سالم المنذري	أستاذ مساعد بكلية التربية	جامعة السلطان قابوس
٤	د جميل بن سعيد بن جميل السعدي	عضو دراسات ومتابعة بمكتب الإشراف التربوي بالسويق	وزارة التربية والتعليم بمكتب الإشراف التربوي بالسويق
٥	نورة بنت حمد بن سليمان الوهيبية	مشرفة تربوية لغة عربية	وزارة التربية والتعليم
٦	د محفوظ بن سليمان بن	عضو تقويم	وزارة التربية والتعليم

		مبارك الشيادي	
وزارة التربية والتعليم بمكتب الإشراف التربوي بالسويق	مشرف إداري	سالم بن ناصر البداعي	٧

ملحق (٦)

الصورة النهائية للاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة

مكتب الإشراف التربوي بالسويق

مدرسة حليلة السعدية للتعليم ما بعد الأساسي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد:

تقوم الباحثات بإجراء دراسة بعنوان: أسباب ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج التدريبية

المرتبطة بتطوير أدائهم المهني بولاية السويق؛ وذلك ضمن مشروع تنمية مهارات البحث

الإجرائي، وتتطلب الدراسة إعداد استبانة؛ لمعرفة أسباب ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ

البرامج التدريبية المرتبطة بتطوير أدائهم المهني في ولاية السويق، ووضع الحلول المقترحة

لتشجيع المعلمين على تنفيذها، ولذا يرجى التفضل بقراءة عبارات الاستبانة والإجابة عنها بدقة

وموضوعية، علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض بحثية.

ملاحظة: يرجى قبل التكرم بتحكيم أداة الدراسة ملء البيانات التالية؛ لأهميتها:

الاسم
(اختياري):
النوع / ذكر أنثى
التخصص/.....
.....
سنوات الخبرة / ٥-٠ سنوات، ١٠-٦ سنوات، أكثر من ١٠

شاكرين لكم حسن تعاونكم الباحثات/

ذ/ بتول بنت محمد العجمية ذ/ سكيمة بنت حسن العجمية ذ/ فاطمة بنت محمد

الصالحية

المحور الأول أسباب تعود للمعلم:

م	العبارات	موافق بدرجة				غير
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	موافق
١	تنفيذ المعلم للبرامج التدريبية لا يزيد من فهمه لطبيعة عمله.					
٢	معرفة الجديد في مجال العمل ممكنة من خلال وسائل أخرى غير البرامج التدريبية.					

					ضعف المعلم في مهارة إعداد البرامج التدريبية.	٣
					عدم مشاركة المعلم في التخطيط للبرامج التدريبية المقدمة له.	٤
					اختلاف أهداف البرامج المقدمة مع احتياجات المعلم التدريبية.	٥
					تنفيذ البرامج التدريبية في أوقات لا تناسب المعلم.	٦
					قلة استفادة المعلم من البرامج التي يتم تنفيذها.	٧
					عدم تدريب المعلم على كيفية تنفيذ البرامج التدريبية.	٨
					ضيق وقت تنفيذ البرامج التدريبية.	٩
					تنفيذ البرامج التدريبية مضيعة لوقت المعلم.	١٠
					صعوبة تنظيم الوقت بين إعداد الدروس وإعداد البرامج التدريبية.	١١
					وضوح المنهج الدراسي يجعل المعلم غير راغب في تنفيذ البرامج التدريبية.	١٢

					انشغال المعلم بالتدريس والأعمال الأخرى الموكلة له، يعيقه من تنفيذ البرامج.	١٣
					اقتصار مهمة المعلم على التدريس فقط.	١٤
					انخفاض دافعية المعلم في تنفيذ البرامج التدريبية.	١٥
					قلق المعلم عند الوقوف أمام الزملاء لتقديم البرنامج التدريبي.	١٦
					عدم تمكن المعلم من مهارة تقديم البرامج.	١٧
					كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم.	١٨
					قلة التعزيز المادي للمعلم المدرّب.	١٩

المحور الثاني أسباب تعود للمعلم الأول :

م	العبارات	موافق بدرجة				غير موافق
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	
١	قلة استشارة المعلم الأول دافعية معلميّه					

					لاستخدام طرق جديدة في التدريب	
					ضعف المعلم الأول في مهارة إكساب معلميه مهارات تنفيذ البرامج التدريبية.	٢
					عدم تشجيع المعلم الأول معلميه على تنفيذ البرامج التدريبية.	٣
					عشوائية المعلم الأول في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلميه.	٤
					وضع المعلم الأول خطته التدريبية بمعزل عن معلميه.	٥
					إغفال المعلم الأول لتنمية الكفايات المهنية والتخصصية لمعلميه.	٦
					عدم اهتمام المعلم الأول بنشر ثقافة أهمية التدريب لدى معلميه.	٧
					ضعف كفاءة المعلم الأول في تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة.	٨
					عدم متابعة المعلم الأول أثر تدريب البرامج المنفذة.	٩
					تجاهل المعلم الأول لتدريب معلميه على كيفية إعداد البرامج التدريبية.	١٠

					محدودية معرفة المعلم الأول بالطرق والأساليب الحديثة التي تعين المعلمين على أداء عملهم.	١١

المحور الثالث : أسباب تعود لإدارة المدرسة :

م	العبارات	درجة الموافقة				غير موافق
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	
١	عدم توافق أهداف خطة التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين.					
٢	عدم وضوح دور منسق التدريب في المدرسة.					
٣	قلة تشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية.					
٤	ضعف العلاقات الإنسانية بين الإدارة والمعلمين تجعلهم ينفرون من تنفيذ البرامج.					
٥	عدم تكريم المعلمين الذين ينفذون البرامج التدريبية.					
٦	عدم وجود مكان مناسب في المدرسة لتنفيذ					

					البرامج.	
					عدم مناسبة توقيت زمن تنفيذ البرنامج للمعلم.	٧

المحور الرابع : أسباب تعود للبرامج التدريبية، والجهات المختصة في إعدادها :

م	العبارات	موافقة بدرجة				غير موافق
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	
١	ارتفاع المعلم في وظيفته لا يرتبط بتنفيذه للبرامج.					
٢	عدم ملائمة أوقات تنفيذ البرامج التدريبية للمعلم.					
٣	قلة تنوع البرامج المقدمة في التخصص.					
٤	مناقشة البرامج لموضوعات لا تساعد المعلم على مواجهة تحديات العصر.					
٥	افتقار البرامج لعنصر التشويق والإثارة.					
٦	صعوبة تطبيق ما يتم تقديمه في البرامج.					
٧	اقتصار البرامج على الاطار النظري فقط.					
٨	تكرار موضوعات البرامج التدريبية سنويا.					
٩	وجود فجوة بين محتوى البرامج وطبيعة عمل					

					المعلمين.	
--	--	--	--	--	-----------	--

ما الأسباب الأخرى التي تعتقد أنها تؤدي إلى ضعف مشاركة المعلمين في تنفيذ البرامج

التدريبية؟

.....

ما مقترحاتك لتشجيع المعلمين على تنفيذ البرامج التدريبية؟