

الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية لواء
الأغوار الجنوبية من وجهة نظر
المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري
المدارس الحكومية في اللواء

د. حسن أحمد الطعاني
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

د. إخليف الطراونة
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

الأستاذ حسين دغيمات
مديرية تربية الأغوار الجنوبية

الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية من وجهة نظر المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس الحكومية في اللواء

د. حسن أحمد الطعاني
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

أ.د. إخليف الطراونة
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

الأستاذ حسين دغيمات

معلم مدرسة
مديرية تربية الأغوار الجنوبية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظرهم، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء الأغوار الجنوبية، وذلك من خلال استخدام أداة قياس تكونت من (٣٤) فقرة من نوع الاختيار من متعدد غطت أربعة مجالات. وقد تم التأكد من صدق الأداة من خلال لجنة تحكيم؛ كما تم إيجاد معامل ثبات الاستقرار، حيث بلغ ٠,٩٥. بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) معلم، ومدير، ومشرف تربوي من أصل ٤٣٦ معلم، ومدير، ومشرف.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود حاجات تدريبية في جميع مجالات الدراسة (إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، والأساليب والأنشطة، والتخطيط للتعليم، والتقويم). كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى تفاعل الخبرة مع الوظيفة والمؤهل. ومن أهم التوصيات التي تمّ التوصل إليها تصميم برامج تدريبية للمعلمين في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المجالات الآتية: إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، والأساليب والأنشطة، والتخطيط للتعليم، والتقويم، وبغض النظر عن خبراتهم، ومؤهلاتهم الأكاديمية.

The Training of the Teachers of Southern Ghour Directorate of Education from Viewpoint of the Teachers, Educators, and Principals in the Government Schools of the Region

Dr. Ekhleif Tarawneh
College of Education
Dept. of School Administration
Mu'tah University

Dr. Hassan Ahmed Al-T'ani
College of Education
Dept. of School Administration
Mu'tah University

Mr. Hussein Dgheimat
Southern Ghour Directorate of Education

Abstract

The study aimed at assessing the training needs of teachers from the viewpoint of teachers, educational supervisors and principals of the government schools in the Southern Ghour Directorate of Education. The study used a questionnaire consisting of 34 multiple questions that covered four aspects. A committee of referees verified the validity of the questionnaire, and the test-retest reliability coefficient was estimated to be 0.95. The subjects of the sample were 100 selected out of 436 teachers, educational supervisors and principals.

The study showed that there is a need for training in all educational aspects (classroom administration and handling students, methods and activities, planning, and evaluation). The study also indicated that there are nonstatistically significant differences due to the interaction between qualification, job, and experience.

The study recommended that training programs should be designed for teachers (regardless of their experience or educational qualification) in the following areas: classroom administration and handling students, methods and activities, planning, and evaluation.

الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية من وجهة نظر المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس الحكومية في اللواء

د. حسن أحمد الطعاني
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

أ.د. إخليف الطراونة
كلية العلوم التربوية
قسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة مؤتة

الأستاذ حسين دغيمات

معلم مدرسة
مديرية تربية الأغوار الجنوبية

المقدمة :

إن المعلمين هم دعاة الإصلاح، والتغيير، والتطوير، والابتكار؛ فعلى عاتقهم تقع مسؤولية إعداد الأجيال، ورعايتها التربوية، والتوجيه، فالمعلم هو الوجه، والمنظم للعملية التعليمية. ولقد تغيرت النظرة إلى المعلم في الوقت الحاضر بحيث أصبح المحك الأساس في إعداده يستند إلى قدرته على القيام بمسئوليته، وتحقيق الأهداف التربوية بجوانبها، وأبعادها المختلفة في ظل ظروف العصر. ومن هذا المنطلق غدت عملية إعداد المعلم وتدريبه تحتل مكاناً بارزاً في أولويات تطور الفكر التربوي في معظم دول العالم، حيث اهتمت جميع النظم التربوية بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاءتهم، وتحسين أدائهم؛ وذلك عن طريق تصميم برامج تدريبية مناسبة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم

وقد ذكر النوري (١٩٨٧) أنه مما يزيد من أهمية التدريب للمعلم في الوقت الحاضر تطور وتعدد العلوم المختلفة، والأدوار والمسئوليات التي يقوم بها المعلم المعاصر؛ فمهنه التعليم في وقتنا الحاضر لا تقتصر على الإدارة الصفية وحدها، وإنما لها مهمات وأدوار أخرى منها :

- أن يكون المعلم ناقلاً لتراث أمته، وحضارتها.
- منفذاً للسياسات التربوية عامة، والأهداف التربوية بخاصة.
- أن يكون مصدراً مهماً يساعد تلاميذه على ما يحتاجون إليه من المعرفة والثقافة، للاطلاع على تجارب الماضي وخبراته.

- أن يكون مرشداً تربوياً لتلاميذه يأخذ بأيديهم ويساعدهم على شقّ طريقهم وسط التيارات الفكرية والثقافية للعصر الذي يعيشون فيه.

ونظراً لتعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم، وعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه، فقد أولت النظم التربوية في بلدان عديدة من العالم عناية كبيرة بتدريب العاملين في المؤسسة المدرسية من معلمين، وإداريين إذ أنشئت المعاهد التدريبية في معظم المؤسسات، وخصصت العديد من الندوات، والمؤتمرات لمناقشة جوانب التدريب؛ وذلك لأن التدريب لا يهدف فقط إلى إعداد المتدرب بالمعلومات الضرورية التي تحقق تنميته في الاتجاهات المختلفة المتصلة بعمله، وإكسابه الخبرات، والمهارات الفنية والسلوكية اللازمة لتطوير أدائه، بل لأن النظرة المتعمقة للتدريب تؤكد الاهتمام بالمتدرب واحتياجات التلاميذ، وإشباع حاجاتهم للإحساس بالأمن والاستقرار، (درويش، ١٩٨٨).

ويرى الخطيب (١٩٨٩) أن الهدف الأساس للتدريب هو العمل على تضيق الفجوة القائمة بين نظام التعليم وأنواعه، وبين مجالات العمل المطلوب؛ إذ يحتاج الخريجون على اختلاف مستويات تحصيلهم، ومهما كانت درجاتهم العلمية إلى قدر معين من التدريب، كما يحتاجون إلى إعادة التدريب من وقت إلى آخر.

وكذلك أكد ياغي (١٩٨٦) أن التدريب يعمل على تحسين المناخ العام للعمل، وتمكين الأفراد من الإلمام بكل ما هو جديد، في ظلّ التقدم التكنولوجي الهائل في معظم مجالات الحياة، ويزود الأفراد بالخبرات المختلفة، مما يؤدي إلى رضاهم عن عملهم وأنفسهم، ورفع الروح المعنوية بينهم، ويساعدُ التدريب على خلق علاقة إيجابية بين المؤسسة التربوية وأفرادها، مما يؤدي إلى دمج مصلحة كلٍّ منهما في قالب واحد.

كما أكد الطراونة (٢٠٠٠) أنّ التدرّيب مسئول عن استمرار صلاحية هؤلاء العاملين وتنميتهم المستمرة، وأنّ التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم هذا اليوم، والدور الذي يلعبه الأردن للإفادة من هذا التقدم، ومواكبته يحتم إعداد الكوادر التربوية عن طريق التدريب على استعمال هذه التكنولوجيا.

ويذكر زايد (١٩٩٠) أن برامج التدريب خير وسيلة تعينُ المعلم على تحمل المسؤولية والوصول به إلى أقصى درجات الكفاية في أداء عمله، فالتدريب نوع من التنظيم والتوجيه والتعاون، والمتابعة يهدف إلى النمو المهني للمعلم في مجموعة التطورات من الأساليب

السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز معلماً من غيره، في أدائه لمهنته من حيث تطوره الأكاديمي وإمامه بالأساليب التربوية الحديثة.

ويشير ميلاريه (١٩٩٩) إلى أن فعالية المعلم تقاس بمقدار تمكنه من نقل المعرفة العلمية المحايدة، لدفع وإنجاح جميع التلاميذ، وبشكل متكافئ على طول السلم التعليمي، ويتم ذلك من خلال الإعداد الأكاديمي، والتربوي؛ لأنهما حلقتا التربية المتجهة نحو المستقبل؛ لكي يصبح قادراً على أن يمارس دوره الصحيح بين التلاميذ، وبين العلوم والمعارف.

ويرى خطاب (١٩٩٢) أن التدريب يقوم على أسس ومقومات عدة منها:

- أن يركز التدريب على إطار ونموذج نظري له جذوره من الحقائق التجريبية

- وضوح أهداف برامج التدريب وواقعيتها

- أن يليي التدريب حاجات تدريبية حقيقية

- استمرارية عملية التدريب

- أن يستثمر التدريب معطيات التقنيات التربوية

- أن يعتمد التدريب على وسائل متعددة لتحقيق أهدافه

ويؤكد غنيمه (١٩٩٨) أن سياسة الإعداد، والتدريب معاً هي عملية متكاملة طابعها الاستمرار والديمومة، وهدفها خلق معلم بكفاءة تمكنه من ممارسة مهنته بنجاح، وحيث يعدّ الواقع الحالي لإعداد المعلم قاصراً عن الوفاء بحاجات المعلم في مجتمع متفجر بالمعرفة، متسارع في التغير، فأصبحت الحاجة ملحة لإعادة النظر في برامج إعداد المعلم من حيث الأهداف، والمحتوى، والطرق، وأساليب التقويم.

وأشار الطعاني (١٩٩٩) إلى أن نجاح عملية التدريب تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة تعتمد في المقام الأول على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية، كونها الخطوة أو العملية التي يترتب عليها تقرير النوع المطلوب من التدريب، ومن يحتاج إليه، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة، أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل، وتحسين الأداء الحالي، والمستقبلي للعاملين في المنظمات .

ويبين درة (المشار إليه في الطراونة، ٢٠٠٠) ثلاث طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية.

١- مدخل تحليل المنظمة (Organizational Analysis)

ويتضمن دراسة المنظمة ككل من حيث ما يلي:

أ- أهداف المنظمة

ب- موارد المنظمة، وأساليب العمل، والإنتاج

ج- تحليل الهيكل التنظيمي، و سياسات المنظمة، والقوانين والأنظمة

د- دراسة وتحليلها القوى العاملة

هـ- تحليل مؤشرات الكفاءة

٢- مدخل تحليل الوظيفة (Job Analysis)

ويتم ذلك من خلال دراسة وصف الوظيفة ومواصفاتها، وهنا تجرى مقارنة وصف الوظيفة، واستنباط أهم المعارف والمهارات، والقدرات والصفات التي تنقص شاغلي الوظائف.

٣- تحليل الفرد (Individual Analysis)

نحاول أن نقيس أداء العامل في وظيفته وتحديد المعارف، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه، وينصب التحليل هنا على العامل، وليس على الوظيفة.

ويعرفها كوفمان (Kufman,1987) بأن الاحتياجات التدريبية هي الفجوة بين النتائج الحالية والنتائج المرجوة، أو المرغوب فيها.

ومن وجهة نظر درويش (١٩٨٨) الاحتياجات التدريبية أنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعلوماته، وخبراته، وأدائه، وسلوكه، واتجاهاته؛ لجعله لائقاً لشغل وظيفة، وأداء اختصاصات، والقيام بواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية.

في حين يعرف درة (١٩٩١) الاحتياجات التدريبية مشيراً إلى وجود نقص، أو تناقص بين وضعين، وفي إطار تنمية القوى البشرية فإنها تعني، وجود فجوة بين أداءين في وظيفة ما، أداء واقعي، وأداء مرغوب فيه، وتحدث تلك الفجوة نتيجة نقص في معارف أو مهارات، أو اتجاهات الفرد .

ويعرف الشلول (١٩٩٩) الاحتياجات التدريبية بأنها الفجوة الحاصلة بين المعارف والاتجاهات التي يتطلبها العمل والمعارف، والمهارات، والاتجاهات التي يمتلكها الفرد.

ومما تقدم يمكن أن نستنتج أن هناك تعريفات كثيرة لمفهوم الاحتياجات التدريبية تعكس اتجاهات متعددة حولها، فيذهب بعض الباحثين، والمتخصصين إلى أنها المجالات التي ترغب المنظمة في أن يشملها التدريب، لسد العجز في القوى العاملة فيها، أو لرفع كفاءة العاملين، ومن وجهة نظر آخرين فإن الاحتياجات التدريبية تدل على مشكلات محددة يراد حلها عن طريق تدريب أفراد التنظيم.

ويمكن أن نستنتج أن الاحتياجات التدريبية هي: معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها وتنميتها لدى المتدرب، إما بسبب فرضيات، أو تجديسات، أو لمقابلة نواحي تطوير، أو تغيرات مطلوبة.

وخلاصة القول فإن تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة عملية سليمة تعدّ الخطوة الأولى والأساسية، والعمود الفقري لسلسلة الحلقات المترابطة، والتي تكون في مجموعها العملية التدريبية، وهي الأساس الذي يقوم عليه التدريب الفعّال لتحقيق الكفاءة، وحسن أداء أفراد المؤسسة، وإكسابهم المعلومات، والمهارات، وتحسين اتجاهاتهم .

أجرى مرعي (١٩٨١) دراسة تهدف إلى تحديد الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية اللازمة لمعلم المدرسة الابتدائية، في الأردن، في ضوء تحليل النظم، وتقدير مدى ضرورة هذه الكفايات، ودرجة ممارستهم لها، وحاجتهم إلى التدريب عليها، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الكفايات اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في الأردن هي: - كفايات التخطيط للتعليم، وكفايات بنية المعرفة بالمادة الدراسية أثناء عملية التعلم، وكفايات اختيار الأنشطة وتنظيمها، وكفايات اختيار الأمثلة، وكفايات التقويم.

وقام الربضي (١٩٨٥) بدراسة عنوانها الحاجات الوظيفية لمعلمي العلوم في المرحلتين الابتدائية والإعدادية، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد حاجات المعلمين الملحة في المرحلتين المذكورتين للتدريب، وخلص الباحث إلى أن التخصص، والخبرة لهما أثرٌ في تقدير حاجات المعلمين في مجال مشكلات التلاميذ، والبيئة المادية والاجتماعية، والإعداد العلمي والمسلكي، وإدارة الصف، وتوجيه المتعلم.

وتوصل خطاب (١٩٩٢) في دراسة قام بها حول تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين

في دولة الإمارات العربية، إلى ضرورة التركيز على كفايات تتعلق بمواكبة المستجدات في المادة العلمية، وإتقان مضمون المادة العملية، وتعديل السلوك، وتحديد الأساليب، والأنشطة، والوسائل المناسبة، واستشارة دافعية التلاميذ، واستخدام التعزيز.

وأجرى علي (١٩٩٣) دراسة بعنوان الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في مديرية تربية عمان الأولى، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- إن درجة ممارسة معلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا متدنية نسبياً أما درجة أهميتها لهم فكانت عالية نسبياً، وقد كانت درجة ممارسة أي كفاية تعليمية أقل من درجة أهميتها دون استثناء.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الممارسة، والأهمية لجميع الكفايات التعليمية.

- هناك أثر لمتغير الجنس في عشر حاجات تدريبية وتوزعت على النحو التالي:

أربع حاجات تدريبية ضمن مجال التخطيط للتعليم؛

أربع حاجات تدريبية ضمن مجال أساليب التعليم؛

حاجتان تدريبيتان ضمن مجال الوسائل التعليمية، وكانت هذه الحاجات للذكور.

وقام الشلالة (١٩٩٥) بدراسة هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى كما يراها المعلمون المتدربون، والمشرفون المدربون حيث تركزت حاجات المعلمين التدريبية على الإدارة الصفية، والتخطيط، والمنهاج، ومهارات الاتصال، والقياس والتقويم، وأساليب التدريس، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، أما الحاجات التدريبية من وجهة نظر المشرفين فهي: التخطيط، ومهارات الاتصال، وأساليب التدريس والقياس والتقويم، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، والإدارة الصفية.

وأجرى القاعد (١٩٩٨) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في محافظة إربد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن معلمي التربية الفنية أجابوا عن حاجتهم للتدريب على جميع مجالات الاستبانة الثمانية وكان ترتيب المجالات على النحو التالي:-

١- تنفيذ المهارات الأدائية، وإستراتيجيات تنفيذ الخطة التعليمية

٢- التخطيط

٣- ديمقراطية التعليم

٤- التعامل مع المادة الدراسية

٥- إدارة الصف، والتعامل مع المشكلات الصفية

٦- المعرفة الصفية

٧- التقويم

٨- تعزيز التعليم

وقد قام القطاونة (٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة أهمية الكفايات التدريبية اللازمة لتحسين التدريس الصففي لمبحث اللغة العربية في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الكرك الحكومية، ومعرفة درجة ممارستهم لهذه الكفايات، وكان من أهم نتائج الدراسة:-

- حصلت جميع الكفايات على تقديرات مرتفعة مما يعني أنها مهمة لدرجة كبيرة لتحسين التدريس الصففي لمبحث اللغة العربية في المرحلة الأساسية العليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لدرجة أهمية الكفايات التدريسية ودرجة الممارسة في المجالات التالية:-

١- التخطيط للتدريس

٢- الوسائل، والأساليب، والأنشطة

٣- إدارة الصف

٤- التقويم

ودراسة تروفاتو وآخريين (Trovato & others , 1992) والتي هدفت إلى بحث فعالية معلمي الصفوف العادية بوصفهم وسطاء في إحداث التغييرات السلوكية على مجموعة الإجراءات والممارسات في الصفوف العادية، وكشفت النتائج التي تم التوصل إليها بعد

تطبيقها على (٥٩) من طلبة الصفين الأول، والثاني الذين تم توزيعهم على مجموعتين، واحدة للتجريب، والثانية للضبط إلا أن التغير السلوكي داخل الصف كان أكبر بكثير بالنسبة لمجموعة التجرب منه بالنسبة لمجموعة الضبط.

أما دراسة تروت (Trout, 1989) وعنوانها تقدير حاجات معلمي المرحلة الابتدائية، وعلاقتها بالخبرة التعليمية في الصفوف الابتدائية، وهدفت إلى تحليل الحاجات المقدرة لمعلمي المدارس الحكومية في صفوف المرحلة الابتدائية، وعلاقة كل من المؤهل، وسنوات الخبرة في تقدير الاحتياجات، وكان من أهم نتائجها أن هذه الاحتياجات تنحصر في تحسين التدريس، والتفاعل الصفّي، وإدارة الصف، واختيار المواد التعليمية .

وهدفت دراسة سيجر (Seger,1996) إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمعلمي المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمين، ومديري المدارس في إحدى المقاطعات في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلماً و (١٠) مديري مدارس. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- إن الحاجات التدريبية تتمثل في بناء برنامج خاص لمعلمي المدارس المتوسطة على جوانب وخبرات عملية للمستوى المتوسط.
- عقد دورات تدريبية تتعلق بأساليب التعليم .

أهمية الدراسة

يسعى الأردن كباقي دول العالم بخطى حثيثة لتطوير الأداء التربوي، وتحسين جوانبه النوعية في المراحل الدراسية كافة، وكانت برامج التدريب من البرامج المهمة في خطة وزارة التربية والتعليم لرفع كفاءة المعلمين، والتي يمكنهم من تحقيق الإصلاح المنشود، وهنا لا بد من التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال هذه البرامج، والتي يمكن أن تترجم أهمية هذه الدراسة إلى مايلي:-

- ١- جاءت استجابة لتوصيات مؤتمر التطوير التربوي الذي عقد في عمان عام ١٩٨٧ والذي دعا إلى تطوير برامج التدريب.
- ٢- إن هذه الدراسة تلقي الضوء على الاحتياجات التدريبية من حيث أهميتها للمعلمين مما يمكن القائمين على تصميم البرامج التدريبية التعرف عليها، وتصميم البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية.

مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المعلمون؛ لتحقيق الأهداف التعليمية، وإعداد النشء الإعداد الجيد، وحاجته الدائمة إلى التدريب المستمر، فإن مشكلة الدراسة تكمن في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين؛ وذلك من أجل إتاحة الفرصة لوضع الخطط اللازمة للارتقاء بمستوى أدائهم نحو الأفضل، مما يؤدي إلى تجويد التعليم، ورفع الكفاية الإنتاجية للنظام التربوي. وقد بينت دراسة الشلالفة (١٩٩٥)، ودراسة القاعود (١٩٩٨) وجود حاجات تدريبية ملحة للمعلمين في مجالات مختلفة، وكذلك أكدت دراسة كل من تروت (١٩٨٩ Traut)، ودراسة سيجر (Seger, 1996) وجود حاجات تدريبية لمعلمي صفوف المرحلة الابتدائية، والمرحلة المتوسطة، وأوصت هذه الدراسات بعقد دورات تدريبية تتعلق بأساليب التعليم. وبذلك تتحدد مشكلة هذه الدراسة في مسح الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية من وجهة نظرهم، ووجهة نظر المشرفين التربويين، ومديري المدارس في مهام وكفايات المعلم كافة، بهدف تلبيتها وتحسين العملية التربوية، خصوصاً وأن منطقة الأغوار الجنوبية تعدّ من المناطق الطاردة، وبالتالي فإن من يُعين في هذه المنطقة من معلمين لا يستقر طويلاً، وبالتالي تصبح الحاجة إلى التدريب مستمرة.

أهداف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية من وجهة نظر المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس الحكومية في اللواء، بمعنى آخر فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما الحاجات التدريبية للمعلمين كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون ومديرو المدارس؟

٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التدريبية للمعلمين تعزى إلى متغيرات (الوظيفة، والمؤهل، والخبرة) والتفاعل بينها (معلم، ومشرف، ومدير)؟

التعريفات الإجرائية

- المؤهل الأكاديمي: هو الدرجة العلمية التي حصل عليها المعلم.
- الخبرة التعليمية: هي عدد السنوات التي قضاها المعلم في التدريس.

- الحاجة التدريبية : هي درجة التدريب لكل كفاية من الكفايات التعليمية التي يشعر المعلم، أو المدير، أو المشرف التربوي بأن المعلم في حاجة إلى التدريب عليها.
- التدريب أثناء الخدمة: هو البرنامج المخطط له والمنظم، والذي يمكن المعلم المشارك فيه من النمو في المهنة التعليمية، والحصول على خبرات ثقافية ومسلكية.

محددات الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين، والمديرين، والمشرفين التربويين في مديرية تربية لواء الأغوار الجنوبية.

متغيرات الدراسة

١- المتغيرات المستقلة

أ- المؤهل العلمي، وله مستويان، هما:

- بكالوريوس فأقل

- دبلوم عالٍ فأكثر

ب- سنوات الخبرة التعليمية، ولها ثلاثة مستويات، هي:

- أقل من سنة - ٤ سنوات

- من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات

- ١٠ سنوات فأكثر

ج- الوظيفة، ولها ثلاثة مستويات، هي:

- معلم

- مدير

- مشرف تربوي

٢- المتغير التابع : الاحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظرهم، ووجهة نظر المشرفين التربويين، ومديري المدارس.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة :-

تألف مجتمع الدراسة من جميع معلمي، ومعلمات مدارس تربية لواء الأغوار الجنوبية والبالغ عددهم (٤٢٨) معلم ومعلمة، بالإضافة إلى مديري، ومديرات المدارس، والبالغ عددهم (٢٥) مديراً ومديرة.

وشملت كذلك المشرفين التربويين التابعين لمديرية تربية لواء الأغوار الجنوبية، والبالغ عددهم (١٠) مشرفين، وتم حصر أعداد مجتمع الدراسة من التقرير الإحصائي الصادر عن قسم التخطيط في مديرية تربية لواء الأغوار الجنوبية للعام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١م.

الجدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة للعام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١م حسب متغير الوظيفة.

العدد	مجتمع الدراسة / الوظيفة
٤٢٨	المعلمون
١٠	المشرفون التربويون
٢٥	المديرون
٤٦٣	المجموع

عينة الدراسة :-

تكونت عينة الدراسة من (٧٠) معلماً ومعلمة، ومن (٢٠) مديراً ومديرة، بمعنى أن نسبة عينة المعلمين (١٦٪)، ونسبة عينة المديرين بلغت (٨٠٪) واختيروا عن طريق العينة العشوائية، وبلغت نسبة عينة المشرفين (١٠٠٪) كما تظهر في الجدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

العدد	الوظيفة
٧٠	المعلمون
٢٠	المديرون
١٠	المشرفون التربويون
١٠٠	المجموع

الاحتياجات التدريبية لعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية أ.د. إخليف الطراونة / د. حسن أحمد الطعاني / أ. حسين دغيمات

ويبين الجدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات المؤهل، والخبرة، والوظيفية (معلم، مدير، مشرف تربوي).

الجدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات المؤهل الأكاديمي والخبرة والوظيفة (معلم، ومدير، ومشرف تربوي).

المشرفون				المديرون				المعلمون				الخبرة والوظيفة والمؤهل الأكاديمي
مجموع المشرفين	١٠ فأكثر	٩-٥	أقل من ٤-١	مجموع المديرين	١٠ فأكثر	٩-٥	أقل من ٤-١	مجموع المعلمين	١٠ فأكثر	٩-٥	أقل من ٤-١	
-	-	-	-	١١	٧	٣	١	٦١	٨	١١	٤٢	بكالوريوس فأقل
١٠	١	٣	٦	٩	٥	٢	٢	٩	٣	٤	٢	دبلوم عال فأكثر
١٠	١	٣	٦	٢٠	١٢	٥	٣	٧٠	١١	١٥	٤٤	المجموع

أداة الدراسة

من أجل تحقيق هدف الدراسة في حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظرهم، ووجهة نظر مديري المدارس، والمشرفين، قام الباحثون بإعداد استبانة لتقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين بالاعتماد على ما يلي:-

١- دراسة الأدب التربوي المتصل بمهام المعلم وواجباته، والتدريب وأثره.

٢- الدراسات السابقة والدورات ذات العلاقة.

٣- تقرير الزيارة الصفية الإشرافية المقررة من وزارة التربية والتعليم.

٤- الإفادة من آراء المحكمين والمتخصصين التربويين.

وفي ضوء ذلك تم بناء استبانة لقياس الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي تربية لواء الأغوار الجنوبية، إذ غطت هذه الاستبانة أربعة مجالات، هي:

(التخطيط للتعليم، والأساليب والأنشطة، وإدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، والتقييم) كما صممت الأداة على شكل مقياس خماسي التقدير وفقاً لمقياس ليكرت،

وحسب درجة الاحتياجات التدريبية على النحو الآتي: (درجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسط، قليلة، قليلة جداً)، وتمثل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من صدق الأداة من خلال الإجراءات التي اتبعت في بنائها وتصميمها؛ إذ عرضت هذه الأداة على مجموعة من المحكمين الممارسين، وكانوا موزعين على النحو الآتي: - اثنان يحملان درجة الدكتوراه، ومشرفان، ومديران ومعلم؛ وقد طلب إليهم إبداء رأيهم في فقرات الاستبانة من حيث:

١- انتمائها إلى المجال الذي تندرج تحته، وتمثيلها لهذا المجال.

٢- مدى ملاءمة صياغتها.

وقد اعتمد الباحثون الفقرات التي وافق عليها (٨٠٪) فأكثر من المحكمين؛ إذ تم بناء على ملاحظاتهم تعديل بعض الفقرات، أو إعادة صياغتها، فأصبح عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (٣٤ فقرة).

ثبات الأداة

لإعطاء صورة عن ثبات الأداة استخرج الباحثون الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test - Retest)؛ إذ جرى تطبيق الأداة على عينة مكونة من ٢٠ معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مضي أسبوعين من تطبيقها أول مرة، أعيد تطبيقها مرة ثانية على العينة نفسها، ثم حُسب معامل الثبات لهذه الأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ ٠,٩٥ وهو مقبول إحصائياً لأغراض هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة

بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها قام الباحثون بإخراجها بصورتها النهائية، وتم إرفاق تعليمات تبين الهدف من الدراسة، وكيفية الإجابة عن فقراتها. وقام الباحثون بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وجمعت من قبل أحد الباحثين، كما أتيح الوقت المناسب لإجابة المستجيبين، وبعد ذلك قام الباحثون بتحليل البيانات، ومناقشتها، وتفسيرها، والتوصل إلى توصيات مناسبة.

المعالجة الإحصائية

استخدم الباحثون المعالجات الإحصائية التالية لأغراض الدراسة:

(١) للإجابة عن السؤال الأول " ما الحاجات التدريبية للمعلمين كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون ومديرو المدارس ؟ " تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الدراسة، ولكل فقرة من فقراتها، وقد عدت المتوسط الحسابي الذي يمثل معيار الحاجة التدريبية ٣ من ٥، وقد عدت الفقرات (المجالات) التي يقل متوسطها الحسابي عن ٣ ليست بحاجة تدريبية.

(٢) للإجابة عن السؤال الثاني " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التدريبية للمعلمين تعزى إلى متغيرات (الوظيفة، والمؤهل، والخبرة) والتفاعل بينها (معلم، ومشرف، ومدير)،؟ فقد تم استخدام تحليل التباين الثلاثي.

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس، وتحديد ما إذا كانت هناك فروق في درجة تلك الاحتياجات تعزى إلى الوظيفة، والمؤهل، والخبرة.

اعتمدت الدراسة خمسة محكات لمستويات تقدير الحاجة التدريبية لمعلمي الأغوار الجنوبية.

وكانت المستويات على النحو التالي :

١- الحاجة التدريبية قليلة جداً، وتتراوح المتوسطات الحسابية لها بين $1 < 1,8$

٢- الحاجة التدريبية قليلة، وتتراوح المتوسطات الحسابية لها بين $1,8 < 2,6$

٣- الحاجة التدريبية متوسطة، وتتراوح المتوسطات الحسابية لها بين $2,6 < 3,4$

٤- الحاجة التدريبية كبيرة، وتتراوح المتوسطات الحسابية لها بين $3,4 < 4,2$

٥- الحاجة التدريبية كبيرة جداً، وتتراوح المتوسطات الحسابية لها بين $4,2 < 5$

في ضوء ما سبق يعرض الباحثون نتائج الدراسة وفق الإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

أولاً : النتائج ذات الصلة بسؤال الدراسة الأول والذي ينص على الآتي: ما الحاجات التدريبية للمعلمين، كما يراها المعلمون، والمشرفون التربويون، ومديرو المدارس؟

بعد إجابة المعلمين، والمشرفين، التربويين، ومديري المدارس على الاستبانة الموجهة إليهم جُمعت البيانات، وحلّت باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة ضمن كل مجال، ولكل مجال وحده. وقد دلت نتائج الدراسة (انظر الجدول رقم ٤) على أن:

تقديرات المعلمين، والمشرفين، ومديري المدارس لمجالات الاستبانة قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٦٣) لمجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، و (٣,٥٣) لمجال التقويم.

الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة لمجالات الاستبانة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ	٣,٦٣	٠,١٥
٢	الأساليب والأنشطة	٣,٦١	٠,١٠
٣	التخطيط للتعليم	٣,٦١	٠,١١
٤	التقويم	٣,٥٣	٠,١١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن مجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ جاء في المرتبة الأولى من حيث الحاجة التدريبية، ومن ثم مجال الأساليب والأنشطة. وجاء في المرتبة الثالثة مجال التخطيط للتعليم. وجاء مجال التقويم في المرتبة الرابعة. أظهرت النتائج أن جميع المجالات قد حصلت على متوسطات حسابية تراوحت بين (٣,٦٣؛ ٣,٥٣)؛ وأن هذه المتوسطات تشير إلى أن الاحتياجات التدريبية التي اشتملت عليها هذه الدراسة بمجالاتها إنما تشكل احتياجات حقيقية للمعلمين، وهي تقابل درجة كبيرة من الاحتياج التدريسي. ويرى الباحثون أن السبب في ذلك يُعزى إلى ما صدر من توصيات عن مؤتمر التطوير التربوي الذي عُقد بعمان ١٩٨٧ والذي كان من أبرز توصياته الاهتمام بعقد دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، والتي تشمل جميع مدخلات العملية التربوية. وهذا يستدعي عقد دورات تدريبية في جميع المجالات (إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، والأساليب والأنشطة، والتخطيط للتعليم، والتقويم). إضافة إلى ذلك فإن منطقة الأغوار

الجنوبية التي طبقت عليها الدراسة تعدّ من المناطق النائية، مما يترتب عليه تعيين معلمين جدد، وهذا يستدعي عقد دورات تدريبية مستمرة لهم في جميع المجالات.

أما من حيث ترتيب الفقرات ضمن كل مجال حسب أولوياتها، كما يراها أفراد عينة الدراسة (انظر الجدول رقم ٥) فكانت على النحو التالي:

أ- مجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ:

تم استخراج المتوسطات الحاسبية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ (انظر الجدول رقم ٥).

الجدول رقم (٥)

المتوسطات الحاسبية والانحرافات المعيارية لكل فقرة حسب تقديرات المعلمين والمشرفين التربويين ومديري المدارس لفقرات مجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ

الرقم	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢١	التعامل مع الطلبة ذوي المهارات الإبداعية	٣,٨٠	١,٠٥
٢	٢٤	تشجيع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات	٣,٧٧	٠,٩٨
٣	١٨	تنمية ثقة التلميذ بنفسه	٣,٧٢	١,٠٢٠
٤	٢٥	مساعدة الطلبة في زيادة قدرتهم على حل المشكلات التي تعترضهم	٣,٧٠	٠,٩٤٢
٥	٢٣	القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة التي تحتاج إلى تدخل بسيط	٣,٦٦	١,٠٠
٦	٢٢	تنمية الروح القيادية للطلبة	٣,٦٦	٠,٩١
٧	١٧	القدرة على حفظ النظام في الصف	٣,٦٦	١,١٠
٨	١٩	استغلال الأحداث لتهيئة أذهان الطلبة	٣,٦٤	٠,٩٨
٩	٢٠	التعامل مع الطلبة بطريقة ديمقراطية	٣,٥٦	١,٠٤

يلاحظ من الجدول رقم (٥) أن الفقرة رقم (٢١) "التعامل مع الطلبة ذوي المهارات الإبداعية" قد حصلت على أعلى متوسط (٣,٨٠). كما حصلت الفقرة رقم (٢٤) "تشجيع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات" على متوسط حسابي (٣,٧٧)، كما حصلت الفقرة رقم (٢٠) "التعامل مع الطلبة بطريقة ديمقراطية" على أقل المتوسطات حيث حصلت على متوسط (٣,٥٦). وبصورة إجمالية كانت جميع الفقرات تشكل احتياجاً تدريبياً بدرجة كبيرة؛ ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أهمية إدارة الصف، وحفظ النظام في العملية التعليمية التعليمية، وهذا مما يؤكد أن المعلمين تنقصهم المهارة في إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ. وبذلك تكون نتائج هذه الدراسة منسجمة مع دراسة الرضي (١٩٨٥) والشالفة (١٩٩٥) والقاعد (١٩٩٨) ودراسة القطاونة (٢٠٠٠)، ودراسة تروت (١٩٨٩) حيث ركزت على ضرورة امتلاك المعلمين المهارات الأساسية في إدارة الصف.

ب - مجال الأساليب والأنشطة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، كما هو مبين في الجدول رقم (٦)

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة حسب تقديرات المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس لفقرات مجال الأساليب والأنشطة

الرقم	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١٢	استخدام طرح الأسئلة بفاعلية	٣,٧٨	١,٠٤
٢	١٣	تشويق الطلبة لموضوع الدرس	٣,٧٤	١,٠٠
٣	١١	استخدام أسلوب التعزيز بفاعلية	٣,٧٠	٠,٩٦
٤	١٠	القدرة على استخدام أساليب تعليمية حديثة	٣,٥٧	١,٠٥
٥	١٤	تقبل إسهامات الطلبة ودعمها	٣,٥٧	٠,٩٨
٦	٩	القدرة على استخدام الوسيلة التعليمية بشكل فاعل	٣,٥٥	١,٠٣
٧	١٥	الانتقال من المحسوس إلى المجرد	٣,٥٠	١,٠٢
٨	١٦	تنظيم أنشطة تعليمية للطلبة	٣,٤٦	١,١٢

يتضح من الجدول رقم (٦) أن الفقرة رقم (١٢) "استخدام طرح الأسئلة بفاعلية" حصلت على أعلى متوسط (٣,٧٨)، كما حصلت الفقرة رقم (١٣) "تشويق الطلبة لموضوع الدرس" على متوسط (٣,٧٤)، أما الفقرة رقم (١١) "استخدام أسلوب التعزيز بفاعلية" فقد حصلت على متوسط (٣,٧٠). أما باقي الفقرات فكانت متوسطاتها الحسابية متقاربة، جميع فقرات هذا المجال تمثل احتياجاً تدريبياً بدرجة كبيرة للمعلمين، مما يستوجب تصميم برامج تدريبية للمعلمين تكسبهم الأساليب الحديثة، مثل: أسلوب التعلم التعاوني، وأسلوب العصف الذهني، وأسلوب الأسئلة السابرة، والحوار والمناقشة، وكذلك كيفية تنظيم الأنشطة الصفية. وقد انسجمت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشالفة

(١٩٩٥) والتي كان من أهم نتائجها اكتساب المعلمين أساليب التدريس، ودراسة القطاونة (٢٠٠٠) حيث أظهرت نتائجها حاجة المعلمين لامتلاك مهارة الأساليب والأنشطة، واحتياجهم للتدريب عليها، ودراسة سيجر (Sejer, 1996) حيث أكدت عقد دورات تدريبية للمعلمين حول أساليب التدريس.

ج - مجال التخطيط للتعليم :

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مجال التخطيط للتعليم، كما هو مبين في الجدول رقم (٧).

الجدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة حسب تقديرات المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس لفقرات مجال التخطيط

الرقم	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	صياغة الأهداف التعليمية بشكل جيد	٣,٧٨	٠,٩٥
٢	٧	ترابط عناصر الخطة من حيث الأهداف، والوسائل، والتقييم	٣,٧٠	١,٠٢
٣	٢	إعداد الخطة الفصلية، وتحليل المحتوى للمادة الدراسية	٣,٦٨	٠,٩٤
٤	٤	مراعاة التسلسل عند عرض المادة الدراسية	٣,٦٨	٠,٩٤
٥	٥	تنويع مستويات الأهداف التعليمية	٣,٥٤	٠,٨٧
٦	٦	إعداد خطط فصلية يومية قابلة للتعديل	٣,٥٠	٠,٩٨
٧	٣	إعداد الخطط العلاجية والإثرائية لنوي الحاجات الخاصة	٣,٤٨	١,٢٢
٨	٨	مراعاة الخطة الفصلية لحاجات وميول الطلبة	٣,٤٨	١,٠٩

يلاحظ من الجدول رقم (٧) أن هذا المجال قد حاز على متوسطات حسابية تراوحت ما بين (٣,٧٨) كحد أعلى للفقرة "صياغة الأهداف التعليمية بشكل جيد"، و(٣,٤٨) كحد أدنى للفترتين "مراعاة الخطة الفصلية لحاجات وميول الطلبة" و "إعداد الخطط العلاجية الإثرائية لذوي الحاجات الخاصة". أما باقي الفقرات، فقد كانت متوسطاتها الحسابية متقاربة. وبصورة إجمالية فإن جميع الفقرات في هذا المجال تمثل احتياجاً تدريبياً بدرجة كبيرة عند المعلمين للتدريب على إعداد خطط دراسية مترابطة العناصر، وإعداد خطط فصلية لتنظيم تعلم المحتوى الدراسي للمواد، وتصنيف أهداف الدرس وفق المجال المعرفي، والانفعالي، والحركي. مما يؤكد أهمية التخطيط، وضرورة إتقانه. وجاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع دراسة مرعي (١٩٨١)، ودراسة علي (١٩٩٣)، والشلالفة (١٩٩٥).

د - التقويم

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، كما هو مبين في الجدول رقم (٨).

الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل فقره حسب تقديرات المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس لفقرات مجال التقويم.

الرقم	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣٤	امتلاك مهارة تحليل نتائج الاختبارات	٣,٧٧	١,١٦
٢	٣٣	القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها المختلفة	٣,٦٢	١,٢٢
٣	٢٦	استخدام التقويم المرحلي	٣,٥٥	٠,٩٥
٤	٢٧	توظيف نتائج الاختبارات في تحسين تعليم الطلبة	٣,٥١	١,٠٠
٥	٢٨	تدريب الطلبة على تقويم تعلمهم تقويماً ذاتياً	٣,٥١	١,١٦
٦	٢٩	استخدام التقويم الختامي	٣,٤٦	١,٠٩
٧	٣٠	تنوع أساليب التقويم وفقاً لتنوع الأهداف	٣,٤٦	١,١٠
٨	٣١	القدرة على إجراء التقويم التطويري	٣,٤٢	١,٠٤
٩	٣٢	إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التعلم وبعده	٣,٤١	١,٠٦

يتضح من الجدول رقم (٨) أن الفقرة (٣٤) "امتلاك مهارة تحليل نتائج الاختبارات" قد حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٧)؛ كما حصلت الفقرة رقم (٣٣) "القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها المختلفة" على متوسط حسابي مقداره (٣,٦٢) وحصلت الفقرة رقم (٣٢) "إعداد الاختبارات الشخصية قبل التعلم وبعده" على أقل متوسط حسابي (٣,٤١). أما باقي الفقرات فقد كانت متوسطاتها الحسابية متقاربة. وبصورة عامة فإن جميع فقرات هذا المجال تشكل احتياجاً تدريبياً بدرجة كبيرة للمعلمين. وهذا يؤكد ضرورة عقد برامج تدريبية للمعلمين تتعلق بمهارة تحليل نتائج الاختبارات، وتوظيف نتائج تحليل الاختبارات في تحسين تعلم الطلبة، وكذلك كيفية إعداد الاختبارات التشخيصية. وقد جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع دراسة القاعود (١٩٩٨)، والقطاونة (٢٠٠٠).

ثالثاً : النتائج ذات الصلة بالسؤال الثاني والذي ينص على الآتي :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التدريبية للمعلمين تعزى إلى متغيرات (الوظيفة، المؤهل، والخبرة) والتفاعل بينها (معلم، ومشرف، ومدير) ؟
وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي، كما هو موضح في الجدول رقم (٩).

الجدول رقم (٩)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لمتغيرات الخبرة، والوظيفة، والمؤهل العلمي، وتفاعلها مع الأداة ككل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	٢١٧,٩٦٦	٢	١٠٨,٩٨٣	٠,٢٣١	٠,٧٩٥
الوظيفة	١٥٣٤,٩١٠	٢	٧٧٦,٤٥٥	١,٦٢٤	٠,٢٠٣
المؤهل	٥٤,٠٣١	١	٥٤,٠٣١	٠,١١٤	٠,٧٣٦
الخبرة × الوظيفة × المؤهل	٢٢١٥,٥٥٧	٥	٤٤٣,١١١	٠,٩٣٨	٠,٤٦١

تشير النتائج الواردة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية تُعزى إلى الخبرة، أو الوظيفة، أو المؤهل، أو إلى تفاعل الخبرة مع الوظيفة، ومع المؤهل

(معلم، ومشرف، ومدير) مما يستوجب تصميم برامج تدريبية للمعلمين. تشمل جميع المعلمين بغض النظر عن الخبرة، والمؤهل، والوظيفة. وقد انسجمت نتائج هذه الدراسة مع دراسة علي (١٩٩٣) في هذا الشأن.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بما يلي:

- ١- عقد مزيد من الدورات التدريبية للمعلمين في المجالات الآتية : إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ، والأساليب والأنشطة، والتخطيط للتعليم، والتقييم)
- ٢- تشخيص وتحليل الحاجات التدريبية لكل من المعلمين، والمشرفين، والمديرين.
- ٣- تقديم الحوافز المادية للمتميزين في البرامج التدريبية؛ لتكوين اتجاهات إيجابية نحو التدريب.
- ٤- إجراء دراسة مماثلة على متغيرات مختلفة، وفي بيئات مختلفة
- ٥- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية في كليات العلوم التربوية في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم للعاملين فيها.
- ٦- ضرورة أخذ رغبة المعلم في المادة التدريبية المراد التدريب عليها.
- ٧- مشاركة المعلمين في البرامج التدريبية؛ لأن هذه المشاركة تخلق التنافس بينهم، وينعكس بالتالي على مدى تفعيلهم للمادة التدريبية التي درُّبوا عليها.

المراجع

- خطاب، حسن وسوس، بادع. (١٩٩٢). بناء برنامج لتدريب مديري المدارس الثانوية في ضوء حاجاتهم من التدريب. بغداد: وزارة التربية والتعليم، معهد التدريب والتطوير التربوي.
- خطاب، محمد صالح. (١٩٩٢). تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين في دولة الإمارات العربية. العين، دولة الإمارات العربية المتحدة: جامعة الإمارات العربية، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية.
- الخطيب، أحمد. (١٩٨٩). منهجية النظم في تحديد الاحتياجات التدريبية ونماذجها (الرياض - المملكة العربية السعودية). التربية، العدد (٨٩)، ٩٢-٨٤.
- درة، عبد الباري. (١٩٩١). تحديد الاحتياجات التدريبية إطار نظري ومقترحات للتطوير. رسالة المعلم (وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن)، ٣٢ (٢١).
- درويش، عبد الكريم. (١٩٨٨). التدريب منظور علمي وعملي. المجلة العربية للتدريب، ٢١ (٢)، ١١-٢١.
- ربضي، يوسف مفضي. (١٩٨٥). الحاجات المهنية لمعلمي العلوم في المرحلتين الابتدائية العليا والإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- زايد، نبيل. (١٩٩٠). النمو الشخصي والمهني للمعلم. القاهرة: دار المعارف.
- الشلول، سليمان. (١٩٩٩). الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون ومديرو المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.
- الشلالفة، محمود نمر. (١٩٩٥). الحاجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية كما يراها المعلمون المتدربون والمشرفون والمديرون في تربية عمان الكبرى الثانية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الطراونة، إخليف. (٢٠٠٠). تقدير الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك، مؤتة للبحوث والدراسات، ١٥ (٣)، ١١-٣٤.

الطعاني ، حسن . (١٩٩٩) . دراسة ميدانية لبناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهامهم المطلوبة. مجلة مركز البحوث التربوية (قطر) العدد الخامس عشر. السنة الثامنة، ص ص ١٠٧-١٣٠.

علي ، إبراهيم .(١٩٩٣). الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في مديرية تربية عمان الأولى . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن.

غنيمه، محمد متولي. (١٩٩٨) . سياسة وبرامج إعداد المعلم العربي وبنية العملية التعليمية التعليمية : (الطبعة الثانية) ، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية

القاعود، رياض . (١٩٩٨). الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في محافظة إربد. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

القطاونة، سامي .(٢٠٠٠). الكفايات التدريبية اللازمة لتحسين التدريس الصفّي لمبحث اللغة العربية في المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة الكرك الحكومية من وجهة نظر المعلمين ومدى ممارستهم لها. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة ، الكرك، الأردن.

مديرية تربية لواء الاغوار الجنوبية .(٢٠٠٠). دليل التدريب الخطة التدريبية للمعلمين (٢٠٠٥-٢٠٠٠). الكرك، الأردن: مديرية تربية الأغوار الجنوبية.

مرعي، توفيق احمد .(١٩٨١). الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عند معلم المدرسة الابتدائية في الأردن في ضوء تحليل واقتراح برامج لتطويرها. رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة، جمهورية مصر العربية

ميالاريه، غاستون .(١٩٩٩)، إعداد المعلمين (الطبعة الثانية). بيروت: منشورات عويدات.

النوري، عبد الغني . (١٩٩٧) . اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي في البلاد العربية (الطبعة الأولى). الدوحة، دولة قطر: دار الثقافة

وزارة التربية والتعليم .(١٩٩٤). مركز التدريب التربوي. رسالة المعلم (وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن)، ٣٥ (٢)، ١١٢ - ١٤٣

ياغي ، محمد عبد الفتاح . (١٩٨٦) . التدريب بين النظرية والتطبيق. الرياض : عمادة شئون المكتبات ، جامعة الملك سعود.

Kaufman , R, (1987, October). Needs assessments primer. **Training and Development Journal**,41(10), 78-83.

Seger , M . (1996) A study of special preparation and training needs of middle school teacher. **Dissertation Abstracts International**, 56 (11), 4235 - A.

Trovato , J., et al. (1992). Teachers in regular classroom : An applied setting for successful behavior programming **Psychology in the School**, 29 (1), 52-61. (ERIC Document Reproduction Service Number EJ 442619).

Trout , N.G. (1982) . A study of the perceived needs of elementary teacher in relation to grade level educational experience and teaching experience. **Dissertation Abstracts International**, 44 (1), P 145 -A