بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
عمادة كلية الدراسات العليا

تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس

رسالة ماجستير

إعداد الطالب :
فضل عبد الهادي محمود أبو الروس

إشراف :
الأستاذ الدكتور : جودت احمد سعادة

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية

نابلس / فلسطين
١٤٢٢ هـ - ٢٠٠١ م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس

إعداد الطالب :

فضل عبد الهادي محمود أبو الروس

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٢٢ / ٥ / ٢٠٠١ وأجيزت .

أعضاء لجنة المناقشة

		(التوقيع)
ا . د . جودت أحمد سعادة	مشرفا رئيسا	( )
ا . د . أحمد فهيم جبر	ممتحنا خارجيا	( )
د . عبد الناصر القدومي	عضواً	( )

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

" رَبِ أوزعْنِي أنْ أشْكُرَ نِعْمَتِكَ التي أنعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى والِدَيَّ وأنْ أعْمَلَ صالِحَا تَرْضَاهُ ، وأدْخِلْنِي برَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِيْنَ "

صدق الله العظيم

سورة النمل : الآية رقم (١٩)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإهـــــــداء

إلى وطني الحبيب ..... الذي ينتظر الابتسامة

إلى روح والدي الطاهرة ..... طيب الله ثراه

إلى والدتي التي أرضعتني حب الخير والحق والعطاء لكل مسلم
أطال الله في عمرها

الى خطيبتي العزيزة مع خالص الحب .....

إلى إخواني وأخواتي وأبنائهم الاعزاء .....

إلى أصدقائي الأوفياء

إلى الجنود المخلصين على أرض فلسطين الحبيبة .....

إلى الذين بايعوا الله على بذل الغالي والنفيس في سبيل الإسلام في كل
ربوع الوطن الإسلامي الكبير

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

شكـــر وتقديـــر

* *

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين وعلى اله وصحبه ومن سار على هديه الى يوم الدين ، وبعد :

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل ، وما توفيقي إلا بالله ، ومن تمام الحمد والشكر له سبحانه وتعالى أن أتقدم بعظيم الشكر والامتنان ، ووافر التقدير والعرفان إلى الأساتذة الأجلاء ، والعلماء الأفاضل ، الذين كان لهم الفضل الكبير في إخراج هذا البحث إلى حيز الوجود ، وأبدأ بالشكر الجزيل إلى المشرف الرئيس : الأستاذ الدكتور جودت احمد سعادة ، الذي أشرف على هذه الدراسة ولم يبخل علي بجهده الثمين وتوجيهاته القيمة التي كان لها الأثر الواضح في تشجيعي على القيام بهذه الدراسة بشكلها النهائي ، حيث كان متفانيا ومعطاءاً ، فقد غمرني من فيض علمه الغزير ، وعطائه الوفير ، ولا أملك مقابل هذا إلا أن أوجه له عظيم شكري وامتناني وبالغ عرفاني ودعائي إلى الله عز وجل أن يوفقه لما يحبه ويرضاه ، وأن يسدد خطاه لخدمة العلم والباحثين .

كما أتقدم ببالغ الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور : أحمد فهيم جبر (الممتحن الخارجي) على تفضله بالموافقة على الاشتراك في مناقشة هذه الرسالة ، وإبداء ملاحظاته القيمة عليها مما سيثري موضوعاتها ، داعيا المولى عز وجل أن يحفظه ، ويجزيه عنا خير الجزاء .

كما وأتوجه بالشكر والتقدير إلى الدكتور عبد الناصر القدومي الذي غمرني بنصائحه وتوجيهاته ووقوفه الى جانبي ، وخاصة في الجانب الإحصائي من الدراسة ، الذي كان له أكبر الأثر في إتمام هذه الدراسة ، كما أشكره على موافقته في المشاركة لمناقشة هذه الرسالة وإبداء رأيه فيها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الأفاضل في جامعة النجاح الوطنية ، وجامعة القدس المفتوحة ، والى المعلمين والمشرفين التربويين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة نابلس على ما بذلوه من جهد في تحكيم إستبانة الدراسة ، كما وأشكر جميع المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات الذين تعاونوا في تعبئة الاستبانة الخاصة بالدراسة .

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى وزارة التربية والتعليم ، ومديرية التربية والتعليم في مدينة نابلس ، على الفرصة التي أتاحتها لي لتطبيق إستبانة الدراسة في مدارسها .

وأخيرا أوجه كلمة شكر صادقة الى والدي العزيز طيب الله ثراه ، ووالدتي العزيزة أطال الله في عمرها وأدعو الله أن يغفر لهما ويجعل مأواهما الجنة إن شاء الله ، وإلى كل الأصدقاء الذين مدوا يد العون والمساعدة وخصوصا الأخ الصديق إسماعيل أبو زيادة الذي ساعدني في الجانب الإحصائي من الرسالة متمنيا له التوفيق في كل أمر من أمور حياته ، وإلى الأخ إحسان ساري ، والأخ عودة عبد الوهاب راغب عودة لمساعدتهما لي في ترجمة ما تحتاجه الرسالة ، وإلى جميع أفراد أسرتي الاعزاء على وقفتهم النبيلة بجانبي . فبارك الله فيهم جميعا وحقق لهم كل ما يصبون إليه من الخير ، راجيا المولى عز وجل أن يؤتي هذا الجهد المتواضع ثماره المرجوة ، ويحقق منه المبتغى ..... وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

البـــاحـــث

فضل عبد الهادي محمود أبو الروس

٢٠٠١م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـــــرس المحتويـــــات

مسلسل	الموضوع	الصفحة
-	شكر وتقدير .	أ
-	فهرس المحتويات .	ج
-	فهرس الجداول .	و
	فهرس الملاحق .	ط
-	ملخص الدراسة باللغة العربية .	ي
الفصل الأول	مقدمة الدراسة وأهميتها .	١-١٣
أولا :	مقدمة الدراسة .	٣
ثانيا :	مشكلة الدراسة وتحديدها .	٦
ثالثا :	مبررات الدراسة .	٧
رابعا :	أهمية الدراسة .	٨
خامسا :	أهداف الدراسة .	٩
سادسا :	أسئلة الدراسة .	٩
سابعا :	فرضيات الدراسة .	١٠
ثامنا :	مسلمات الدراسة .	١٠
تاسعا :	حدود الدراسة .	١١
عاشرا :	مصطلحات الدراسة .	١٢
الفصل الثاني	الإطار النظري .	١٤-٣٩
---	مقدمة .	١٥
أولا :	أهداف التعليم في المدرسة الابتدائية .	١٦
ثانيا :	الصفات العشرة الواجب التأكيد عليها في التعامل مع الطلبة .	١٧
ثالثا :	المبادئ الواجب مراعاتها حتى يتم التعليم الفعال.	١٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
رابعا :	الأدوار الجديدة للمعلم .	١٩
خامسا :	التدريب والتدريب أثناء الخدمة .	٢٢
سادسا :	وظائف برامج التدريب .	٢٧
سابعا :	الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين .	٢٨
ثامنا :	الاحتياجات التدريبية .	٢٩
تاسعا :	تصنيف الاحتياجات التدريبية .	٣٣
عاشرا :	مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية .	٣٤
حادي عشر :	طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية .	٣٥
ثاني عشر :	الأدوات التي تستخدم في عملية حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية .	٣٧
ثالث عشر :	الخصائص الواجب توفرها في طرق ووسائل جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية .	٣٨
الفصل الثالث	الدراسات السابقة	٤٠-٨٥
أولا :	مجموعة الدراسات التي تناولت واقع ، وفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة والتي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.	٤١
ثانيا :	مجموعة الدراسات التي تبين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ينبغي مشاركته في هذا التحديد.	٤٦
ثالثا :	مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ، وغيرهم.	٥٥
رابعا :	مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين .	٦٦

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع	الطريقة والإجراءات	٨٦-٩٦
أولا :	منهج الدراسة .	٨٧
ثانيا :	مجتمع الدراسة .	٨٧
ثالثا :	عينة الدراسة .	٨٨
رابعا :	أداة الدراسة :	٩١
---	صدق الأداة .	٩٢
---	ثبات الأداة .	٩٣
خامسا :	متغيرات الدراسة .	٩٤
سادسا :	إجراءات الدراسة .	٩٥
سابعا :	المعالجة الإحصائية .	٩٥
الفصل الخامس	نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات	٩٧-١٣٠
أولا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .	٩٨
---	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .	١١٣
ثانيا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني مع تفسير ذلك .	١١٥
ثالثا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث مع تفسير ذلك .	١١٧
رابعا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع مع تفسير ذلك .	١١٩
خامسا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس مع تفسير ذلك .	١٢٤
سادسا :	النتائج المتعلقة بالسؤال السادس مع تفسير ذلك .	١٢٦
سابعا :	التوصيات .	١٢٩
***	مراجع الدراسة :	١٣١-١٤٤
أولا :	المراجع العربية .	١٣٣
ثانيا :	المراجع الأجنبية .	١٣٨
***	الملاحق .	١٤٥-١٧٣
***	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	١٧٤

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـرس الجـداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
١	توزيع مجتمع الدراسة من المعلمين والمديرين	٨٨
٢	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس	٨٩
٣	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى الوظيفي	٨٩
٤	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي	٩٠
٥	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة	٩٠
٦	مجالات الدراسة وعدد الفقرات التابعة لكل مجال في صورتها الأولية (قبل التحكيم)	٩١
٧	مجالات الدراسة وعدد الفقرات التابعة لكل مجال في صورتها النهائية (بعد التحكيم)	٩٣
٨	معامل الثبات لكل مجال من مجالات الأداة والثبات الكلي للأداة	٩٣
٩	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدريب على عملية التخطيط من وجهة نظر المعلمين والمديرين .	٩٩
١٠	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدريب على عملية التنفيذ من وجهة نظر المعلمين والمديرين .	١٠١
١١	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الحاجة التدريبية على فقرات مجال التدريب على تطوير معارف المعلم ومهاراته من وجهة نظر المعلمين والمديرين .	١٠٣
١٢	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدريب على إدارة الصف وحفظ النظام من وجهة نظر المعلمين والمديرين .	١٠٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
١٣	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدريب على إجراءات التقويم المختلفة من وجهة نظر المعلمين والمديرين .	١٠٦
١٤	ترتيب المجالات حسب أهميتها كما يراها المديرون .	١٠٨
١٥	ترتيب المجالات حسب أهميتها كما يراها المعلمون .	١٠٨
١٦	ترتيب مجالات الدراسة حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على مجالات الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة.	١٠٩
١٧	جدول يوضح ترتيب المجالات حسب أهميتها من وجهة نظر المديرين ، المعلمين ، وعينة الدراسة ككل .	١١٠
١٨	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير الجنس .	١١٦
١٩	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير المستوى الوظيفي .	١١٨
٢٠	المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية للمديرين والمعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي .	١٢٠
٢١	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في مدارس محافظة نابلس الحكومية تبعا لمتغير المؤهل العلمي .	١٢١
٢٢	نتائج اختبار(LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في الحاجات التدريبية لبعد التدريب على تطوير معارف المعلم ومهاراته تبعا للمؤهل العلمي .	١٢٢

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
٣٣	نتائج اختبار(LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في الحاجات التدريبية لبعد التدريب على إدارة الصف وحفظ النظام تبعا للمؤهل العلمي .	١٣٣
٣٤	المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغير الخبرة .	١٣٤
٣٥	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير الخبرة .	١٣٥
٣٦	نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة للقياسات المتكررة بين مجالات الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة .	١٣٧
٣٧	نتائج اختبار(Sidak) للمقارنات البعدية بين مجالات الاحتياجات التدريبية عند عينة الدراسة .	١٣٧

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـــرس المـــلاحـــق

الرقم	عنـوان المـلحـق	الصفحة
١	سؤال استطلاعي / احتياجات تدريبية .	١٤٦
٢	الاستبانة في حالتها الأولى قبل التحكيم .	١٤٧
٣	أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة .	١٥١
٤	الاستبانة في شكلها النهائي بعد التحكيم .	١٥٢
٥	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند عينة الدراسة .	١٥٨
٦	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند المعلمين .	١٦٢
٧	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند المديرين .	١٦٦
٨	كتاب الدراسات العليا بالموافقة على تعيين مشرف للطالبة .	١٧٠
٩	كتاب الدراسات العليا الى وزير التربية والتعليم لتسهيل مهمة الطالبة .	١٧١
١٠	كتاب وزير التربية والتعليم الى عميد الدراسات العليا بالموافقة على إجراء الدراسة وتطبيق الاستبانة في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس .	١٧٢
١١	كتاب مديرة التربية والتعليم الى مديري المدارس الأساسية ومديراتها لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق الاستبانة في مدارسهم .	١٧٣

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملخص الدراسة

تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس .

إعداد الطالب : فضل عبد الهادي محمود أبو الروس

ماجستير تربية : تخصص مناهج وتدريس

المشرف : الأستاذ الدكتور جودت أحمد سعادة

جامعة النجاح الوطنية

(٢٠٠١ م)

هدفت الدراسة الحالية الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي :

•• ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى للمرحلة الأساسية من المدارس الحكومية بمحافظة نابلس كما يراها المعلمون والمديرون ؟

وقد تفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

١- ما أكثر الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي كما يراها المعلمون والمديرون في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٢- هل يوجد أثر للجنس في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٣- هل يوجد أثر للمستوى الوظيفي في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٤- هل يوجد أثر للمؤهل العلمي في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٥- هل يوجد أثر للخبرة في تصورات كل من المعلمين والمد يرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين مجالات الاحتياجات التدريبية في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأجريت الدراسة على عينة من المعلمين والمديرين بلغ عددها (٤٣٦) معلماً ومديراً موزعين على (١٢٧) مدرسة في محافظة نابلس خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٩٩ / ٢٠٠٠) ، حيث بلغ عدد المعلمين (٣٧٦) معلماً ومعلمةً ، أي ما نسبته (٣٢ %) من المجتمع الأصلي للمعلمين ، أما المديرين فقد بلغ عددهم (٦٠) مديراً ومديرةً ، أي ما نسبته (٤٧ %) من المجتمع الأصلي .

وللإجابة عن تلك الأسئلة واختبار فرضياتها ، اعتمدت هذه الدراسة على إجراءات بحثية معينة تمثلت في قيام الباحث بإعداد استبانة ضمت خمسة مجالات ، بعدد من الفقرات بلغ (٦٥) فقرة ، وتم التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين ، واستخراج ثباتها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وكان معامل الثبات الكلي على مجالات الاستبانة عند المعلمين (٠,٩٧) ، أما عند المديرين فقد كان (٠,٩٨) .

واعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي المسحي ، كما استخدم كلا من : المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، والتكرارات ، والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين **Independent "t" test** ، وتحليل التباين الأحادي (**One Way ANOVA**) وللتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية .

وبعد تطبيق الدراسة ، أظهرت النتائج أن هناك (٥١) احتياجا تدريبيا مهما لمعلم الصف ، وكانت أهم الاحتياجات التدريبية عند عينة الدراسة على الفقرات التالية :

* التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها.
* التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس.
* التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا.
* التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة.
* التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.
* التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها.
* التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين.
* التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة.
* التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها.
* التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية ومعلميها ، تعزى لمتغير الفروق بين المجالات وكانت الفروق كما يلي :

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على عملية التخطيط ومجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته . وهذا يعني أن الاحتياجات التدريبية في مجال التدرب على عملية التخطيط اقل منها في المجال الآخر.

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على عملية التنفيذ ومجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته .

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ومجال التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته .

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ومجال التدرب على إجراءات التقويم المختلفة ولصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته .

وفي ضوء النتائج السابقة التي كشفت عنها الدراسة ، قدم الباحث بعض التوصيات مثل ضرورة أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات المعلمين خاصة في مجال تطوير معارف المعلم ومهاراته للعمل على تحقيق درجة عالية من الفاعلية ، كما انه أوصى بضرورة إجراء دراسات أخرى في هذا المجال على الفئة نفسها في محافظات أخرى أو فئات أخرى ومن تخصصات مختلفة وذلك للعمل على إغناء الأدب التربوي في هذا المجال .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مسلسل	الموضوع
أولا :	مقدمة الدراسة .
ثانيا :	مشكلة الدراسة .
ثالثا :	مبررات الدراسة .
رابعا :	أهمية الدراسة .
خامسا :	أهداف الدراسة .
سادسا :	أسئلة الدراسة .
سابعا :	فرضيات الدراسة .
ثامنا :	مسلمات الدراسة .
تاسعا :	حدود الدراسة .
عاشرا :	مصطلحات الدراسة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة :-

يعتبر إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة من القضايا التي تمثل اهتماما كبيرا في مختلف دول العالم وذلك لما للمعلم من دور فعال في الوصول بالعملية التعليمية إلى غايتها المرجوة باعتباره يمثل بعدا رئيسيا في منظومة العملية التعليمية (إذ يتوقف على حسن إعداده وتدريبه وقدرته على تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية).

ومنذ قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية إزداد الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين نتيجة لزيادة الطلب الاجتماعي على العلم والتعليم ، وما صاحبه من توسع كمي في زيادة أعداد المعلمين في النظام التعليمي.

إضافة لذلك ، فقد كان للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي والذي يتسم بالتغير الكيفي والكمي السريع في المعرفة العلمية وتطبيقاتها خاصة ما يحدث في مجال التربية من تطور نتيجة للأبحاث العلمية المستمرة واستخدام التقنيات الحديثة ، مما يتطلب محافظة المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في طرق وأساليب التدريس ، ولمواجهة هذا التحدي الكبير فإنه يجب على المعلم أن يكون في مرحلة تدريب مستمر خلال حياته المهنية حتى يمكنه ملاحقة كل جديد في مجال عمله ومن ثم الارتقاء بمستوى أدائه.

ولهذا لم يعد التدريب أثناء الخدمة في مفهومه الحديث قاصرا على مجرد العمل على تأهيل المعلمين ممن دخلوا المهنة دون إعداد مسبق ، أو مجرد حل طارئ لمشكلة طارئة ، كما لم يعد هذا التدريب مجرد برامج تصمم بهدف معالجة عيوب في الإعداد السابق للمعلم قبل الخدمة ، وإنما اصبح جزءا من عملية متكاملة تهدف إلى تنمية المعلم مهنيا وعلميا وثقافيا (عبد المقصود ، ١٩٧٧).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما أنه ينظر إلى عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنها أصبحت تمثل إحدى جنـــاحي تربية المعلم ، أو بعبارة أخرى يجب أن ينظر إلى عملية التدريب على أنها عمليـــة ذات وجـهين وجه يتعلق بالإعداد قبل الخدمة (Pre - Service Education) ، وآخر يتعلق بـــالتدريب أثنـــاء الخدمة (In - Service Education).

ويمكن القول أن تدريب المعلم أثناء الخدمة اخطر بكثير من إعداده قبلها وذلك لان إعـــداد ما قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التـــي لا بـــد منـــها أن تستمر مع المعلم ما دامت الحياة ، وما دامت هناك معارف وعلوم وأفكار وتقنيات جديدة . وهكـذا فان مفهوم تدريب المعلمين في أثناء الخدمة يرتبط بمفهوم النمو المستمر والتربيـــة المســتديمة (Long Life Education) ، وهذا يتطلب أن ينظر إلى عملية إعداد المعلم علـــى أنـــها عمليـــة مستمرة لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية .. ولذلك اصبح النمو المهني والتدريب المســـتمر أمرا لازما لتجديد خبرات المعلمين وزيادة فاعليتهم ، لان المناهج متطورة ومتجددة ولذلك يلـــزم لها معلم متطور ومتجدد (الفرا ، ١٩٩٦).

والمعلم الحقيقي هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلـــم ، وفـــي ظـــل ثـــورة المعلومات يؤمن بصدق وإخلاص انه تعلم كي يُعلّم ، ويُعلّم كي يتعلم ، وهذا يعني الحاجة لـــبرامج تدريب المعلمين واستخدامها وتقويمها وتطويرها ومتابعة التطور والتجدد.

ومهما استخدمت طرق وأساليب وتقنيات حديثة ، ومهما تحددت فلسفات وترجمـــت إلـــى مناهج وطرق وأساليب ، فان هذا كله لا يؤدي في الغالب إلى تحقيق الأهـــداف المتوقعـــة ، إذ أن ذلك يعتمد على نوع المعلم ومستواه ، ومدى ما يملكه من كفايات تساعده على ممارسة المهنـــة ، وتعلم تلاميذه كيف يفكرون ، وكيف يستفيدون مما تعلموا في سلوكهم واستغلالها في توجيهه نحـــو فهم الحقائق وتفسير الحوادث والظواهر وتحليلها (الفرا ، ١٩٩٦).

وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أولى خطوات إعداد خطط وبرامـــج التدريـــب أثناء الخدمة للمعلمين وتصميمها ، حيث يتعذر تحقيق أهداف الخطط التدريبية بكفاءة عاليـــة قبـــل

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التعرف إلى الاحتياجات التدريبية اللازمة للمتدربين . بل تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ضرورة أساسية لأية عملية تدريبية ناجحة ودعامة من دعائمها ، وذلك إذا ما تم التعرف إليها بدقة ومن ثم تقدير هذه الاحتياجات وقياسها قياسا علميا دقيقا ، وهي الوسيلة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين (كما وكيفا) من المعلومات والمهارات والاتجاهات والخبرات الهادفة إلى إحداث التطوير ورفع الكفاءة المهنية (عبد المقصود ، ١٩٧٧).

كما أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح بحيث يمكنه تحقيق كفاءة وحسن أداء المعلمين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق واتجاهات المجتمع واحتياجاته التربوية.

بل قد شدد الكثير من التربويين على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين سواءً كانوا مديرين أو معلمين ، لان نجاح أي برنامج تدريبي إنما يقاس بمدى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها ، كما أن أي برنامج لا يؤسس على قياس علمي للاحتياجات التدريبية بدقة ومهارة يجعل من البرنامج التدريبي جهدا لا جدوى منه (شريف وعيسى ، ١٩٨٣).

ومن الأسس والقواعد التي يجب مراعاتها عند القيام بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية وحصرها أن تتم بصورة تعاونية تشترك فيها جميع الفئات المعنية بالتدريب ، لما لذلك من اثر فعال في الارتقاء بكفاءة البرامج التدريبية.وقد أشارت الجبر (١٩٩١) إلى أن نتائج عدد من الدراسات التي أجريت على مستوى الوطن العربي والخاصة ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة قد أكدت على الاهتمام بمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ، وعلى افتقار برامج التدريب المتبناة من جانب هذه الدول إلي مشاركة فعلية من قبل المتدربين.

ويؤكد ذلك ما أشار إليه كنج (King , 1997) على أهمية مقابلة برامج التدريب أثناء الخدمة للحاجات الضرورية والفعلية للمتدربين ، وألا يتم تحديد هذه الاحتياجات من قبل الإداريين ومسئولي التدريب بمعزل عن المتدربين.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويشير هوجبن (Hogbin ,1983) إلى أن مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية سوف يساعد في معرفة اتجاهاتهم ورغباتهم ، كما تتيح الفرصة للمسؤولين للتعرف إلى شخصية المعلمين وخلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية وقيمهم ومعتقداتهم التي يؤمنون بها ، الأمر الذي يساعد على تصميم وإعداد برامج تدريبية تخاطب اهتماماتهم الرئيسية.

كما يرى هيوتون (Hewton ,1988) أن اشتراك مديري المدارس والمشرفين التربويين والقائمين على التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم ، إنما يساعد على وجود نوع من الاتصال المباشر والفعال بين المعلم وهذه الفئات ، الأمر الذي يساعد في القضاء على العديد من السلبيات التي قد تبرز في حالة عدم توافر هذا الاتصال.

ويذكر أحد خبراء منظمة اليونسكو في التدريب في خلاصة تقريره عن التدريب بالكويت " أن فقدان التخطيط للدورات التدريبية يمثل أوسع ثغرة في التجربة التدريبية الكويتية " حيث ينفرد المشرفون التربويون باقتراح الدورات التدريبية دون إشراك الأطراف المعنية (الجبر ، ١٩٩١).

كما أسفرت أغلب نتائج الدراسات التقويمية للدورات التدريبية مثل دراسة مكاليس وكورثيل (Mcalees & Corthell , 1972) ، ودراسة تروسدل (Truesdell , 1985) ، ودراسة الحديدي (١٩٩١) ، عن عدم مناسبة توقيت الدورة ومكانها للمتدربين . أما خطوات تصميم وإعداد الدورات التدريبية فتتم بمعزل عن المتدرب نفسه حيث يفاجأ المعلم بقرار حضوره للدورة (الجبر ، ١٩٩١).

وبما أن العاملين في مجال التدريب أثناء الخدمة في وزارة التربية والتعليم قادرون على تخطي العقبات إذا التزموا الأسلوب العلمي في تحديد الاحتياجات التدريبية قبل إعداد وتصميم وتنفيذ الخطة التدريبية، فان هدف هذه الدراسة ينصب على تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة القائم على الكفايات التعليمية الواجب توفرها في المعلم بشكل عام ومعلم المرحلة بشكل خاص حيث أن مرحلة التعليم التكاملي من الصف (الأول وحتى الرابع) هي مرحلة مهمة جدا . وقد بدأت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بتطبيق مشروع التعليم التكاملي منذ عام (١٩٩٧)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

على مدارس مختارة و تم تعميمه بعد ذلك على جميع المدارس في الضفة وقطاع غزة ، كما دخل على هذا البرنامج معلمون غير مدربين التدريب الكافي ، مما قد يؤدي إلى التأثير سلبيا على البرنامج . لذا فقد جاءت هذه الدراسة لتحديد احتياجات هؤلاء المعلمين من حيث الكفايات التعليمية اللازمة لهم ، ولا سيما في الصفوف الأربعة الأولى من السلم التعليمي الفلسطيني.

مشكلة الدراسة :

إن إصلاح نظام التعليم في فلسطين وتطويره لا بد أن يبدأ بالمعلم ، اختيارا ، وإعدادا ، وتدريبا ، لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير ، ولأن التركيز في العناية على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها ومناهجها ووسائلها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقتدر ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز . وقد أثبتت الدراسات أن (٦٠ %) من نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع على عاتق المعلم بمفرده ، فيما تشمل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب والمناشط وظروف المتعلمين وإمكانات المدرسة (٤٠ %) من نجاح العملية التربوية (الفرا ، ١٩٩٦).

كما تتزايد الشكوى في مرحلة التعليم الأساسي من تدني مستوى برامج تدريب المعلمين وزيادة المشكلات التي تواجههم في الميدان ، وقلة تلبية هذه البرامج بشكل موضوعي لمطالب المعلمين والمتعلمين ، وبالتالي قصور استجابتها لمطالب التطوير في المرحلة الحالية (الفرا ، ١٩٩٦).

ويتضح مما سبق أن هناك قصورا في فعالية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة عن القيام بوظيفتها وتحقيق أهدافها ، ويرجع ذلك إلى وجود فجوة كبيرة بين الاحتياجات الفعلية للمتدربين وما يقوم به المسئولون عن التدريب من وضع برامج قائمة على الاجتهادات الشخصية ولا تعبر عن الاحتياجات الحقيقية والفعلية للمعلمين ، مما يتطلب ضرورة مشاركة كافة الفئات المعنية بعملية التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية (شرف الدين ، ١٩٩٥).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن ثم يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي :

" ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى للمرحلة الأساسية من المدارس الحكومية بمحافظة نابلس كما يراها المعلمون والمديرون" ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

١- كيف يرى معلمو المرحلة ومديرو المدارس المحاور الرئيسة للاحتياجات التدريبية ؟

٢- ما أهم الاحتياجات التدريبية كما يراها المعلمون ؟

٣- ما أهم الاحتياجات التدريبية كما يراها المديرون ؟

مبررات الدراسة :

تتمثل أهم مبررات الدراسة الحالية في الآتي :

١- احتجاج المعلمين في كثير من الأحيان على الدورات التدريبية وادعائهم أنها لا تحقق الهدف الذي ذهبوا من أجله، ويؤكد ذلك بيلي وجيمس (Bailey &James , 1978) في دراستهما التي أشارا فيها إلى أن فشل برامج التدريب أثناء الخدمة يرجع إلى عدة أسباب من أهمها أنها في الغالب لا تتفق واحتياجات المشاركين فيها، الذين يأتون إلى هذه البرامج وهم يتوقعون أن المدربين يفهمون ما يحتاجونه عند تعاملهم مع التلاميذ.

٢-تركيز عدد من التربويين على أهمية تحديد الاحتياجات للمقصودين بالتدريب سواء كانوا مديرين أم معلمين ، وأن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها ، وان أي برنامج تدريبي لا يؤسس على قياس علمي للاحتياجات التدريبية لا يؤدي دوره بشكل مرضٍ (شريف وعيسى ، ١٩٨٣).

٣- توضيح بعض المربين مثل كولسنيك (Kolesnik , 1978) بأن تحديد احتياجات المتدربين كخطوة أساسية لبرامج التدريب أثناء الخدمة يعد تطبيقا مهما لمبدأ من مبادئ علم النفس وهو أن سلوك الإنسان يهدف إلى إشباع رغبات معينة ،يتم التعرف إليها عن طريق تحديد الاحتياجات . كما يؤكد ستافلبيم وزملاؤه (Stufflebeam et.al ., 1985) بأن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ترجع إلى عدة أسباب منها :-

أ- المساعدة في تشخيص المشكلة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- المساعدة في عملية التخطيط لحلها.

ج- بيان مدى الحاجة إلى برنامج التدريب من عدمها .

٤- ندرة الدراسات الميدانية في البيئة التربوية الفلسطينية ولاسيما في الصفوف الأربعة الأولى للمرحلة الأساسية (على حد علم الباحث) مما يزيد من مبررات إجراء هذه الدراسة.

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الذين يقومون بتدريس الصفوف الأربعة الأولى من المرحلة الأساسية ،وذلك من خلال التأكيد على المبادئ المهمة التالية :-

١-اعتبار عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي تقوم عليه عملية التدريب وبالتالي تصبح هذه العملية مدخلا مناسبا ونقطة انطلاق مهمة لتخطيط البرامج التدريبية أثناء الخدمة وتصميمها.

٢-المساعدة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق التدريب من خلال مقارنة الكفايات والمهارات المختلفة المتاحة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية مع ما سيتم تحديده من الاحتياجات التدريبية.

٣-من المتوقع أن تؤدي هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للفئات المستهدفة بالتدريب ونوع هذا التدريب.

٤-من المتوقع أن تعتمد هذه الدراسة الدقة في جمع المعلومات والبيانات وتحليلها وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية ومن واقع مشكلات العمل والعاملين ،مما قد يسهم في تطوير عملية التدريس في الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي.

٥-من المتوقع الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة عن طريق هذه الدراسة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتصميمها إذا كانت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية شاملة ومتكاملة لتشمل الاحتياجات الآنية والمستقبلية.

٦-من المتوقع أن تستفيد وزارة التربية والتعليم من نتائج هذه الدراسة لرفع كفايات معلمي الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي في ضوء تحديد احتياجاتهم التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٧- من المتوقع من خلال الدراسة الحالية معرفة دور متغيرات الدراسة التالية (الجنس ، والمستوى الوظيفي ، والمؤهل العلمي ، والخبرة).

أهداف الدراسة :

٥٤٩٠٢٨

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- التعرف إلي أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية للصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي.

٢- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي قد تساعد المسئولين عن التعليم الحكومي بصورة عامة والمسئولين عن التدريب التربوي في الوزارة بصورة خاصة في الارتقاء بمعلمي هذه الصفوف من خلال تصميم برامج تدريبية تقوم على الاحتياجات التدريبية الضرورية لهم.

٣- إثراء الأدب التربوي في هذا المجال المهم من مجالات التدريب أثناء الخدمة.

أسئلة الدراسة :

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما واقع الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي كما يراها المعلمون والمديرون في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٢- هل يوجد أثر للجنس في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٣- هل يوجد أثر للمستوى الوظيفي في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٤- هل يوجد أثر للمؤهل العلمي في تصورات كل من المعلمين والمديرين وللاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

٥- هل يوجد أثر للخبرة في تصورات كل من المعلمين والمد يرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥)بين مجالات الاحتياجات التدريبية في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟

فرضيات الدراسة:-

حاولت الدراسة الحالية فحص الفرضيات الصفرية التالية :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير الجنس.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية ومعلميها بين المجالات المختلفة.

مسلمات الدراسة :-

يرى الباحث بان هناك عددا من المسلمات المتعلقة بدراسته تتمثل في الآتي:

** المعلم هو عنصر أساس و فعال في العملية التعليمية التعلمية وهو قادر على تحديد احتياجاته التدريبية اكثر من غيره.

** التدريب الفعال المبني على احتياجات المعلمين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة أثناء العمل.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** التدريب الفعال يؤدي إلى تقليل فرص تغيير الوظائف.

** التدريب الفعال يعد الموظفين الجدد أو يؤهلهم لتحمل أعباء وظائف لم يسبق تدريبهم عليها .

** التدريب الفعال يؤدي إلى تحسين الروح المعنوية.

** يمثل الطالب حجر الأساس الذي تسعى العملية التعليمية التعلمية لبنائه والذي سيتأثر بصورة مباشرة من خلال تطوير كفايات المعلمين في الدورات التدريبية التي ستصمم لهم بناء على احتياجاتهم.

حدود الدراسة :

تشمل حدود الدراسة ما يلي :

١- **المحدد المكاني :-** اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الحكومية في محافظة نابلس.

٢- **المحدد البشري :-** ويتمثل في الفئات التالية :

أ- **المعلمون :** ويقصد بهم معلمو الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي أو ما يسمى بمعلم الصف.

ب- **المديرون :** وهم الأشخاص القائمون على إدارة المدارس التي يعمل في مدارسهم معلمو الصف بالنسبة للصفوف الأربعة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي باعتبارهم مشرفين تربويين مقيمين ولهم علاقة مباشرة بالعملية التربوية.

٣- **المحدد الزماني :-** تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٩٩٩/٢٠٠٠م.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مصطلحات الدراسة :

فيما يلي عرضا لمصطلحات الدراسة :

** **الاحتياجات التدريبية** : يقصد بها في هذه الدراسة كل الأنشطة والفعاليات التي يرى المعلم أنه بحاجة إليها لرفع مستواه الوظيفي ، وهو ما تقيسه استجابته على أداة الدراسة التي تم تطويرها لأغراض الدراسة.

** **التدريب أثناء الخدمة** : يقصد به في هذه الدراسة جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما أشبه ذلك ، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو اكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة.

** **المستوى الوظيفي** : يقصد به نوع الوظيفة أو المركز الوظيفي الذي يحتله المستجيب وله مستويان (مدير ، معلم صف).

** **المؤهل العلمي** : يقصد بها الشهادة العلمية والمسلكية التي يحملها المستجيب. وله خمسة مستويات هي:

(أ) ثانوية عامة /دورات تأهيلية. (ب) دبلوم كليات مجتمع / (معهد معلمين)

(ج) جامعة (بكالوريوس / ليسانس) (د) بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية

(هـ) دراسات عليا (ماجستير فأعلى)

** **سنوات الخبرة** : ويقصد بها عدد السنوات التي قضاها المستجيب في مجال التربية والتعليم. ولها أربعة مستويات هي:

(أ) (٣) سنوات فاقل . (ب) من (٤) سنوات إلى (٦) سنوات .

(ج) من (٧) سنوات إلى (٩) سنوات . (د) (١٠) سنوات فاكثر .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** **معلم الصف** : هو الشخص المعين رسميا من وزارة التربية والتعليم بوظيفة معلم ويدرس أحد الصفوف الأساسية الأربعة الأولى بصرف النظر عن عدد الحصص وهو المسؤول المباشر عن تنفيذ المنهاج.

** **مدير مدرسة** : هو الشخص المعين رسميا في وزارة التربية بوظيفة مدير مدرسة أو مسؤول أول ليكون مسؤولا مباشرا عن جميع جوانب العمل في مدرسته لتحقيق بيئة تعليمية افضل والعمل على توفير كل الإمكانات والظروف لبلوغ الهدف وهو المشرف الأول عن تنفيذ المنهاج باعتباره مشرفا مقيما.

** **الصفوف الأساسية الأربعة الأولى** : ويقصد بها الصفوف التالية(الصف الأول الأساسي ، الصف الثاني الأساسي ، الصف الثالث الأساسي ، الصف الرابع الأساسي).

** **المدارس الأساسية الحكومية** : يقصد بها المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بحيث تشمل بين جدرانها الصفوف الأساسية الأربعة الأولى أو أحد صفوفها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

مسلسل	الموضوع
أولا :	أهداف التعليم في المدرسة الابتدائية .
ثانيا :	الصفات العشرة الواجب التأكيد عليها في التعامل مع الطلبة .
ثالثا :	المبادئ الواجب مراعاتها حتى يتم التعليم الفعال.
رابعا :	الأدوار الجديدة للمعلم .
خامسا :	التدريب والتدريب أثناء الخدمة .
سادسا :	وظائف برامج التدريب .
سابعا :	الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين .
ثامنا :	الاحتياجات التدريبية .
تاسعا :	تصنيف الاحتياجات التدريبية .
عاشرا :	مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية .
حادي عشر :	طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية .
ثاني عشر :	الأدوات التي تستخدم في عملية حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية .
ثالث عشر :	الخصائص الواجب توفرها في طرق ووسائل جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني
الإطار النظري

مقدمة:

في ضوء النظرة الى التعليم الابتدائي باعتباره جزءا من التعليم الأساسي ، وقاعدة المنظومة التعليمية ككل ، يتمثل الهدف الجوهري لهذه المرحلة فيما تزود به التلميذ المواطن من أساسيات الثقافة والهوية القومية بمكوناتها في المستويات الشخصية والوطنية والإسلامية والإنسانية ، والتي تمكنه من أن ينمي قدراته ، ومن أن يسهم في تطوير وطنه قيما ، وفكرا ، وتمسكا ، وديمقراطية ، وإنتاجا ، واستثمارا للموارد العلمية والتكنولوجية المتاحة (عمار ، ١٩٩٦).

ونظرا لخطورة هذا الدور للمدرسة الابتدائية وارتباط موضوع تدريب المعلمين والبحث في موضوع احتياجاتهم التدريبية للعمل على تحقيق التعليم الفعال من خلال معلم فعال وذي كفاءة عالية ، فقد رأى الباحث أن يتم عرض الموضوع من خلال النقاط التالية : -

** أهداف التعليم في المدرسة الابتدائية.
** الصفات العشرية الواجب التأكيد عليها في التعامل مع الطلبة.
** المبادئ الواجب مراعاتها حتى يتم التعليم الفعال.
** الأدوار الجديدة للمعلم.
** التدريب أثناء الخدمة.
** وظائف برامج التدريب.
** الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين.
** الاحتياجات التدريبية.
** تصنيف الاحتياجات التدريبية.
** مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية.
** طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية.
** الأدوات التي تستخدم في عملية حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية.
** الخصائص الواجب توفرها في طرق ووسائل جمع المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أولا : أهداف التعليم في المدرسة الابتدائية.

يقوم التعليم الابتدائي بغرس البذور والجذور لأساسيات الثقافة المشتركة من خلال عمليات التعليم والتعلم ، منطلقا من خصائص النمو الجسمي والنفسي والاجتماعي للمتعلم ، ومن تحديات التقدم التي تستلزمها مطالب القرن الحادي والعشرين ، وهو كذلك يسعى إلى التنمية المتكاملة لطاقات المتعلم وقدراته بما يمكنه من تحقيق ما يلي :

١- ترسيخ الإيمان والاعتزاز بدينه وقيمه السماوية والاجتماعية ، والحرص على ممارسة شعائر دينه ، واحترام عقائد الآخرين ومقدساتهم وشعائرهم.

٢- توفير مقومات الصحة والسلامة الجسدية والنفسية وما يرتبط بها من مكونات ثقافة البدن ورعايته.

٣- تكوين المهارات التي تؤدي الى التواصل الفعال من خلال اللغة القومية بين مواطني المجتمع ، أخذا وعطاء، وحوارا ، ورأيا ، وتفاعلا ، وانتماء ، وتحكيما لمنطق العقل لدى الفرد والجماعة.

٤- اكتساب القدرة على المشاركة الإيجابية في الجهد الجمعي وما يتطلبه من روح تعاونية وتكافلية وطوعيه ، واكتساب القدرة على إدراك العلاقة بين الحق والواجب وبين الجزاء والعمل.

٥- تقدير تراثه بموضوعية واستلهام قيمه المشرقة والإفادة من دروسه ، وفهم واقع مجتمعه وهويته ، والإلمام بالجهود المبذولة لتنمية بيئته وإصلاحها ، والتطلع الى مزيد من آفاق نهضته ، وذلك في إطار المتغيرات والمعارف العلمية والتكنولوجية للحضارات العالمية.

٦- الإعداد لتكوين مهارات وعادات العمل المثابر والمنتج وما تتطلبه من معرفة علمية وتكنولوجية ، ومن التزام النظام والتنظيم ، وضرورة بذل الجهد وقيمة الوقت ، وغير ذلك من قيم العمل ، وذلك من اجل الإسهام في تطوير إنتاجية العمل.

٧- تشجيع النشاط الحر والتلقائي والمنظم والقدرة على التذوق الفني والموسيقى بما ينمي قيم التعبير الجمالي ، وبما يتيح فرص الإبداع والإمتاع للمتعلم.

٨- توفير الدعاية التربوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة بما يمكنهم من امتلاك أساسيات الثقافة المشتركة ، وكذلك تمكين ذوي القدرات والمواهب العقلية والفنية والجسمية من بلوغ أقصى ما يمكن أن تصل إليه طاقاتهم المتميزة (عمار ، ١٩٩٦).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومما سبق يستخلص الباحث المسلمة التالية وهي : أن المدرسة الابتدائية تعتبر قاعدة الهرم التعليمي ، وانه بمدى ما تحققه من نوعية ومستوى في تكوين تلاميذها فإنها تؤثر في مراحل التعليم اللاحقة ، ولكن الأهم من ذلك كونها قاعدة أساسية لتكوين البذور والجذور ، أو القدر المشترك من الثقافة العامة بمكوناتها ، حيث يتضمن القدر المشترك من الثقافة العامة ما يمثل الوفاق العام من المعارف والقيم والمهارات والسلوك والحقوق والواجبات ، فضلا عن أساليب التفكير وأنماط العلاقات الاجتماعية ، وبهذا القدر الأساسي المشترك من الثقافة للجميع يتحقق القسط الضروري للتواصل الفكري ، والتماسك الاجتماعي ، والوعي البصير والناقد ، والفعل المتقن والمبدع ، والانتماء الوطني الملتزم .

وباختصار فان القسط الثقافي الذي تقدمه المدرسة الابتدائية يعتبر أهم الوسائط وأخطرها في ترسيخ أعمدة المجتمع التي من خلالها تشد فئات المجتمع بعضها بعضا في السراء و الضراء.

ثانيا : الصفات العشرية الواجب التأكيد عليها في التعامل مع الطلبة.

ترى دوروثي ريتش (Dorothy Rich , 1992) في كتابها (المهارات الرئيسة) (Basic Skills) أن هناك مهارات أو سمات أو عادات ينبغي التأكيد عليها باعتبارها مولدة لكثير من الطاقات الأخرى ، سواء في عالم التعليم أو عالم العمل فيما بعد ، وتلك هي عشرية الصفات الشخصية وهي كما يلي :

١- **الثقة بالنفس** : أي الشعور بالقدرة على الإنجاز.

٢- **الدافعية** : أي الرغبة في العمل.

٣- **المسئولية** : أي الحرص على عمل ما يعتقد الإنسان أنه الصحيح.

٤- **المبادرة** : أي التحرك من الرغبة الى العمل الفعلي.

٥- **المثابرة** : أي إكمال ما بدأه الإنسان حتى النهاية.

٦- **بذل الجهد** : أي إرادة العمل الجاد الى أقصى ما تستطيعه الإمكانات المتاحة.

٧- **احترام الغير** : أي تقدير جهودهم وأعمالهم وأدوارهم.

٨- **العمل الجمعي** : أي القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.

٩- **حل المشكلات** : أي التفكير في توظيف المعرفة والتفكير مع قدرات العمل في الإنجاز وحل المشكلات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

١٠- **الاعتماد على الإدراك والذوق السليم** : أي الإفادة من الخبرات والتجارب ومـــا ثبتـت صلاحيته ومصداقيته في المجتمع من اجل إصدار الأحكام السليمة والقيام بالأعمال النافعة.

وتؤكد مؤلفة الكتاب على أهمية تنمية هذه الصفات ، واعتبارها أكبر زاد يتغـــذى بـــه الطفل في مراحل نموه الأولى في البيت وفي المدرسة.

وهذه السمات الشخصية أو السلوكيات كما يطلق عليها علماء النفـــس هـــي التحليـــل الإجرائي لما جرى العرف في كتب التربية القديمة على صياغته بتنمية المواطن الصـــالح ، وهي تعبير عام يتضمن جملة من السمات يجب تحديدها والتعرف إلى المواقف التربوية التـــي تيسر تكوينها وترسيخها.

وكذلك ينبغي الالتفات الى أن هذه السمات ليست منفصلة بعضها عن بعض ، بل إنـــها قد تكون متداخلة يعزز بعضها بعضا ، وقد تتعارض مع بعضها الآخر من خـــلال المواقـف والعمليات التربوية التي يتعرض لها المتعلم أثناء خبراته في المدرسة وفي البيت ومع الأقـران وفي مواقف الحياة بصورة عامة (عمار ، ١٩٩٦).

ومن خلال الصفات العشرية السابقة يرى الباحث أن عملية تعليـــم القـــراءة الكتابـــة والحساب وغيرها من المعارف تعتبر أهدافا هامة ولكنها ليست كافية حيث أنه إذا تم التركـــيز على مثل هذه الصفات فإن المعلم يكون قادرا على أن يصل بالمتعلم إلى أن تكون شـــخصيته خلاقة ومبدعة ذات قدرات بناءة غير معتمدة على التقليد والمحاكاة.

ومن هنا فان المعلم يعتبر القدوة الحسنة لطلابه حيث يؤثر فيهم أكثر من أي شـــخص آخر إذا التزم بمثل هذه الصفات وتعهد بزرعها في طلبته ليكونوا بعد ذلك مواطنين صـــالحين يتحقق من خلالهم النفع العام لهم ولامتهم.

ثالثا : المبادئ الواجب مراعاتها حتى يتم التعليم الفعال.

هناك مجموعة من المبادئ ينبغي مراعاتها حتى يتم التعليم الفعال منها :

١- **توضيح الأهداف** : على نحو يمكن الطلبة والمعلمين من ترجمتـــها الـــى أنمـــاط ســـلوك ملاحظة ، وقابلة للقياس.

٢- **التنظيم** : حيث يجب أن تنظم المواد ، والخطط التي تستعمل في الموقف التعليمي التعلمـي بشكل يجعلها حية ، غنية بالمعنى ، وذات مغزى من وجهة نظر الطلبة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٣- **النشاط الذاتي** : حيث يتعلم الطالب في الغالب حقيقة الأمر بجهده الذاتي ، أي بان يعمل ، ويطبق ، ويمرن قدراته العقلية الخاصة.

٤- **تنويع التعلم** : يجب أن تحوي خبرات الطالب التربوية جميع أنواع التعلم (تجربة حسية ، وإدراك ذاكرة ، وحل المشكلات ، وتجربة انفعالية أو عاطفية).

٥- **تهيئة التعليم** : حيث يجب أن يكون الجو الاجتماعي ، وظروف المدرسة الطبيعية سارة للمتعلم لكي يقترن التعلم باللذة في ذهن الطالب.

٦- **استخدام طرق تعليم واضحة** : وذلك بحيث يتم توجيه التعليم الذي يتم في الصف ، في ضوء استخدام المعلم لطرقٍ مباشرة واضحة الغرض ، أي تلك الطرق التي تؤدي الى النتائج المرغوبة فيها في أقصر مدة ممكنة ، على أن تكون واضحة ، وغير مزعجة للطلاب (الحيلة ، ١٩٩٩).

من خلال ما سبق يرى الباحث أن التعليم الفعال له مبادئ كثيرة لكنها بحاجة الى معلم فعال يعمل على تطبيقها بكل طاقاته وقدراته ، فالمعلم هو أحد المكونات الرئيسة في العملية التربوية ، وهو العنصر الفاعل في جعلها كائنا حيا متطوراً وفاعلاً ، وهو حجر الزاوية في تطويرها.

ومهما تحدثنا عن التعليم والتعلم الفعال فانه لابد من المعلم الجيد الذي يمكن أن تتطور العملية التربوية على يديه ، لان المعلم الجيد يمثل دائما شرطا رئيسيا فيها ، حيث أن أحسن المناهج الدراسية قد تموت في يد معلم لا يقدر على تدريسها ، والمنهج الميت قد تعود إليه الحياة إذا وجد معلما قديرا متفتحا قادرا على إيصال المعلومات بطريقة شيقة ولبقة لطلبته .

رابعا : الأدوار الجديدة للمعلم.

لم تعد وظيفة المعلم الجديدة مقتصرة على نقل المعلومات من الكتاب بل شملت مهمات متعددة أبرزها :

• **الإعلام** : يقوم المعلم بتوجيه الطلبة إلى مصادر المعرفة المختلفة ، كما يقوم بنقل معلومات جديدة بطريقة مباشرة الى الطلبة ، والجديد في هذا الدور أن المعلم لا يلقن ولا يقضي وقته في المحاضرة والشرح ، وإنما يعلم ويناقش أيضا.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* **إثارة دافعية الطلبة :** يقوم المعلم بدراسة دوافع الطلبة وحاجاتهم ليكون قادرا على إثـــارة دافعيتهم للتعلم بما يلزم ذلك من تشـــويق وتعزيـــز يدفعـــهم للاهتمـــام بالأنشـــطة التعليميـــة وممارستها.

* **التوجيه والإرشاد :** لا تقتصر مهمة المعلم على تنمية العقل إنما يتعدى ذلك الى مســـاعدته على النمو الجسمي والاجتماعي والانفعالي ، وهذا يتطلب أن يكون المعلم مطلعا على العوامـل التي تؤثر على سلوك كل طالب من خلال إعداد ملف يحوي معلومات وبيانات توضح أبعـــاد تصرفات الطالب وسلوكه ليكون المعلم قادرا على استخدام أسلوب علمي في توجيـــه الطـــالب نحو المجال الشخصي والاجتماعي والأسرى والمدرسي والمهني.

* **التخطيط :** إن تعقد عملية التعلم تفرض على المعلم أن يكون مخططا ، وهذا يتطلب القـدرة على أن يحدد المعلم أهدافا محددة قصيرة المدى وأهدافا بعيدة المدى للموقف الصفي والموقـف التعليمي ليضمن توجه أنشطته وأنشطة طلابه في اتجاه تحقيق هذه الأهـــداف . ولا تتحصـــر مسؤولية المعلم في الانفراد بالتخطيط ، بل تتعدى ذلك الى إثارة اهتمام طلبته للمشـــاركة فـــي تخطيط الأنشطة الصفية وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التخطيط الشامل لمختلـــف أنشـــطتهم الأخرى.

* **إدارة الصف :** وهي تعني القدرة على تهيئة البيئة التعليمية المناسبة التي تمكن الطالب مـــن التعلم في جو من الحوافز الإيجابية والانضباط الذاتي وسيادة جو من النظام يمكن الطالب مـــن العمل بفعالية . والمعلم ينظم عملية مشاركة الطلبة في التخطيـــط للنظـــام الصفـــي والنظـــام المدرسي لكي يكونوا قادرين على احترام هذه الأنظمة.

* **القيادة :** حيث يستطيع المعلم ممارسة دور القائد إذا استطاع أن يؤثر في طلبتـــه باتجـــاه إيجابي وهذا يتطلب أن يكون المعلم قادرا على استخدام المهارات الإنسانية السليمة والمـــهارات الفنية التي تجعله قادراً على تحقيق أهداف الصف في جو من الرضى والارتياح.

والمعلم كقائد ينظم عملية إشراك الطلبة في تنفيذ الأنشطة الصفية وفي تقويمها ويشـــجع الطلبة على تحمل المسؤولية لخلق قيادات طلابية ، ويقوم المعلم القائد بتخطيط ومتابعة وتقويـــم أنشطة الطلبة.

* **التقويم :** تتوقف فعالية الكثير من الأنشطة الصفية على مدى قدرة المعلم على ممارسة هذا الدور ، فيشجع المعلم الأنشطة الإيجابية ويعززها كما يحدد الأنشـــطة الســـلبية ويحصرهـــا ، والمعلم يستمر في الدور باستمرار ، فيقوم كل نشاط ويشرك الطلبة في عملية إصدار الأحكـــام المتعلقة بجدوى مختلف الأنشطة الإيجابية ووضع برامج جديدة لتطويرها حيث لا تقتصر فقـــط على إصدار الأحكام ووضع الدرجات لكل نشاط.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* **البحث :** ترتبط هذه الوظيفة بالنمو المهني للمعلم حيث يحاول الحصول على معلومات ومبادئ وقوانين جديدة ، فيجري دراسات وأبحاث تربوية يستخدم فيها الأسلوب العلمي في معالجة المشكلات ، كما يدرب المعلم طلبته على مهارة البحث ليتمكن الطالب من إتقان طرق الحصول على المعرفة ويزيد من معلوماته ويوسع خبراته بشكل مستمر ، وينمي المعلم اتجاهات البحث والتنقيب عند طلبته ليواجهوا مشكلاتهم بأسلوب موضوعي علمي.

والبحث هو وسيلة المعلم الى التجديد والابتكار ، وهو وسيلة الطالب الى النمو المعرفي والإبداع والاعتماد على النفس في الوصول الى الحقائق.

* **العمل الاجتماعي :** يقوم المعلم باعتباره رائدا اجتماعيا بتطوير علاقات المدرسة بالجماعات الموجودة في البيئة المحلية ، ويقدم لها خدمات من خلال المدرسة ويشترك في نشاطاتها ويساهم في تطويرها ، كما يهتم المعلم بالعمل الاجتماعي داخل الصف فيشجع العمل الجماعي ويركز على قيم التعاون بدلا من المنافسة ، والروح الجماعية بدلا من الفردية ، وينظم الطلبة في مجموعات عمل أو نشاط حسب ميولهم وقدراتهم ، ويحاول دفع الطلبة في هذه المجموعات الى التماسك والتضامن والمحافظة على وحدتها (المومني ، ١٩٩٣).

ويستخلص الباحث مما سبق بأن دور المعلم التقليدي كملقن للطلبة من خلال المعلومات التي كان يحفظها عن ظهر قلب لم يعد هو الدور الرئيسي بل تعددت أدواره لتشتمل على أدوار أخرى متعددة ومتجددة بفعل التطورات العلمية والمستجدات الحديثة ومن هذه الأدوار إثارة الدافعية عند الطلبة حيث أصبح الطالب يمثل محورا مهما في العملية التعليمية التعلمية ، كما أن من أدوار المعلم الإعلام ، والتوجيه والإرشاد ، والتخطيط ، والقيادة ، وادارة الصف التي لم تعد تعتمد على الأسلوب القسري وتوفير الهدوء بأي أسلوب حتى لو كان قاسيا وعنيفا ، وكذلك التقويم الذي لم يعد مقتصرا على الامتحانات التحريرية أو التسميع بل تعداه الى أساليب حديثة في التقويم فالطالب له طاقات وقدرات يمكن أن تتفجر بالإبداع الخلاق إذا أحسن استغلاله وكل طالب يختلف عن الآخر في طاقاته وقدراته ، كما أن العمل الاجتماعي يعتبر من المهام الأدوار المهمة التي استجدت على أدوار المعلم ، ولكن الحقيقة أن هذه الأدوار يجب أن تتكامل بحيث تمثل دائرة تلتقي جميعها على هدف واحد وهو تربية جيل واع مبدع وخلاق.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

خامسا : التدريب أثناء الخدمة.

تحرص الدول المتقدمة والنامية في الوقت الحاضر على تنمية مواردها البشرية واستثمارها إلى أقصى حد ممكن ، وذلك من خلال رفع مستوى أدائها وتحسين مقدرتها الإنتاجية ويعتبر التدريب أثناء الخدمة مصدرا أساسيا من مصادر تنمية الموارد واستثمارها على أفضل وجه .

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة يشكل ضرورة ملحة في جميع الوظائف والأعمال التي تنمو نموا مستمرا في عناصرها البشرية حتى يمكنها مواكبة المتغيرات السريعة والمتطورة في مجال عملها ، فانه يشكل في مهنة التعليم وقطاع التربية ضرورة أكثر إلحاحا وأشد مطلبا ، وذلك لأن مجال التخصص ومواد الإعداد المهني تتطور باستمرار من خلال ما يظهر فيها من حقائق علمية جديدة في أساسيات مناهج التعليم أو الأفكار والاتجاهات التربوية والنفسية ، ومن ثم تلبية تلك الاتجاهات التربوية ومواجهة التحديات التقنية الجديدة سوف تعتمد وبشكل مباشر على تحسين برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة (فالوقي ، ١٩٨٧).

ويقول الفرا (١٩٩٦) أن التدريب جزء لا يتجزأ من عملية الإعداد ، من منظور الأداء المتميز وهو يحتاج إلى تدريب على مهام الوظيفة في سياقها الحالي والمستقبلي ، لذلك لابد من حتمية الإفادة من تقويم برامج الإعداد وتصحيح مساراتها ومنطلقاتها والإفادة من التغذية الراجعة في ذلك ، كما أن الحاجة ماسة إلى تطوير أساليب جديدة للتدريب تمكن المعلم من الإفادة الحقيقية من برامج التدريب إلى أقصى حد ممكن ، وضرورة عدم الاعتماد على الأساليب الروتينية القديمة في التدريب ، والوعي بعناصر التدريب التربوي الأربعة الرئيسية وهي :-

١- التخطيط المحكم.

٢- المدرب الماهر.

٣- المعلم المتدرب الراغب في التعلم والتدريب مع توافر الحوافز والدافعية.

٤- التسهيلات التدريبية الملائمة.

ويقول لويس روبين أن كل برامج التدريب الحالية فيها نقاط ضعف ، ونقاط قوة ويجب تقويمها لتحديد الأمور التي يجب إبقاؤها وتطويرها والأمور التي يجب تغييرها ، وأن هناك حاجة للمراجعات السريعة للبرامج لتوضيح الخبرات المهنية التي يحصل عليها الممارسون ، واتخاذ الإجراءات الكافية للانتقال بين النظام الحالي والنظام الأفضل ، وأن المعلمين باعتبارهم العوامل الرئيسية في التغيير والتطوير داخل المدارس ، سيأخذون

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بالإصلاح وبكل ما هو جديد عندما يكونون على الأقل مسئولين عن تحديد مشكلاتهم التعليمية الخاصة واحتياجاتهم ومتطلباتهم وشروطهم ومشاركتهم في اختيار ذلك وابتكار أساليب جديدة وملائمة لمواجهة هذه الاحتياجات والمطالب (الفرا ، ١٩٩٦).

وقد اختلف العلماء والمربون حول تحديد مفهوم التدريب ، فهناك من عرف التدريب على " انه جهد منظم ومخطط له لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها ، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي وبناء " (درة وزميلاه ، ١٩٨٨).

ويرى عساف (١٩٨٢) أن التدريب " هو نشاط مخطط له ، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة ، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء ، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات ، مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ومقدرة إنتاجية عالية ".

أما الطخيس (١٩٨٨) فيعتبر أن التدريب من مهام إدارة الأفراد في أية منظمة ، ولابد لهذه الإدارة من تدريب أفرادها ، وذلك لتأهيلهم للقيام بمسؤولياتهم المختلفة ، لمقابلة التطور المستمر الذي يتعرض له العمل.

ويرى عبد الوهاب (١٩٨١) أن التدريب " هو عملية منظمة مستمرة ، محورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى أحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية ومستقبلية ، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها ".

أما برعي (١٩٧٣) فيرى أن التدريب بصفة عامة " هو عبارة عن عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ، وهدفه اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التي يحتاجها الإنسان ".

أما عبد الوهاب (١٩٧٥) فيعرف التدريب على انه " عملية منظمة ومستمرة تسعى إكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بها بالمعارف أو المهارات أو القدرات أو الأفكار أو الآراء اللازمة لأداء أعمال محددة ، وذلك بقصد تحقيق الأهداف المنشودة بشكل فعال ".

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما يقصد بالتدريب عند زكي (١٩٨٩) " تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات أو المعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل ".

ويرى ديريك (Derck ,1979) أن التدريب هو" الأداة الأساسية لتطوير القدرات والتأهيل لإشغال المناصب والأدوار الوظيفية ، فالتدريب هو الوسيلة لتنمية قدرات العاملين على الأداء أو إنجاز المهام وإدراك المسئولية في إطار الانتماء للمنظمة ، فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية تغيير الأفراد في معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم السلوكية ".

ويعرفه مهدي (١٩٨٤) على أن التدريب هو " عملية تعديل إيجابي لسلوك الفرد مهنيا أو وظيفيا بهدف إكسابه معارف ومهارات لأداء العمل وتعديل مواقفه لصالح العمل والمنظمة . فهو محاولة لتغيير سلوك الأفراد نحو استخدام طرق وأساليب افضل في أداء أعمالهم ".

ويعرف نصار (بدون تاريخ) التدريب " بأنه العملية التي بمقتضاها يتم تحديد حاجة القوى العاملة من المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لأداء العمل وفق مستويات معينة ومحددة إلى الإتقان والتفوق الذي يؤدي إلى نمو المنظمة ".

ويعرفه الدوري (١٩٧٦) على أنه " مجموعة من الأنشطة الموجهة إلى إحداث تنمية مستمرة ومنظمة لمعارف ومهارات الأفراد في المنظمة على اختلاف مستوياتهم الإدارية ، وتحسين سلوكهم واتجاهاتهم بقصد رفع الكفاءة الإنتاجية ".

ويشير ميتشيل (Mitchell ,1987) إلى أن الوظيفة الأساسية للتدريب هي الإسهام في إحداث التغييرات التي تساعد على حل عدد كبير ومتنوع من المشكلات التي تواجهها المؤسسات المختلفة.

ومن هذا المنطلق فان برامج تدريب المعلمين هي أحد اوجه التدريب السارية وتبرز أهمية هذه البرامج في أنها تأتي بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الميدانية الواقعية ، إذ تتضح له هذه المشكلات نتيجة لمواجهته لها بشكل مباشر (الفرا ، ١٩٩٦).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد بينت دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين التي قامت بها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٧٧) أن تدريب المعلمين يتطلب التأكيد على الجوانب الآتية :

* النمو الذاتي للمعلم مما يجعله قادرا على مواصلة التعلم ، وتطوير مهاراته ، وقدراته واستثمارها بما يفيد ذاته ومجتمعه ، وذلك من خلال الأساليب المتعددة للتعلم الذاتي
* تجسيد المفاهيم الجديدة للتربية المستمرة وتأكيد علاقاتها الفعالة بالتنمية التربوية على مختلف مستوياتها .
* العمل في إطار متكامل بين الإعداد قبل الخدمة وفي أثنائها (الفرا ، ١٩٩٦).

وقد حدد مالكولم (Malcolm ,1978) في دراسة قام بها لليونسكو في باريس حول برامج تدريب المعلمين في كندا ومجالاتها وأهدافها . أن هذه البرامج معنية بتطوير مهارات المعلمين ومعارفهم ، وبما يخدم ويطور عملهم المهني ، والإعداد للأدوار الجديدة لهم في ضوء المستجدات ، والتركيز على الجوانب العملية والتعليم عن طريق العمل (, Learning by Doing) واعتبار كل معلم بحكم وظيفته طالباً مستديماً (الفرا ، ١٩٩٦).

وقد عرف حسن (١٩٨٧) التدريب أثناء الخدمة على أنه " جميع البرامج والدراسات الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما أشبه ذلك ، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي للمهنة " .

وقد عرف برعي (١٩٧٣) التدريب أثناء الخدمة على أنه " العملية التي يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك باكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة " .

ويعرف تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه " العملية التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون المعلمين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية ، وهو بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوى أدائه لمهنته (يوسف ، ١٩٨٥).

ويعرف إنجرسول (Ingersoll , 1975) التدريب أثناء الخدمة للمعلمين بأنه " النشاط الرسمي الذي يتم تنظيمه للمعلمين من خلال النظام المدرسي بغرض تحسين أداء المعلم ورفع كفاءته.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويعرف يوسف (١٩٨٥) تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه " كل نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شانه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم وازدياد طاقة المعلمين الإنتاجية.

ومن هنا فان التدريب أثناء الخدمة للمعلمين (In Service Training) يشمل بذل الجهود بهدف تغيير سلوك المعلم ، وتطوير مهاراته وقدراته وذلك بعد التحاقه بالعمل في المدرسة. ، ولا تقتصر برامج التدريب أثناء الخدمة على المعلمين الجدد في الميدان ، ولكنها تشمل المعلمين كافة مع مراعاة الفروق بينهم والحاجات الخاصة لهم ، وهذا التدريب قد يأخذ أشكالا عديدة منها : الورشات التدريبية (Work shops) ، أو التسجيل بمساقات محددة تقدمها مؤسسات التعليم العالي (College Course Work) ، أو الالتحاق بدورات تقدمها المؤسسات المحلية التي يعمل فيها (Local Agencies).

** تعقيب على التعريفات السابقة :

يستنتج الباحث من التعريفات السابقة للتدريب والتدريب أثناء الخدمة ما يلي :

* أن التدريب أو التنمية جهد منظم يقوم على التخطيط.
* أن التدريب يتناول كفايات القوى البشرية في التنظيم وهي المعارف والمهارات والاتجاهات ويعمل على تنميتها وتطويرها.
* تتم تنمية وتطوير الكفايات من خلال التعلم المنظم المخطط لإحداث التغيير المطلوب في سلوك العاملين.
* أن التدريب يركز على الأداء الحالي والمستقبلي فيحاول رفع مستواه.
* يعود التدريب بالفائدة على الأفراد والجماعات الصغيرة والتنظيمات والمجتمع.
* هناك حاجة لتضافر جهود التخصصات الفرعية في حقل القوى البشرية لتحقيق الفوائد السابقة.
* أن الهدف من تدريب المعلمين هو توعيتهم بالسياسة التعليمية والتنظيمات التربوية وتوعيتهم بقضاياهم الشخصية والاجتماعية والمهنية.
* أن الهدف من التدريب للمعلمين هو التعريف بأهمية المعلم وأثره على المجتمع.
* يهدف التدريب الى تقوية الاعتزاز بالعمل وتقوية شعور الانتماء للمهنة.
* يهدف التدريب الى تطوير الأهداف العامة للتدريس وتوحيدها.
* أن نقل الخبرات وتوحيدها في الميدان يعتبر من أهداف التدريب.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

سابعا : الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين.

هناك اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين تستلزم ضرورة استحضار الواقع المدرسي ، وواقع المتدربين ، وتقويم وتحليل الحاجات التدريبية للمعلمين ، ومشاركة المعلمين في التخطيط للبرامج التدريبية ، ويمكن رصد عدد من المرتكزات التي تقوم عليها الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين وهي كما يلي :

* تحديد الأهداف النهائية لكل برنامج تدريبي ، والأهداف التفصيلية لمحتواه ، ومراحل تنفيذه تحديدا إجرائيا واضحا .

* توصيف عمل المعلم توصيفا دقيقا ، وتحليل المهام المطلوبة منه ، ومتطلبات تحقيقها من كفاءات ومهارات .

* تنمية المهارات والقدرات والاتجاهات اللازمة للتربية المستمرة أهمية التدريب لاكتساب مهارة الأداء .

* تطبيق المفهوم الشامل للمنهج ، عند إعداد البرنامج التدريبي ، حيث يتضمن تحديد الأهداف والمحتوى والخبرات والأنشطة والوسائل والتقنيات التربوية والقراءات الخارجية والتقويم المستمر .

* مراعاة مبدأ تفريد التعليم (Idividualizing Instruction) والتعلم الذاتي في التخطيط المرن للبرامج التدريبية ، وعند إعداد المواد التعليمية واقتراح الأنشطة.

* المشاركة الفعالة للمعلمين المتدربين في مراحل تخطيط البرامج وتنفيذها وتقويمها وتطويرها.

* ممارسة التقويم الذاتي والإفادة من التقويم البنائي (Formative Evaluation) والتقويم النهائي (Summative Eval.) والتغذية الراجعة (Feed back) في برامج التدريب.

ومن الاتجاهات الحديثة في تصميم محتويات البرنامج التدريبي أن يكون موجها نحو العمل حيث التدريب الموجه نحو العمل (Task – Oriented Traning) . ولعله من المفيد في هذا المجال أن نركز على الاتجاهات الحديثة التالية عند إعداد برامج تدريب المعلمين في بلادنا .

* **وضوح وتحديد أهداف برامج التدريب** : وهي تقوم على وضوح أهداف البرامج التدريبية وتحديدها وصياغتها بلغة سلوكية ، تحدد الأداء الذي سيتقنه المعلم بعد الانتهاء من البرنامج.

* **تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين** : وذلك للشعور بأهمية البرامج وارتباطها بحياة المعلمين العملية والاضطلاع بأدوارهم المهنية المقبلة في المدارس بكفاية واقتدار.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* **المرونة وتعدد الاختيارات في برامج التدريب** : المرونة في متطلبات القبول والتخرج وتنوع الاختيارات في مجال البرامج والمقررات والأنشطة ، بما يساعد على تحقيق الأهداف المحددة.

* **التوجه نحو مدخل الكفاءات والأداء في التدريب** : وقد برزت في العقود الأخيرة تطبيقات جديدة في اتجاهات وإعداد وتدريب المعلمين وهي البرامج القائمة على الكفاءات Competency – Based Teacher Education (CBTE) والبرامج القائمة على الأداء Performance – Based Teacher Education (PBTE)

* **التكامل أو التوافق بين النظرية والتطبيق (الممارسات العملية)** : إن معيار الفعالية والنجاح لبرامج تدريب المعلمين ، يحدده مدى مقدرة البرامج على ترجمة الأفكار النظرية إلى ممارسات أدائية وأهداف إجرائية ، يمكن ملاحظتها في سلوك المتدربين.

* **استمرارية عملية تدريب المعلمين** : لا تتوقف عملية تدريب المعلمين بانتهاء البرنامج ، إذ أنها عملية مستمرة تبدأ بالإعداد قبل الخدمة ، وتستمر طوال الحياة المهنية للمعلم ، لمواجهة التطورات الاجتماعية والعلمية والتكنولوجية ، ويرتبط ذلك بمبدأ التربية المستمرة (Long Life Education).

* **استثمار نتائج البحوث والدراسات العلمية** : حيث يتم توظيف نتائج البحوث والدراسات في عملية التطوير والتحسين وترشيد القرار.

* **استثمار تكنولوجيا التربية** : وذلك عن طريق الانتفاع بالوسائط التكنولوجية ، وتوظيفها في عمليات إعداد المعلمين وتدريبهم .

* **تفريد التعليم** : بحيث أن يتعلم كل متدرب وفق قدراته الخاصة وحاجاته المتميزة ، وأن يتقدم في البرنامج وفق سرعته الخاصة وظروفه وتوفير النمو الذاتي وان يتعلم بمفرده.

* **أنماط منهج المتعدد الوسائط** : ويقوم على اعتماد مجموعة من الوسائط والمواد التعليمية المطبوعة والمسموعة والمرئية ، وكذلك على المشاغل وورش العمل ، والندوات والتلفزيون التعليمي ، والإذاعة والفيديو ، والبحوث الإجرائية الميدانية ، واختيار كل معلم متدرب للنشاط الذي يناسبه (الفرا ، ١٩٩٦).

بعد الاطلاع على الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين فان الباحث يرى أنه من الجدير بالذكر القول أن هذه الاتجاهات الحديثة في التدريب لا تكون ناجحة وفعالة إذا لم تكن الاحتياجات التدريبية للمعلمين أو المتدربين أهدافا رئيسة لأية دورة تدريبية ، إضافة إلى توفر شروط أخرى كما سبق ذكره في كثير من الدراسات السابقة التي تحدثت عن فعالية الدورات التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثامنا : الاحتياجات التدريبية.

هناك حقيقة ثابتة في مجال التدريب مفادها أن فعالية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها وتقويمها تعتمد أساسا على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يترتب عليها تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه ومستوى الخبرة المطلوب (ياغي ، ١٩٨٨).

ومن هنا فان الحاجة التدريبية يمكن تعريفها بشكل عام أنها " حالة توتر لدى شخص ما تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف معينة ، وتستخدم (الحاجة) على أنها اصطلاح شامل يضم الدوافع والبواعث والرغبات والحوافز والأمنيات" (يوسف ، بدون تاريخ).

ويعرف سكيفاني(Schifani , 1975) الحاجة بأنها الفجوة التي تؤدي الى تعارض بين الأداء الفعلي (ما هو كائن) ، والأداء النموذجي (ما ينبغي أن يكون).

أما محمود (١٩٨٠) فقد عرفها بأنها " مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات واتجاهات الأفراد من اجل تلبية متطلبات العمل ومجابهة المشكلات التي تحدث في المنظمة " .

ويشير روبنسون (Robinson , 1985) إلى أن الحاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية تعني إلى أن هناك نقاط ضعف في النظام تحتاج الأهداف فيها إلى علاج وتقوية بواسطة البرامج التدريبية بصورة أهداف أخرى ، وان الحاجة التدريبية هي الفجوة بين المتطلبات الفعلية لوظيفة ما والقدرات الحالية للشخص الذي يشغلها والشيء نفسه ينطبق على المنظمات والمؤسسات ككل.

وقد عرف برعي (١٩٧٥) الاحتياجات التدريبية على أنها " أنها مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم ومعارفهم ورفع كفايتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم بناء على احتياجات ظاهرة يتطلبها العمل لتحقيق هدف معين.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أما علي السلمي (١٩٧٤) فقد عرف الاحتياجات التدريبية على أنها " أنـها مجموعـة التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد من ناحية أو أكثر بهدف جعله صالحـا لشـغل وظيفتـه والقيام بعمله ".

وقد عرفها مورلاند (Moreland , 1977) على أنها عبارة " عملية تقويـم للوضـع الحاضر والمستقبل يتم من خلالها التعرف إلى الاحتياجات التدريبية اللازمـة كوسـائل تمـد المتدربين باللازم حتى يرفعوا من مستويات أدائهم أو يتأثروا بالتغيرات المرغوب فيها.

أما رفاع (١٩٩٣) فقد عرفها على أنها " مجموع التغيرات المطلـوب إحداثـها فـي معلومات المعلمين وخبراتهم التي ينبغي أن يحتوي عليها برنامج التدريب المقدم لـهم لرفـع مستوى أدائهم.

ويؤكد عبد الوهاب (١٩٨١) على أن الاحتياجات التدريبية " هي تلك النتائج المحـددة التي يراد الوصول إليها لمواجهة تغييرات متوقعة تكنولوجية ، أو تنظيمية ، أو إنسانية " .

ويمكن تعريف الاحتياج التدريبي على أنه التفاوت بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون.
كما يمكننا أن نعرف الاحتياجات التدريبية على أنها " مجموع التغييرات المطلوب إحداثها من معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسة لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل " (الخطيب ، ١٩٩٧)

وهناك من يميل إلى تصوير الاحتياجات التدريبية على أنها :
١- معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة -فنية أو سـلوكية-يـراد تنميتـها أو تغييرها أو تعديلها ، إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية ، أو بسبب ترقيـات أو تنقلات ، أو لمقابلة توسعات ونواحي تطوير معينة ، أو حل مشكلات متوقعة ، إلى غير ذلـك من الظروف التي تقتضي إعدادا ملائما لمواجهتها.
٢- نواحي ضعف ، أو نقص ، فنية ، أو إنسانية ، حالية أو محتملة ، في قدرات العـاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم ، أو مشكلات محددة يراد حلها (الخطيب ، ١٩٩٧).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وهناك من يرى الاحتياجات التدريبية على أنها أهداف للتدريب تسعى المنظمة أو المؤسسة إلى تحقيقها في سبيل تحقيق أهداف أكبر لتلك المؤسسة يمكن التعبير عنها دائما بمعايير سلوكية واقتصادية . وهذا الاتجاه يتمثل في مدخل النظم الذي يؤكد على ضرورة ربط الاحتياجات التدريبية بالهدف وبالموقف العام في المنظمة (الخطيب ، ١٩٩٧).

و يعرف عبد الرحمن (١٩٧٧) الاحتياجات التدريبية بأنها " مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وخبرات العاملين ، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل.

وقد أكد عبد الوهاب (١٩٨١) على نقطتين هامتين بشأن الاحتياجات التدريبية وهما ما يلي:

<u>الأولى :</u> أن يتحدد ما إذا كانت المشكلات الموجودة أو جوانب الضعف والقصور يمكن مواجهتها عن طريق التدريب وذلك لان بعض هذه الجوانب أو المشكلات يمكن مواجهتها عن طريق سياسات أخرى.

<u>الثانية :</u> إن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة ، لأن الاحتياجات التدريبية تتغير وتتنوع بتغير الظروف المحيطة والمشكلات التي تصادفها المؤسسة والعاملون فيها .

ويؤكد روبنسون (Robinson ,1985) على أنه من اكثر المسلمات قبولا في الأوساط التدريبية ، المقولة التي تقرر أن التدريب يجب أن يصمم لمواجهة الاحتياجات التدريبية وأن هذه الاحتياجات التدريبية تمثل المدخلات الأساسية للنظام التربوي وأن تحديد هذه الاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز لبناء الخطط والبرامج التدريبية المصممة لتلبية هذه الاحتياجات.

ولكي يحقق التدريب أهدافه يجب أن يعتمد على نشاط ، أو جهد مخطط هادف يقوم على الدراسة العملية والعلمية ، للكشف عن الاحتياجات حيث أن مشكلة التدريب إنما تتركز في عدم تحديد تلك الاحتياجات التدريبية ، ومن ثم فان الجهد التدريبي يفقد هدفه الدقيق وبالتالي يحدث التشتت والضياع (السلمي وساطع ، ١٩٨٤).

ويعتمد الموقف التدريبي على تنظيم ما يراد التدرب عليه أي أن الاحتياجات التدريبية تمثل الركن الأساسي للنشاط التدريبي ، وبدون دراسة هذه الاحتياجات يصبح التدريب مجرد

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

نشاط صوري ، لا يبرر ما ينفق عليه من أموال وما يبذل في سبيله من جهد (الجميعي ، بدون تاريخ).

وفي الورقة العلمية التي قدمها الطويل (١٩٩٠) عن التجربة الخليجية في مجال التدريب الإداري ومشكلاته أشار إلى أن التدريب لا يحقق درجة عالية من الفاعلية إلا إذا بني على احتياجات تدريبية يتم تحديدها بصورة دقيقة . وتدعم ذلك جميع النظريات الإدارية المعاصرة التي تؤكد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أساسية في عملية التخطيط للتدريب. وقد اعتبر عدم تحديد الاحتياجات التدريبية من المشكلات البارزة التي يعاني منها التدريب الإداري في معاهد الإدارة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي (الزعبي ، ١٩٩١).

تعقيب على التعريفات السابقة :

مما سبق يتضح ما يلي :

* ركزت بعض التعريفات على أن الحاجة التدريبية هي الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب.
* ذكرت بعض التعريفات أن الحاجة التدريبية هي عبارة عن تغيرات مطلوبة لمجابهة مشاكل العمل.
* أوضحت بعض التعريفات أن الحاجة التدريبية عبارة عن نقطة ضعف أو قصور تحتاج الى تقوية.
* عملت بعض التعريفات على وصف الحاجة التدريبية على أنها تعتبر تقويم للوضع الحاضر لمعالجته وتعديله مستقبلا.
* بينت بعض التعريفات أن الحاجة التدريبية عبارة عن نتائج محددة ومطلوبة لمواجهة تغيرات متوقعة.

ومن هنا فان الباحث يستخلص تعريفا للاحتياجات التدريبية فيرى أنها " عبارة عن جوانب ضعف أو قصور ناتجة عن مشكلات العمل أو التطورات العلمية أو الترقي في السلم الوظيفي وهي تمثل الركن الأساسي لعملية التدريب الفعالة وهي عملية مستمرة وبحاجة الى تنظيم وتحديد دقيق ومفصل لها من أجل العمل على علاجها أو التخفيف من حدتها على الأقل.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تاسعا : تصنيف الاحتياجات التدريبية.

تصنف الاحتياجات التدريبية في ثلاث مجموعات رئيسية هي كالتالي:

• **الأهداف الروتينية :** وهي الأهداف التي تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة ، وتعمل على دعم القدرات والمهارات المتاحة دون تحقيق الانطلاق بهذه الكفاءة أو القدرات والمهارات إلى آفاق أعلى أو مجالات غير عادية ترمي إلى تمكين المنظمة أو المؤسسة من الاستمرار في نشاطها بالأساليب المعتادة وفي حدود أنماط الأداء المقررة ، وبالتالي المحافظة على استمراريتها وبقائها .

• **أنها حل المشكلات :** وهدفها الرئيس هو الكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المنظمة ، ثم تحليل أسبابها ودوافعها وبالتالي تخطيط وتصميم وتنفيذ العملية التدريبية بقصد توفير الظروف المناسبة للتغلب على المشكلات ومحاولة إيجاد حلول لها .

• **أهداف ابتكاريه :** وتهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة ترتفع بمستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليها ، وتحقق بذلك تميزا في موقف التنظيم بالقياس للتنظيمات الأخرى المماثلة أو المنافسة (الأسعد ، ١٩٩٢).

من خلال التصنيف السابق للاحتياجات التدريبية يرى الباحث أن الاحتياجات التدريبية تمثل الأهداف العامة للمؤسسة التي كانت قد وضعتها منذ البداية ، وأن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق يسهل عملية التدرب عليها ؛ لأنها تمثل مشكلات تواجه هذه المؤسسة من خلال عامليها وبالتالي حل هذه المشكلات يؤدي لتحقيق الأهداف العامة والوصول الى أعلى مستوى من الابتكار والإبداع.

عاشراً : مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية.

تتحدد مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

• **مستوى الأفراد (Individual Level)** تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد الذي يمثل نقطة البداية الصحيحة لأي برنامج تدريبي . فلكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته وطبيعتها ، وخلفيته العلمية والثقافية ، وخبراته العملية والشخصية ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإن التركيز على تحديد احتياجات الأفراد التدريبية يجعل من الممكن وضع برامج تدريب وتنمية تلبي تلك الحاجات ، كما يسهل تحقيق نتائج ملموسة يشعر بها الأفراد.

*مستوى الجماعات (Group and team Level) تتعلق الحاجات بمجموعة من المديرين أو المسئولين أو المشرفين الذين لهم حاجات تدريبية مشتركة.

*مستوى التنظيم (Organization Level) يتم تحديد الحاجات التدريبية على مستوى التنظيم من خلال قيام التنظيم بتجميع حاجات الأفراد وحاجات الجماعات وتصميم برامج تدريبية مستخدما فيها كافة الموارد المتاحة لديها للتوفيق بين حاجات الأفراد والجماعات من جهة وحاجات التنظيم ككل من جهة أخرى (شرف الدين ، ١٩٩٥).

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أنه لا يمكن الاستغناء عن أي مستوى في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية إلا أنه يفضل أن تكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوي الأفراد والجماعات أي على المستوى الإجرائي كما سبق في الدراسات السابقة ، وهذا ما بدأت تطبقه وزارة التربية والتعليم من خلال برنامج " **المدرسة وحدة تدريب** " ، حيث أن فائدة مثل هذا المشروع يتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد أو الجماعات حيث تكون الفئة المراد تدريبها تواجه مشكلات متشابهة أو مشتركة.

حادي عشر : أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.

يجمع الكثير من المهتمين بعمليات التدريب على أن هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتتمثل أهم هذه الأساليب فيما يلي :

* تحليل التنظيم (Organizational Analysis) ويقصد بتحليل التنظيم فحص عدة جوانب تنظيمية وإدارية مثل أهداف المنظمة ، ووظائفها ، واختصاصاتها وسياساتها ، ولوائحها ، وكفاءاتها ، ومصادرها البشرية ، والمناخ السائد في علاقاتها بهدف تحديد المواقع التنظيمية التي يكون فيها التنظيم ضروريا ، ونوع التدريب المطلوب ، فإذا كان الأمر كذلك – نقص التدريب – فان الاحتياج التدريبي يعرف بدقة ويعين موقعه على الهيكل التنظيمي ويتحدد نوع التدريب اللازم لمقابلته.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* **تحليل العمليات (Operational Analysis)** يهدف تحليل العمليات إلى دراسة المهام أو الأعمال المختلفة التي تقوم بها المنظمة ، وتحليل محتويات الوظائف المختلفة ، فتجمع معلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها والظروف المحيطة بها ، كما تجمع معلومات عن المهارات والمعلومات والقدرات الضرورية لأدائها والمستويات المقبولة لها ، وذلك بهدف تحديد نوع التدريب المطلوب ، وتقرير نوع المهارات والمعلومات والصفات المطلوبة لأداء العمل . أي أن تحليل العمليات يساعد في تحديد محتويات التدريب على أساس ما يجب أن يفعله شاغل الوظيفة لأداء المهمة أو العمل بطريقة فعالة ، وكذلك فإنها تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص لدخول البرنامج التدريبي الملائم.

* **تحليل الأفراد (Individual Analysis)** ويتم ذلك من خلال قياس أداء شاغل الوظيفة في وظيفته الحالية وتحديد مدى نجاحه في أدائها ، وذلك من خلال المقارنة بين المهارات والمعارف والاتجاهات السلوكية والأفكار التي يمثلها الفرد في المنظمة مع المهارات والمعارف والاتجاهات التي يفترض توافرها لأداء وظيفته الحالية ، ولأداء وظائف أخرى مستقبلية (شرف الدين ، ١٩٩٥).

ولكي يمكن التوصل إلى ذلك فإنه يجب على المخطط للتدريب أن يقوم بدراسة الفرد من عدة جوانب منها : المواصفات الوظيفية والخصائص الشخصية والجوانب السلوكية ومحاولة التوصل إلى تحديد للمعلومات أو المهارات أو الممارسات أو الاتجاهات التي تلزم إضافتها أو تعديلها أو إعادة تكوينها وعليه يمكن تحديد الأشخاص الذين يجب أن يدربوا من اجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي (ياغي ، ١٩٨٣).

ويتضح مما سبق أن أسلوبي تحليل العمليات ، وتحليل الأفراد يعمل في النهاية على تحقيق الأهداف التي تم وضعها على مستوى التنظيم ، والمؤسسة ، فتحليل التنظيم يعني العمل لتحقيق الأهداف العامة المعلنة ، أما تحليل العمليات ، وتحليل الأفراد فيعني العمل على تحقيق هذه الأهداف من خلال أهداف قصيرة المدى تعتبر أهدافا سلوكية للدورات التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثاني عشر : الأدوات التي تستخدم في عملية حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية.

تتمثل أهم الأدوات التي تستخدم في حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية فيما يلي :

١-**المقابلات** : تلك التي تعقد للفئات المراد تدريبها ، حيث يُستَشَف من خلال هذه المقابلات الموضوعات التي يراها المتدربون مناسبة لهم ، كما يمكن أن تتم هذه المقابلات بين مسئولي التدريب وبين القادة الإداريين والمشرفين والرؤساء ، للتعرف إلى ما يرونه احتياجا تدريبيا للفئات العاملة معهم.

٢- **الاستبانات** : حيث توزع الاستبانات متضمنة الموضوعات التي يراها المسئولون التربويون مهمة ويجب تدريب المعلمين عليها ، حيث يقوم المستبينون بترتيب هذه الموضوعات وفق أولوياتها وأهميتها بالنسبة لهم ، كما يمكن توجيه الاستبيانات للرؤساء المباشرين للتعرف إلى آرائهم في أداء العاملين والتي تمثل أهمية كبيرة في تحديد الاحتياجات التدريبية نظرا لقدرتهم على تحديد جوانب الضعف والقوة والمشكلات التي يواجهها العاملون والتي يمكن علاجها بالتدريب.

٣- **طريقة اللجان التربوية** : تلك التي تدرس الموضوعات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للمتدربين وعلى ضوء هذه الدراسة توضح وتحدد الاحتياجات التدريبية.

٤- **تقارير كفاءة المعلمين الدورية** : حيث تعتبر من أهم مصادر تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، إذا ما تم إعدادها بطريقة صحيحة وباهتمام من المديرين ، بحيث تعكس صورة حقيقية لخبرات المعلمين وسلوكهم واتجاهاتهم ، وبالتالي تحديد الجوانب التي يمكن علاجها من خلال التدريب (شرف الدين ،١٩٩٥).

٥- **الاختبارات** : وهي إما أن تكون شفوية أو تحريرية يلجا إليها الرؤساء أو المسؤولون عن التدريب بهدف الوصول الى الاحتياجات التدريبية للعاملين.

٦- **تحليل المشكلات** : من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة ، وغالبا ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلات بكفاءة ، وعند

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إجراء عملية تحليل المشكلات يجب أن يتم تتبع خطوات العمل التي نتجت فيه المشـــكلة مـــع الأفراد المعنيين بها ودراسة آرائهم في أسبابها وكيفية علاجها مع تحديد الإجراءات اللازمـــة لحلها (الخطيب ، ١٩٩٧).

وبعد هذا العرض للأدوات التي تستخدم في حصر الاحتياجات التدريبية يرى البـــاحث أنه يمكن استخدام جميع هذه الأساليب ، كما يرى أن هناك أساليب تعتبر أسرع وأوســـع فـــي عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ألا أن تكامل هذه الأدوات واستخدام كل واحدة في موقعـــها يحقق النفع العظيم للمؤسسة.

ثالث عشر : الخصائص الواجب توفرها في طرق ووسائل جمـــع المعلومـــات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

هناك خصائص يجب أن تتوافر في طرق ووسائل جمع المعلومات اللازمـــة لتحديـــد الاحتياجات التدريبية أهمها :

١- **الموضوعية (Objectivity)** ويقصد بالموضوعية أن لا تعتمد المعلومـــات التـــي يتـــم جمعها على حكم أو رأي الشخص الذي يقوم بجمعها.

٢- **الصدق (Validity)** أن تتصف المعلومات التي يتم جمعها بالدقـــة والموضوعيـــة ، وأن تعبر بدقة عن الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعاملين في المؤسسة التي يتم مسحها.

٣- **الثبات (Reliability)** أي أن المعلومات التي يتم جمعها عـــن الاحتياجـــات التدريبيـــة للعاملين هي نفس المعلومات فيما لو تم جمعها في أوقات مختلفة

٤- **التحرر من عوامل التحيز " الإفساد " (Freedom From Contamination)** هنـــاك بعض العوامل المتدخلة (الوسيطة) التي يمكن أن تؤثر على دقة المعلومات التي يتم جمعـــها والمتعلقة بالاحتياجات التدريبية . ولذلك يجب أن يتم ضبط هذه العوامل وان لا يفسح المجـــال لإفساد صدق ودقة المعلومات التي سنقوم بجمعها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥- توزيع النتائج : Distribution Of Results : أن يتم توزيع تحليل المعلومات التي يتم جمعها على المتدربين ، حتى يكونوا على علم بواقع احتياجاتهم التدريبية وأولوياتها .

٦- العملية : Practicabilit : أن تكون الإجراءات والأدوات التي يتم على أساسها جمع المعلومات سهلة الإدارة ، والإدراك ، والفهم (الخطيب ، ١٩٩٧).

من خلال عرض الخصائص السابقة يرى الباحث أن توفر هذه الخصائص في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية توفر الجهد وتضمن النتيجة ، حيث أنها تعمل على التوصل إلى تحديد دقيق ، وواضح ، وقابل لترجمة هذه الاحتياجات الى أهداف سلوكية إجرائية تكون بمثابة حجر الأساس في أية دورة تدريبية قادمة لتحقيق درجة عالية من الفعالية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

مسلسل	الموضوع
أولا :	مجموعة الدراسات التي تناولت واقع ، وفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة والتي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.
ثانيا :	مجموعة الدراسات التي تبين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ينبغي مشاركته في هذا التحديد.
ثالثا :	مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ، وغيرهم.
رابعا :	مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

قام الباحث بالإطلاع على مجموعة من البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دراسته الحالية، ونظرا لتنوعها فقد تم تصنيفها الى أربع مجموعات كالآتي :-

أولا : مجموعة الدراسات التي تناولت واقع ، وفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة والتي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.

ثانيا : مجموعة الدراسات التي تبين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ينبغي مشاركته في هذا التحديد.

ثالثا : مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ، وغيرهم.

رابعا : مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

وفيما يأتي عرض لكل مجموعة من هذه المجموعات وتعليق الباحث عليها :

أولا : مجموعة الدراسات التي تناولت واقع ، وفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة والتي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.

كان من بين أهم هذه الدراسات ما قام به رايت ورفاقه (Wright et.al., 1968) الذي حاول معرفة رضا العاملين في ميدان تأهيل المعوقين عن برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لهم ، وقد أشارت هذه الدراسة أن المتخصصين في التأهيل يعتقدون أن هذه البرامج لا تعمل على تلبية حاجاتهم الحقيقية ، وأنها تفتقر إلى الفاعلية والفائدة العملية.

وقام ريتشاردسون وأوبرمان (Richardson & oberman , 1972) بدراسة اتجاهات العاملين في ميدان التأهيل نحو برامج التدريب أثناء الخدمة ، ومدى رضاهم عنها . وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) مرشدا يعملون في حقل تأهيل الأشخاص المعوقين ، و(٦٤) مديرا لمراكز التأهيل المهني للمعوقين في الولايات المتحدة الأمريكية . وقد أوضحت

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

النتائج أن كلا من المرشدين والمديرين يعتقدون أن برامج التدريب أثناء الخدمة مفيدة ، وفعالة ، وان المرشدين كانوا اكثر رضا عن هذه البرامج من المديرين.

وفي العام نفسه قام مكاليس وكورثيل (McAlees & Corthell , 1972) بدراسة استهدفت تقويم فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة للعاملين في ميدان تأهيل المعوقين في الولايات المتحدة الذين بلغ عددهم (٢٦٧٢) اختصاصيا ، وقد تكونت عينة الدراسة من المرشدين ، والمديرين ، والمشرفين ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أفراد العينة ككل يعملون على تقييم برامج التدريب أثناء الخدمة بشكل إيجابي ، إلا أن ثمة فروقاً ذات دلالة إحصائية قد ظهرت في استجابات المجموعات التي تكونت منها عينة الدراسة ، فعلى سبيل المثال اتضح أن المرشدين كانوا اقل رضا من المجموعات الأخرى عن برامج التدريب المقدمة . فقد أشار المرشدون إلى أن التدريب الذي قدم لهم يفتقر إلى عدد من الخصائص الضرورية منها ، كون مدة التدريب غير كافية ، وكون أساليب التدريب غير فعالة ، وعدم مشاركة المتدربين في تصميم برامج التدريب ، وعدم وجود فلسفة واضحة وأهداف محددة للتدريب.

أما كلاين (Clain , 1984) فقد حاول تقويم فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي المدارس العادية فيما يتصل بتربية الأطفال ذوي الحاجات التربوية الخاصة ، ودمجهم في المدارس العادية . وقد أشارت هذه الدراسة إلى أن الأغلبية العظمى من شروط الفاعلية التي تجمع عليها أدبيات التربية الخاصة تتوافر في برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة.

وأوضحت دراسة تروسدل (Truesdell , 1985) التي أجريت بهدف تقويم فاعلية برامج التدريب على (٩٧٩) من معلمي الأطفال المعوقين ، و(٩٤) من مديري برامج التربية الخاصة في ولاية نيويورك الأمريكية ، حيث تم تقويم فاعلية برامج التدريب في ضوء الخصائص التي يجب أن تتوافر في برامج التدريب الفعالة التي توصلت إليها الدراسة بتحليل ومراجعة أدب التربية الخاصة ، وهذه الخصائص هي (التكامل ، والتعاون ، وتقويم الحاجات ، والدعم الإداري ، وإمكانية الالتحاق بالدورات التدريبية ، وتقويم فاعلية التدريب ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

واستمرارية التدريب ، وشمولية التدريب ، وأساليب التدريب المستخدمة). وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

• أن برامج التدريب المقدمة لمعلمي المعوقين أثناء الخدمة تفتقر إلى معظم هذه الخصائص ، أما برامج التدريب المقدمة لمديري مدارس التربية الخاصة فان معظم هذه الخصائص تتوافر فيها.

• ووجدت الدراسة أيضا عدداً من المعوقات التي تحول دون تنفيذ برامج التدريب الفعالة من أهمها عدم توافر الوقت الكافي للتدريب ، وعدم توافر المدربين ذوي الكفاية المهنية العالية.

وقامت الحديدي (١٩٩١) بدراسة لتقييم فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي الأطفال المعوقين في الأردن ، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة تغطي العناصر الأساسية التي يجمع أدب التربية الخاصة على ضرورة توافرها في برامج التعليم الفعالة ، وتم توزيعها على (١٣٠) معلما ، ومعلمة . حيث بينت نتائج الدراسة ما يلي:-

• أن معظم شروط الفاعلية لا تتوافر في برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لهذه الفئة من المعلمين في معظم الوقت ، وأن عملية تقييم المعلمين لفاعلية برامج التدريب تختلف باختلاف عوامل الجنس ، وعدد سنوات الخبرة في التدريس ، وفئة الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون.

• وقد تبين أن تقييم المعلمين لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة يصبح اقل إيجابية مع زيادة عدد سنوات الخبرة.

• كذلك اتضح أن تقييم معلمي الأطفال المتخلفين عقليا والمعوقين حركيا اكثر إيجابية من تقييم معلمي الأطفال المعوقين بصريا وسمعيا.

• أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي ، فقد تبين انه لا توجد فروق في تقييم المعلمين لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة تعود إلى متغير المؤهل العلمي.

• ومن ناحية أخرى أشارت نسبة كبيرة (حوالي ٤٠ %) من المعلمين أنها قليلا ما تستفيد من هذه البرامج ، وأشارت الغالبية العظمى (اكثر من ٨٠ %) من المعلمين إلى أن الدورات التدريبية غير مناسبة من حيث أوقات انعقادها ومدتها.

• وأخيرا أوضحت الدراسة أن نسبة غير قليلة من المعلمين تشعر أنها بحاجة إلى الحصول على تدريب أكثر مما هو عليه حاليا.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وبين الفارس (١٩٩٧) في دراسته التي هدفت التعرف الى مفهوم المجهودات التدريبية وطبيعتها ، ومكوناتها الرئيسية من خلال عمليات تخطيط المجهودات ، وطرق قياس آثارها ونتائجها في المنظمة ، والفرد . وقد اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي وأسلوب الدراسة الميداني في مجال الصناعات النسيجية والكيميائية والغذائية في الجماهيرية الليبية . ولتحقيق ذلك تم إعداد استمارتي استبيان شملتا على (١٢٤) مفردة من مستويات إدارية مختلفة ، وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها:-

• أن الوحدات الإدارية المسؤولة عن التدريب تبذل مجهودات تدريبية جيدة ، وهذه المجهودات في تحسن مستمر وخاصة في مجالات التدريب الإداري ، وان ما يحد من فعالية المجهودات التدريبية عوامل عديدة منها: الوضع التنظيمي ، وتخصصات القائمين عليها ، ومؤهلاتهم ، وسنوات خبرتهم ، وعدم تجانس المتدربين.

• أن الأهداف العامة والجزئية للتدريب تبرز كثافة المجهودات التدريبية المبذولة ، إذ حقق التدريب نتائج جيدة في مستوى الأداء ، وتغيرا إيجابيا في الاتجاهات السلوكية للأفراد.

• أن هناك قصوراً واضحاً في استخدام مقاييس اكثر دقة ، وموضوعية لقياس نتائج ، وآثار التدريب ، مما يؤكد صحة ما افترضناه من أن العديد من المديرين (ومسؤولي التدريب بالذات) ينظرون الى التدريب كغاية في حد ذاتها ، وليس وسيلة لتحقيق غايات أخرى اكثر بعدا ، وشمولا.

• أن مدى تحقق أهداف التدريب ، وضمان انسجام أهداف المنظمة مع أهداف الأفراد يتوقف الى درجة كبيرة على صحة ، وسلامة الأسلوب المستخدم في تحديد الاحتياجات التدريبية.

• يفضل القائمون على التدريب والأفراد المتدربون استخدام طريقة اختبارات بعد التدريب لتقييم فعالية المجهودات التدريبية ، يليها بعد ذلك طريقة استقصاء رأي الرؤساء المباشرين.

• كشفت الدراسة أن دافعية الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية معنوية (كسب معارف ، وتنمية قدرات ، ومهارات) اكثر منها مادية.

• وأوصت الدراسة بضرورة تكيف البنية التنظيمية للمنظمة مع أهمية الأهداف المتوخاة من العملية التدريبية لتكون منسجمة مع خطط واستراتيجيات المنظمة في تنمية الموارد البشرية فيها ، كما أوصت بضرورة وجود منظومة عمل تسهل من عمليات تحديد أهداف التدريب والاحتياجات التدريبية الحالية ، والمستقبلية، وكل ما يلزم من وسائل ومعلومات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتناولت دراسة أبو شيخة (١٩٩٧) تقويم البرامج التدريبية بوحدات القطاعين الحكومي ، والخاص في الأردن حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر الخصائص الوظيفية ، والشخصية للمتدرب على كل مما يلي :-

* تقبل الرؤساء المباشرين للمقترحات المقدمة من قبل المتدربين فيما اكتسبوه من المشاركة في البرامج التدريبية.

* فلسفة المتدرب تجاه التدريب، والمعلومات ، والاتجاهات التي اكتسبها ، وانعكاس ذلك على سلوكه الوظيفي ، وأدائه في العمل.

* تطبيق أو عدم تطبيق ما اكتسبه المتدرب من البرامج التدريبية في بيئته التنظيمية.

واستعانت الدراسة بقائمة استبيان صممت لهذه الغاية ، وتم توزيعها على عينة من المتدربين في وحدات القطاعين الحكومي ، والخاص في المملكة الأردنية الهاشمية . وكانت نتائج الدراسة كما يلي :-

* جاءت النتائج لتعكس أثر الخصائص الوظيفية ، والشخصية للمتدرب على فلسفته تجاه التدريب ، وعلى المعلومات، والمهارات ، والاتجاهات التي اكتسبها ، وانعكاساتها على سلوكه الوظيفي ، وأدائه في العمل.

* أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام باختيار المتدربين ، للتأكد من مدى إشباع تلك البرامج لاحتياجاتهم التدريبية ، كذلك ضرورة تهيئة المناخ التنظيمي الذي يسهم في إتاحة الفرصة للمتدرب لتطبيق ما اكتسبه من معلومات ومهارات.

** تعليق على مجموعة الدراسات التي تناولت واقع ، وفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة والتي لها علاقة بتحديد الاحتياجات التدريبية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في هذه المجموعة تبين للباحث ما يلي :

** إشارة بعض الدراسات الى رضا المتدربين عن الدورات والبرامج التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة ، في حين أشار بعضها الآخر إلى عدم رضا المتدربين ؛ وذلك لأمور متعددة أحدها تجاهل البرامج التدريبية لاحتياجاتهم التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** حثت بعض الدراسات في نتائجها وتوصياتها على مقابلة برامج التدريب المقدمة أثناء الخدمة لاحتياجات المتدربين ، بل واعتبار هذه الاحتياجات الأهداف الرئيسية لهذا البرامج التدريبية المقدمة ، وذلك لتحقيق درجة عالية من الفاعلية.

** أوضحت بعض الدراسات أنه يجب توفر شروط معينة أخرى بالإضافة الى مقابلة الاحتياجات التدريبية لتحقيق أعلى فاعلية للبرامج والدورات التدريبية مثل : الوقت المناسب ، والمدة الزمنية ، والمكان المناسب ، والوسائل التعليمية المتطورة والحديثة ، وتوفر المادة العلمية المراد التدرب عليها بين أيدي المتدربين ، والمدربين المهرة.

** اتفقت الدراسات في هذه المجموعة مع الدراسة الحالية في الهدف النهائي وهو تحسين فاعلية الدورات التدريبية ، فعملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر الخطوة الأولى لتصميم أي برنامج تدريبي فعال.

** اختلفت الدراسات في هذه المجموعة مع الدراسة الحالية في ترتيب الخطوة المبحوثة ، فالدراسة الحالية تبحث تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، وهي من الخطوات الأولى لتصميم أي برنامج تدريبي فعال ، بينما الدراسات الأخرى تبحث في فاعلية برامج التدريب ، وهي من الخطوات الأخيرة من حيث الترتيب.

** وأخيرا جاءت الدراسة الحالية تلبية لنتائج وتوصيات هذه الدراسات في هذه المجموعة.

ثانيا : مجموعة الدراسات التي تبين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ينبغي مشاركته في هذا التحديد:

تعددت محاولات المهتمين برفع كفاية برامج التدريب أثناء الخدمة لتنويع الأساليب المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين ، فهناك أسلوب المقابلات التي تعقد للفئات المراد تدريبها وتكون فردية وجماعية ، حيث يستشف من خلال هذه المقابلات ، الموضوعات التي يراها المتدربون مناسبة لهم . وهناك طريقة توزيع الاستبيانات التي توضح الموضوعات التي يراها المسئولون التربويون مهمة لتدريب المعلمين عليها ، حيث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يقوم المستفتون بترتيب هذه الموضوعات حسب أولويتها بالنسبة لهم ، ويتم تكوين اللجان التربوية التي تدرس المواضيع ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للمتدربين ، وعلى ضوء هذه الدراسة توضح وتحدد الاحتياجات التدريبية ، وهناك صيغ عديدة لهذه الأساليب ، وأيا كان الأسلوب المتبع في تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات المراد تدريبها فان من الجدير ذكره أن هناك بعض الأسس الفنية الواجب توافرها في أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية وهي كما يلي :-

١- إمكانية توصيل اكبر قدر من المعلومات والخبرات للفئات المراد تدريبها في الوقت والمكان المناسبين.

٢- أن تعكس الحاجات الحقيقية للمتدربين على اختلافها.

٣- أن تساعد على استمرارية التدريب.

٤- أن توضح كيفية الإفادة من برامج التقويم التي تجري للدورات التدريبية .

٥- إتاحة الفرصة لمناقشة الاحتياجات التدريبية من كل الأطراف المعنية وهم (المعلمون ، والمديرون ، والمشرفون التربويون ، والمخططون ، والمنفذون ، والمهتمون بعملية التقويم).

٦- أن تساعد على تتبع اثر التدريب (الجبر ، ١٩٩١).

ويدور الجدل حول من هو المسؤول عن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث يرى البعض أن المشرفين التربويين هم اقدر الناس على القيام بهذا العمل بحكم احتكاكهم بالمعلمين ومعرفة اوجه القصور التي قد تتسم بها أداؤهم المهني من خلال زياراتهم لهم أثناء قيامهم بهذا الأداء ، وهناك من يرى أن الاحتياجات التدريبية يشارك في تقديرها مؤسسات ومعاهد وكليات أعداد المعلمين ؛ لأنها الجهات التي تكون على دراية بكل مستحدث جديد في هذا المجال مما ينبغي تدريب المعلم عليه بعد إعداده وتخرجه وممارسته للمهنة ، بل غالبا ما تكون هذه المؤسسات هي المسئولة عن تصميم المناهج المطورة ، ومن ثم فهي بالتالي الأقدر على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والتي قد يثيرها أساسا مثل هذا التطوير في المناهج الدراسية ، إلا أن البعض الآخر يرى أن المعلمين أنفسهم هم حجر الزاوية في تقدير هذه الاحتياجات ، بل ويعتبرونهم أهم المصادر لهذا التقدير ، وكل طرف من الأطراف له أسبابه ومبرراته الخاصة (شكري ، السويدي ، ١٩٩٢).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن أهم الدراسات في هذا المجال دراسة روي (ROY , 1974) التي ركزت على ضرورة مشاركة كل من المعلمين ، ومديري المدارس في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، حيث يرى أن المعلمين يجب أن يشاركوا بأنفسهم في تحديد محتوى ، وعمليات برامج التأهيل أثناء الخدمة ؛ لأنهم اكثر معرفة ، ودراية بالمشكلات التي تواجههم ، كما يشعر المديرون انهم يعرفون ما يحتاجه المعلمون ؛ لان لهم دورا إشرافيا لكل البرامج المدرسية.

وقام كل من كنج ورفاقه (King et.al , 1977) بدراسة استهدفت الاستئناس بآراء (١٣٠٠) شخص من فئات مختلفة حول ما يجب أن تكون عليه برامج التدريب – وخرجت دراستهم بعدة توصيات أهمها: –

* ضرورة مقابلة برامج التدريب أثناء الخدمة للحاجات الضرورية، والفعلية للمتدربين ، وان لا يتم تحديد هذه الاحتياجات من قبل الإداريين ، أو مسؤولي التدريب بمعزل عن المتدربين.

وبين مورلاند (Moreland , 1977) أن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن تحدد بصورة دقيقة وصحيحة توضح فيها جميع التفاصيل كجوانب القوة، ومواطن الضعف في أداء المعلمين ، كما يجب أن تركز على الاتجاهات المرغوب فيها ، وغير المرغوب فيها من قبل المعلمين.

ويرى كل من سوير ورفاقه (Sawyer et.al , 1977) ، وأورلش, (Orlasch 1984) أنه بالإضافة إلى إشراك المديرين ، والمشرفين التربويين في تحديد احتياجات المعلم التدريبية يجب أيضا إشراك القائمين بعمليات التصميم ، والتنفيذ ، والتقويم للبرامج التدريبية ، الأمر الذي يساعد في التعرف إلى إمكانية عقد الدورات التدريبية في الوقت ، والمكان المناسبين ومدى توافر الإمكانات ، والوسائل المساعدة لكل دورة.

وأكد أيضا دونالد (Donald , 1979) على مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية حيث يرى في دراسته أن البرامج المدرسية التي تركز على مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية إنما تتميز بما يلي :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* أن البرامج التدريبية التي يشارك فيها المعلمون بأفكارهم كمساعدين ، ومخططين للأنشطة التدريبية تكون اكثر فاعلية ، ونجاحا من البرامج التي تم تخطيطها ، وتنظيمها من قبل الآخرين.

* أن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تكون اكثر فاعلية وتأثيرا عندما يختار المعلمون بأنفسهم الأهداف ، والأنشطة التي يتضمنها برنامجهم التدريبي عما إذا كانت الأهداف ، والأنشطة قد تم أعدادها من قبل الآخرين.

* أنه على الرغم من ندرة مشاركة المعلم بفكره الذاتي في توجيه نشاطه ذاتيا في برامج التدريب أثناء الخدمة ، إلا انه عندما يستخدم في برامج التدريب سوف تكون ناجحة في تحقيق الأهداف المرجوة.

وترى هيلاري (Hillary , 1985) أن تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة يجب أن تتم من خلال مفهوم كل من المعلمين أنفسهم ، ومفهوم الآخرين ، وذلك لان المعلمين لديهم فهم كاف بالعديد من الاحتياجات التي تمكنهم من المساهمة في تصميم برامج تدريبهم أثناء الخدمة ، إلا أن هناك العديد من الاحتياجات التي لا يستطيع المعلمون إدراكها ، في حين يمكن تجسيد هذه الاحتياجات من خلال مفهوم الآخرين ، فمثلا ربما يدرك المعلمون انهم في حاجة الى التدريب على أساليب إدارة الصف المدرسي ، في حين لا يستطيعون إدراك مدى أهمية تحسين قنوات الاتصال بين المعلمين ، والمديرين لما يساهم ذلك في فهم ، وتقوية سياسة النظام المدرسي . كما أن المعلمين ربما يشعرون أيضا بأنهم في حاجة الى طرق تدريسية جديدة ، ولكن لا يدركون مدى فاعلية الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس ، وأولياء أمور الطلبة ، لما يؤدي ذلك الى التغلب على بعض المشكلات المتعلقة بالإنجاز الضعيف للطلبة ، ولهذا فان برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة القادرة على تزويد المدرسة باحتياجاتها يجب أن تصمم بطريقة تشتمل على مشاركة كل القائمين على التدريب والمستفيدين منه ، ومن ثم تمثل مشاركة كل من المعلمين والناس بالتدريب في توجيه البرامج التدريبية أحد الاستراتيجيات المهمة المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، والارتقاء بمستوياتهم التدريسية ، والتعليمية داخل الفصول الدراسية.

وطبق هوجبن (Hogbin , 1983) دراسة أكد فيها أن اشتراك المعلم في تحديد احتياجاته التدريبية سوف يساعد على معرفة اتجاهاته ، ورغباته . كما أن اشتراكه سيتيح

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفرصة للمسؤولين للتعرف على شخصيته ، وخلفيته الاجتماعية ، والاقتصادية ، وقيمه ، ومعتقداته التي يؤمن بها ، الأمر الذي يساعد على تصميم برامج تدريبية تخاطب اهتماماته الرئيسة.

أما مارشال وكالدويل (Marshall & Caldwell,1984.) فانهما يريان أن اشتراك المعلم في تحديد احتياجاته التدريبية سوف يحقق الآتي :

* إقبال المعلمين على الدورات بحماسة واقتناع حيث تكون أهدافها متفقة مع احتياجاتهم الرئيسة، والحقيقية.
* رغبة المعلمين بصورة عامة أن يكونوا مصادر رئيسة لتحديد احتياجاتهم التدريبية ، وان يؤخذ رأيهم في نوعية الدورات التي سيحضرونها من حيث أهدافها ، ومضمونها ، والأنشطة الممارسة فيها.
* يقاوم المعلمون أي نوع من التدريب يأخذ صفة القصر ، ويوحي لهم بتدني كفاياتهم المهنية.

كما أوضح ديل (Dale ,1985) أن عدم اشتراك المعلم في تحديد احتياجاته التدريبية يوحي له بأن السلطات التي يعمل معها لا تحترم مقدرته على النقد الذاتي ، كما يوحي له بهيمنة هذه السلطات عليه، كما تأخذ الدورات التي لا يشارك المعلم في تحديد احتياجاته التدريبية فيها صفة القهرية والتلقين ، الأمر الذي يجعل المتدرب سلبيا واتكاليا.

أما لويس ورفاقه (Lewis et.al. , 1986) فقد أسفرت دراستهم عن أن المعلمين الذين يشاركون في تحديد احتياجاتهم التدريبية اصبحوا بعد حضورهم الدورات التدريبية أكثر مقدرة على النقد الذاتي ، ومعرفة لطاقاتهم المهنية ، ويستفسرون عن كل عمل يقومون به.

وفي دراسة قام بها روث (Ruth ,1987) أشار إلى أن اشتراك كل من المعلمين والإداريين في تحديد احتياجاتهم التدريبية ، إنما يكون له أثر كبير في إثارة دوافع المعلمين نحو التعليم ، بل أنه كلما اتخذت خطط التدريب شكلا جماعيا فإنها تجد تشجيعا ومساندة من قبل المتدربين . إضافة إلى ذلك فان الاحتياجات التدريبية التي يتم تحديدها على المستوى الإجرائي (المدرسي) إنما تكون أكثر دقةً ، وتحديداً ، أو اكثر قرباً من الاحتياجات الفعلية ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بل إن الصعوبات التي تعوق تحقيق هذه الاحتياجات على المستوى المدرسي تكون اقل مما لو تم تحديدها على المستوى المركزي.

وأجرى وليم وميرفي (William & Murphy , 1987) دراسة أكدا فيها على أهمية اشتراك مدير المدرسة والمرشد النفسي ، ومسؤولي التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين ، بل إن المعلمين يتعلمون ، وينجزون بصورة افضل عندما يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة ببناء البرامج التدريبية التي يحتاجونها.

أما ماريان ورفيقاتها (Mariene et.al ., 1987) فقد أسفرت نتائج دراستهن التي هدفت إلى إشراك المعلمين ، والإداريين في تحديد احتياجاتهم التدريبية عما يلي :-

* تشجيع المناقشة بين أعضاء هيئة التدريس ، وتبادل الأراء.
* خلق نوع من الترابط ، والاتصال بين المدرسين من ذوي تخصصات علمية مختلفة.
* زيادة احتكاك المعلمين مع أولياء أمور الطلبة ، والشؤون المدرسية الأخرى.
* خلق نوع من الحوافز للعطاء.

أما حسنين (١٩٨٧) فقد أجرى دراسته في الأردن على مؤسسات القطاع العام للتعرف إلى أهداف التدريب الإداري في الوزارات ، والمؤسسات العامة ، ودراسة الطرق والأساليب التي تتبعها هذه الأجهزة في تحديد احتياجاتها التدريبية ، وأنواع هذه الاحتياجات بالنسبة للمستويات التنظيمية المختلفة ، ودور معهد الإدارة العامة في تلبيتها . وقد اعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي ، وقد توزع أفراد العينة على عشر وزارات ، ومؤسسات عامة تم اختيارها من بين جميع الأجهزة ، والمؤسسات العامة التي تقوم بتدريب موظفيها لدى معهد الإدارة العامة ، وتم جمع المعلومات عن طريق استبانة وزعت على العينة والمقابلة الشخصية للمعنيين بعملية التدريب في هذه الأجهزة ، وأظهرت الدراسة النتائج التالية :-

* أن تحليل التنظيم والمقابلة والإستبانة تأتى بالقدر نفسه من الأهمية في ٣٠ % من الحالات كأهم الطرق لتحديد الاحتياجات التدريبية لمستوى الإدارة العليا . وتأتى في المرتبة التالية طرق وأساليب مثل دراسة تركيب القوة العاملة ، وتحليل معدلات الكفاءة ، وتحليل العمل.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

• وبالنسبة لمستوى الإدارة الوسطى فان اكثر الطرق استخداما هي تحليل العمل والإستبانة في ٥٠ % من الحالات ، يليها تحليل معدل الكفاءة ، وتقييم الأداء في ٤٠ % من الحالات ، ثم تحليل الفرد في ٣٠ % من الحالات.

• أفاد ما نسبته ٦٢,٥ % من العينة بأنهم يستخدمون نماذج لحصر الاحتياجات التدريبية. ولكن من خلال المقابلة الشخصية تبين عدم صحة هذه المعلومات حيث أن جهازا واحدا يستخدم هذه النماذج.

• وقد خلصت الدراسة إلى أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تحتاج الى الدراسة المستفيضة ، والتحليل ، والتشاور المستمر مع الجهات المستفيدة من التدريب ، وأوصى بإنشاء وحدات للتدريب في كل وزارة ، وجهاز ، ومؤسسة تقوم بجمع المعلومات والإحصائيات ، وحصر الاحتياجات التدريبية ، ووضع خطط للتدريب وتنفيذها

وذكر ايريك (Eric , 1988) في دراسته على أن تبني المعلمين لأهداف الدورات التدريبية التي سيحضرونها ، واشتراكهم في تحديد احتياجاتهم سوف يساهم في القضاء على السلبيات التي قد تعترض طريق عقدها ، كما انه يؤكد على اشتراك مديري المدارس ، والمشرفين التربويين ، ومسؤولي التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم مما يساعد على وجود نوع من الاتصال المباشر بين المدارس وهذه الفئات ، الأمر الذي يساعد في القضاء على العديد من السلبيات التي قد تبرز على السطح عند فقدان هذا الاتصال . فالمعلم والمدير والمشرف التربوي من وجهة نظر (ايريك Eric) قد يتناقشون في توصيف عمل المعلم ، وكفاءته في أداء الدروس ، والمسؤوليات الجانبية الأخرى الملقاة على عاتقه ، وستساعد هذه المناقشة في ثبات واستمرارية العمل داخل المدرسة ، حيث ستساعد على وضع الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين في جداول زمنية تصنف حسب أهميتها وأولويتها ، كما يمكن في ضوئها تحديد طريقة تنفيذ هذه الاحتياجات (جماعية ، وفردية ، ووسيلة التدريب ، ووقت التدريب ومكانه ، والاستفادة من نتائج تقويم البرامج التدريبية ...الخ).

وأيد ذلك سيمس (Sims , 1988) حيث رأى أن اشتراك هذه الأطراف معا سيقلل من الإهدار التربوي بكل أنواعه.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأجرى فايد (١٩٩١) دراسة استهدفت دراسة واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية في ضوء القرارات واللوائح المنظمة له ، وفي ضوء المؤشرات الدالة على حجم ومستوى برامج التدريب، كما هدفت إلى بيان أساليب تخطيط ، وتنفيذ هذه البرامج ، ومشكلات التنفيذ من وجهة نظر المسؤولين . حيث تم استخدام أساليب المنهج الوثائقي الذي يقوم على جمع البيانات ، والمعلومات من الوثائق ، واللوائح ، والقوانين ، وتصنيفها ، وتحليلها . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

• أن أسلوب حصر الاحتياجات التدريبية ، ومحتوى الخطة السنوية للتدريب ، وإجراءات تنفيذ البرنامج يتم وفق اجتهادات المسؤولين في إدارة التدريب التربوي بالأزهر.

• أن أساليب تقويم الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة يعتمد على تسجيل نسبة حضور ، وغياب الدارسين ، وعلى تقديم استفتاء في نهاية الدورة يجيب عليه المتدربون ، أما المتابعة الميدانية فلا علاقة لها بالتدريب.

• انخفاض أعداد المعلمين الذين تم تدريبهم ، حيث بلغت نسبة الذين تم تدريبهم خلال السنوات الخمس الأخيرة (١١,٥ %) من مجموع المعلمين ، والمعلمات في المرحلة الابتدائية ، والى (١٣,٧%) من مجموع المعلمين في المرحلتين الإعدادية والثانوية.

وقام الخباز (١٩٩٣) بدراسة استهدفت التعرف إلى المشكلات التي تواجه برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية أثناء الخدمة ، وقد قام الباحث بتصميم استبانة تم تطبيقها على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية للتعرف إلى المشكلات التي تواجههم أثناء عملية التدريب ، في حين طبق إستبانة أخرى على عينة من القائمين على عملية التدريب للتعرف إلى مقترحاتهم حول المشكلات التي تواجه عملية التدريب ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج الآتية :-

• أن أسلوب حصر الاحتياجات التدريبية ، ومحتوى الخطة السنوية للتدريب ، وكذلك إجراءات تنفيذ برنامج التدريب ، لا يتم وفق خطة علمية محددة ، وإنما يتم وفق اجتهادات شخصية من القائمين على إدارة التدريب التربوي بالأزهر.

• ضعف الصلة بين أهداف البرنامج التدريبي ، وكل من مشكلات المعلم ، واحتياجاته المهنية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** تعليق على مجموعة الدراسات التي تبين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ، ومن ينبغي مشاركته في هذا التحديد:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في هذه المجموعة تبين للباحث ما يلي :

** اختلفت الدراسات في هذه المجموعة حول من المسؤول عن تحديد الاحتياجات التدريبية.

** أشارت بعض الدراسات الى أن المديرين والمشرفين التربويين هم اقدر الناس على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بفعل دورهم الإشرافي المباشر.

** أكدت بعض الدراسات على أن المعلمين يجب أن يكون لهم دورا رئيسي في تحديد احتياجاتهم التدريبية ؛ لأنهم اعلم بالمشكلات والصعوبات التي تواجههم أثناء تنفيذ العملية التعليمية.

** أشارت بعض الدراسات الى انه يجب أن تكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تعاونية يشترك فيها كل الأطراف ذات العلاقة،وذلك للعمل على اكتمال الدائرة والوصول الى أقصى درجات الفاعلية للدورات والبرامج التدريبية.

** أكدت بعض الدراسات على أن التعاون في تحديد الاحتياجات التدريبية يزيد من الترابط بين المعلمين والمسؤولين ، ويزيد من تبادل الخبرات بين المعلمين أنفسهم ، كما انه يقلل من الإهدار التربوي.

** أوضحت بعض الدراسات أن البرامج والدورات التدريبية التي يشارك المعلمون في رسم أهدافها ومحتواها وأنشطتها تكون اكثر فاعلية ونجاحا ، كما أن المعلمين يتعلمون فيها وينجزون بصورة احسن.

** نصت بعض الدراسات على أن تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المدرسة يكون افضل مما لو كان على المستوى المركزي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** تناولت بعض الدراسات أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية مثل : تحليل النظم ، والمقابلة ، والإستبانة ، وتركيب القوة العاملة ، وتحليل معدلات الكفاءة ، وتحليل العمل.

** جاءت الدراسة الحالية متشابهة مع الدراسات في هذه المجموعة من حيث أنها استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، كما أنها جاءت متفقة مع توصياتها ونتائجها من حيث إشراك المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية بأنفسهم.

ثالثا : مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ، وغيرهم:

ومن بين أهم هذه الدراسات ما قام بها الدليمي (١٩٧٩) في الجمهورية العراقية من دراسة كان الهدف منها تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية ، واستخدم الباحث متغيرات الجنس ، ومدة الخدمة ، وتبين من الدراسة أن مديري المدارس أظهروا حاجتهم الماسة للتدريب في المجال الاجتماعي بسبب زيادة وعيهم بدورهم الجديد الذي يتضمن مهاما ذات علاقة بالتوعية السياسية ، والاقتصادية ، والاجتماعية (جرادات ، ١٩٩١).

أما عبد الوهاب (١٩٨١) فقد قام بدراسة هدفت التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لعدد من الموظفين الذين يعملون في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية ، حيث ضمت الدراسة (٤٠) موظفا ، هم (٢١)مرؤوسا ، و(١٩) مديرا ، واستخدمت الدراسة طريقة المسح للكشف عن احتياجاتهم التدريبية ، وهدفت هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين الآتيين :

- هل تختلف احتياجات التدريب باختلاف الوظائف التي يشغلها الأفراد ؟
- هل تشكل التغيرات المتوقعة في الوظيفة احتياجات تدريبية في الأجزاء التي يرى المستجيب أنها ستتأثر بهذا التغيير ؟

وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج على النحو التالي:-

* كان أهم الاحتياجات التدريبية التي حددها الرؤساء:- حل المشكلات ، اتخاذ القرارات ، التعامل مع المرؤوسين ، والتطوير لمواجهة المواقف المتغيرة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

• أما عن المرؤوسين فقد تشابهوا مع الرؤساء في اثنين من هذه الاحتياجات وهما :- التطوير، وحل المشكلات ، ولكنهم جعلوا الجانب الفني للعمل واحدا من أهم ثلاثة احتياجات تدريبية.

• وبالنسبة للفرض الثاني فقد أجاب (٨٢,٧ %) من مجموع الذين تحدث تغيرات في وظائفهم بان هذه التغيرات تتطلب تدريبا ، وكانت نسبة الرؤساء الذين رأوا أن هناك حاجة للتدريب بناء على هذه التغيرات (٩١ %) بينما قلت نسبة المرؤوسين عن (٧٥ %).

وأجرى (Luslsogged , 1982) دراسة ظهر فيها أن أكثر الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس كانت هي الحاجة للتدريب على مهارات التخطيط الأساسية ، ومهارات تسيير وادارة الموظفين ، ومهارات الاستخدام الأمثل للمصادر المتاحة.

وقام بلاين (Plain ,1983) بدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية في الإدارات العامة في بلجيكا، وقد استخدم استبانة لهذا الغرض، كما استخدم أسلوب المقابلة ، حيث بلغ عدد المديرين الذين أجريت معهم مقابلات (١٢٨) مديرا من كبار الموظفين القياديين في الإدارة من مختلف الوزارات والمؤسسات العامة ، وكان أهم الاحتياجات التدريبية التي توصلت إليها الدراسة هي:-

• وظيفة التخطيط وتحديد الغايات والأهداف.
• تفويض الصلاحيات.
• العلاقات الإنسانية.
• وظيفة الرقابة.
• وضع السياسة العامة للتدريب (جرادات ، ١٩٩١).

وفي دراسة قام بها جيرنج (Gearing , 1984) لتحديد حاجات التنمية لمديري المدارس من وجهة نظر المديرين ، والكتبة، والمعلمين ، فقد أظهرت النتائج أن الفروقات في التوجهات بين المجموعات الثلاث تشير الى مدى الحاجة الى تدريب المديرين أثناء الخدمة في المهارات الإدارية (جرادات ، ١٩٩١).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقام يوسف (١٩٨٤) بدراسة أظهرت أن أكثر الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس تتمثل بالإدارة ، والتيسير ، والتقييم ، والبحوث والتربية العملية ، واستخدام نتائج البحوث في البرامج المدرسية ، وفي التعليم خارج المدرسة ، وفي مجال التعليم ، وقد أظهرت هذه الدراسة أيضا أن أكثر الاحتياجات التدريبية في هذا المجال تتمثل بالمهارات التالية: مهارات في إجراء الأبحاث ، ومهارات في البحث العلمي التطبيقي ، ومهارات في الاتصالات الاجتماعية والعلاقات الإنسانية ، ومهارات في تقييم البرامج وتقدم الطلاب، ومهارات في استخدام التكنولوجيا التربوية المعقدة ومصادر المعلومات (جرادات ، ١٩٩١).

كما أجرى مارتن (Martin , 1984) دراسة في مجال الصناعات الغذائية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين على الخط الإداري الأول من وجهة نظرهم ، ووجهة نظر الإدارة ، وتم توزيع (٣٢٠) استبانة على مشرفي الخط الإداري الأول ، و(١٠٠) على المديرين التنفيذيين . وأظهرت النتائج اتفاق المجموعتين على أن القيادة والعلاقة مع إدارة المخازن ، والاتصالات كانت المجالات الأكثر أهمية للتدرب عليه ، وأن اقل المجالات أهمية بالنسبة لهم كانت شؤون الموظفين مثل تقييم الأداء ، وعمليات الترفيع.

وأجرى برايس (Price , 1985) دراسات في مجال الخدمة الاجتماعية ، واستخدم التحليل الوظيفي في إحدى الدراسات كطريقة مثلى لتقييم الاحتياجات التدريبية للمديرين والمشرفين وموظفي الخدمة المباشرة . وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٧) مشرفا ، و(٩٠) موظف خدمة مباشرة ، وكان معدل الاستجابة للمجموعتين (٩٥,٦ %). وكان أهم نتائج الدراسة ما يلي :-

- توصلت الدراسة الى أن مهمات الإشراف الفني ، والتخطيط ، والإدارة كانت المهمات الأكثر أهمية بالنسبة للمديرين ، والمشرفين ، وأن مهمات الاستقصاء ، والإدارة كانت المهمات الأكثر أهمية لموظفي الخدمة المباشرة.
- وقد فضل المديرون ، والمشرفون التدريب في مجال الاستقصاء ، والتزود بالخبرات التقنية والإدارة ، أما موظفو الخدمة المباشرة فقد فضلوا التدريب في المجال الإرشادي والاستقصاء والإدارة ، وقد تبين أن لعوامل السن ، والخبرة ، ومستوى التعليم أثرا في الحاجة الى مزيد من التدريب ، كما أظهرت هذه الدراسة أن التحليل الوظيفي طريقة مفيدة لتقييم الاحتياجات التدريبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقام باريش (Parrish , 1986) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين فيما يتعلق بالمهارات الفنية ، والإنسانية ، والتصورية ، وإعطاء معلومات مفيدة عن برامج التنمية الإدارية للمديرين التي تم عقدها في الجامعات ، حيث تم تصميم استبانة وزعت على (١٩٢) مديرا من المشتركين بحلقة تدريبية لتقدير احتياجاتهم التدريبية ، وبينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة بين الاحتياجات التدريبية للمديرين على المهارات السابقة ، ومتغيرات العمر ، والمستوى التعليمي ، والمستوى الإداري ، وسنوات الخبرة في الإدارة ، كذلك بينت النتائج أن هناك حاجة لتدريب المديرين على النواحي الإنسانية ، والفنية ، والتصورية على الترتيب.

وقام بيرغمان(Bergman , 1986) دراسة لتحديد مهام ، ومسؤوليات مديري المدارس الأعضاء في المجلس الإقليمي لمدارس شرق آسيا الأمريكية ، ومدى تسبب الواجبات المرتبطة بالعمل بالمشكلات لهؤلاء المديرين ، وتحديد الاحتياجات التدريبية لهم أثناء العمل. وتم جمع المعلومات بواسطة استبانة وزعت على (٤٦) مديرا ، واشتملت الاستبانة على (٩٢) مهارة إدارية صنفت ضمن (٥) مجموعات وهي :- شؤون الموظفين ، والمناهج ، والإدارة المدرسية والأعمال الروتينية ، والمحيط المدرسي ، وشؤون الطلاب . وباستخدام الإحصاء الوصفي في تحليل المعلومات تم التوصل الى أن التدريب الخاص بالمناهج أثناء العمل هو أهم تدريب ، وان قيام هؤلاء المديرين بالعمل الإضافي في رسم وتحضير البرامج كان النشاط الأكثر فائدة لهم ، وتم التوصل الى تحديد الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية على النحو التالي:-

- تطوير النواحي الإجرائية للمناهج ، وكتابة التوجيهات.
- إدارة الأفراد وإستراتيجيات القيادة.
- الإشراف على المعلمين وتقييمهم.
- تطوير خطط خاصة بالبرامج التدريبية أثناء العمل للمعلمين.
- برامج لخدمة الطلبة كالإرشاد.
- وسائل الاتصال ، والعلاقات العامة ، والبرامج المتعلقة بالمجتمع المحلي.
- تطوير الميزانيات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أما جوردون (Gordon , 1986) فقد قام بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوائر والأقسام في كليات المجتمع في كل من ولايتي اوريجون ، وواشنطن ، والوصول الى طرق وأساليب تلبية هذه الاحتياجات. حيث تم استخدام استبانة تم توزيعها على رؤساء الدوائر والأقسام في كليات المجتمع . وقد اشتملت على المجالات الضرورية لدور ومهام رؤساء الدوائر والأقسام مثل :- الشؤون الإدارية ، والأعمال المالية ، والمناهج والتدريس ، وتوجيه العاملين ، والإدارة العامة ، والترقية ، والعلاقات العامة والاتصال ، وتوجيه الطلبة ، والتدريب والتطوير.وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :-

* وجود درجة اتفاق عالية في وجهتي نظر رؤساء الدوائر ، ورؤساء الأقسام فيما يتعلق بأهمية المهارات والكفايات التي يمتلكونها ، وقد تبين أن الفقرات التي سجلت علامة عالية على الأهمية سجلت علامة عالية على الكفاية ، وان المجال الذي كان له أهمية كبيرة بالنسبة للمجموعتين كان مجال الإدارة العامة ، وأن المجالات التي كان لها أهمية اقل كانت الترقية ، والعلاقات العامة والاتصال ، وتوجيه الموظفين ، وتبين أيضا أن مجال الأعمال المالية ، ومجال توجيه الطلبة كانا اكثر مجالين يمتلكون بهما الكفايات اللازمة لوظائفهم.
* أن مجالي التطوير والتدريب ، والأعمال الإدارية كانت اقل المجالات التي يمتلكون بها الكفاية اللازمة وأكثرها حاجة للتدريب عليها.

وفي العام نفسه أيضا أجرى جويس (Joyce ,1986) دراسة هدفت الى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء مجالس إدارة المدارس الجديدة في ولاية هامبشير الأمريكية ، وإيجاد العلاقة ما بين هذه الاحتياجات ، وبعض المتغيرات مثل: الجنس ، وسنوات الخبرة ، وحجم المدرسة . وقد اشترك في الدراسة (٢٤٠) عضو مجلس ، وبلغ عدد الأفراد الذين أعادوا الاستبانة (١٦٢) فردا. وخلصت الدراسة الى انه كانت هناك حاجة ماسة للتدريب على كيفية إيجاد مصادر تمويل بديلة ، كما لوحظ أيضا أن هناك أثرا لسنوات الخبرة الأولى على ترتيب الاحتياجات التدريبية. أما فيما يتعلق بعامل الجنس فقد أبدت الإناث اهتماما للتدريب في مجال شؤون الموظفين ، والتقييم ، والتوجيه ، فيما أبدى الذكور اهتماما في مجال التمويل ، والخبرات التفاوضية ، وادارة العمليات ، ولم يلاحظ أي اثر يذكر لحجم المدرسة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقام ديوسنب (Dewsnup , 1987) بدراسة حول الكفايات والاحتياجات التدريبية لبرنامج الكفايات المهنية للمدير وعددها (١٩) كفاية ، والتي لها دلالة إحصائية وهي: إدارة الاجتماعات، والاتصال ، وعلاقات المدرسة بالمجتمع ، والاستشارات ، والتوجيه ، والتوظيف ، والتقييم ، والتسهيلات ، والتجهيز ، والشؤون المالية ، والتمويل ، وإدارة شؤون التدريب الداخلي ، وإدارة الشخصية ، وإدارة البرنامج ، والتخطيط ، والقوانين والأنظمة الحكومية الفدرالية ، والسياسات ، وتنظيمات الطلبة ، والخدمات الطلابية ، وأن جميع المديرين أظهروا إحتياجا تدريبيا لجميع الكفايات السابقة ، وكان أكثرها أهمية لدى المديرين هي إعداد التقارير وتوثيقها ، وان اكثر الكفايات أهمية لديهم هي المنهاج ، والتعليم.

وقام الشجرود (Al- shagroud , 1987) بدراسة لتحديد واختبار أنشطة التدريب أثناء الخدمة لمديري المدارس في المملكة العربية السعودية والتعرف إلى تصوراتهم للتدريب أثناء العمل ، وقد اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مديري المدارس الثانوية في الرياض ، والدمام ، وجدة ، و(٩) مديرين للتدريب . واستخدمت استبانة خماسية التدريج لجمع المعلومات من العينة. وتبين من نتائج الدراسة أن دراسة احتياجات المديرين في المدارس الثانوية مهمة جدا لنجاح الدورات التدريبية أثناء العمل . وأبدى كثير من المديرين عدم قناعة بطرق اختيار محتوى البرامج التدريبية ، وأسلوب تنظيمها وتقييمها ، أما الموضوع الذي رغب مديرو المدارس بالتدرب عليه فقد كان موضوع القيادة ، وأوصى الباحث بالتأكيد على مشاركة مديري المدارس وجماعات من الجامعات في تحسين البرامج التدريبية التي تتم أثناء العمل.

أما دراسة بلوك (Bullock , 1987) فقد كان هدفها استقصاء الاحتياجات التدريبية لرؤساء الدوائر وفحص بعض الفرضيات مثل:-

- أن المدرسين الذين يستلمون إدارة دوائر ، يميل إنجازهم الى الفعالية في مستوى الإدارة الوسطى ، وفحص فرضيات أخرى تتعلق بالنواحي الإدارية ، والتنظيمية ، ودور رؤساء الدوائر. وقد تم اختيار مدرسة هودسون الثانوية لإجراء الدراسة عليها، واستخدم أسلوب المقابلات الشخصية مع رؤساء الدوائر، والأعضاء المختلفين في هذه الدوائر ، وادارة المدرسة، وأسلوب الملاحظة المباشرة للتوصل الى نتائج الدراسة . حيث تم التوصل إلى وجود صراع في إدراك رؤساء الدوائر لأدوارهم كمعلمين ، وأدوارهم كرؤساء دوائر ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولوحظ أيضا استقرار فيما يتعلق بالعمل الإداري ، لكن لم يكن هناك شعور بـــالأمن النفســـي لدى التعامل مع الزملاء.

وقد أبرزت الدراسة أن عملية التفاوض كانت من الاحتياجات التدريبية الأكثر إلحاحا لرؤســاء الدوائر ، ويليها في الأهمية التفويض ، وتقييم أداء العاملين ، وبناء الفريق ، وادارة التغيـير ، وادارة الوقت.

وقام وايتاكر (Whittaker , 1987) بدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبيـــة لبعـض مؤسسات الأعمال والمؤسسات الصناعية في مدينة إنديانا بوليس الأمريكية ، ونوع التدريـــب المفضل فيها أثناء العمل ، وقد تم جمع المعلومات لهذه الدراسة بواسطة استبانة وزعت علـى الأشخاص المسؤولين عن التدريب في(٩٤) مؤسسة . بحيث يتم التعرف مـــن خلالـــه إلـــى المهارات التي يحتاج المستخدمون في هذه المؤسسات للتدرب عليها. وأظـــهرت النتـــائج أن أعلى عشر مهارات يحتاج المستخدمون في مؤسسات الأعمال والمؤسسات الصناعية للتـدرب عليها لتحسين أدائهم في العمل تتضمن مفاهيم تتعلق بالإدارة ، والعلاقات الإنسانية ، وتبيـــن أن المؤسسات المتشابهة لها احتياجات متشابهة.

وفي الدراسة التي قامت بها حرفوش والفائز والرواف (١٤٠٧هـــ – ١٩٨٦م) هدفت الدراسة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للقوى العاملة النسائية السعودية ، ومســـتوى مدة التدريب المطلوب لمواجهة هذه الاحتياجات . وقد شمل مجتمع الدراسة جميع الموظفـــات السعوديات اللاتي يشغلن الوظائف الإدارية بجميع مستوياتها في الأجهزة الحكومية النســـائية بمدينة الرياض والتي تمثلت في (١٧) جهة حكومية وتم توزيع الاستبانات عليـــها جميعـــا ، فيما عدا المدارس الابتدائية التي أخذت منها عينة عشوائية طبقية بلغت ٥٠ % من إجمـــالي المدارس. كما اعتمدت الدراسة على المقابلة الشخصية لعينة من المديرات ، والمسؤولات فـــي الأجهزة الحكومية المختلفة تم اختيارها عشوائيا حيث بلغت عشرة أجـــهزة. وهدفـــت هـــذه المقابلات الى التعرف على الاحتياجات التدريبية للأجهزة التي يعملن بها.

* وجاءت النتائج مؤكدة لافتراضات الدراسة التي تشير الى أن هناك احتياجـــا تدريبيـــا فـــي مجالات : الإدارة المدرسية ، والإشراف التربوي ، والعلاقات العامة ، والأعمال المكتبيـــة ، وشؤون الموظفين ، والأرشيف ، والسكرتارية.

* كما أشارت النتائج إلى أن جميع المديرات والمسؤولات اجمعن على أن هنـــاك مـــهارات عمل معينة تحتاج الموظفات ضمن مجالات: التوجيه التربوي والإدارة المدرسية ، والصـــادر

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والوارد ، والنسخ والسكرتارية ، والعلاقات العامة والعلاقات الإنسانية ، والإدارة المتقدمة والإدارة الأساسية وشؤون الموظفات.

وقام أبو شيخة (١٩٨٨) بدراسة حول المهارات اللازمة لمدير المدرسة الثانوية في الأردن ، لإنجاح دوره في خدمة المجتمع المحلي وتنميته ، وكان من ابرز نتائجها أن مديري المدارس في الأردن بحاجة ماسة للتدريب في مجال المعارف ، والمهارات اللازمة لخدمة المجتمع المحلي.

وقامت في العام نفسه ليتل (Little, 1988) بدراسة استهدفت مقارنة الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس العامة في شمال شرق تينسي في فترتين زمنيتين ، وتحليل هذه الاحتياجات التدريبية في ضوء عدة متغيرات مثل العمر ، والجنس ، والدرجة العلمية ، وسنوات الخبرة. حيث تم استخدام استبانة تم توزيعها على مديري المدارس على فترتين زمنيتين (١٩٨٦ – ١٩٨٨) واستعانت بالإحصاء الوصفي والتحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة. وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج على النحو التالي :-

* بقيت الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس ثابتة طوال فترة السنتين (١٩٨٦ – ١٩٨٨).
* بقي ترتيب تسلسل الاحتياجات التدريبية نسبيا على ما هو عليه خلال فترة السنتين للحاجات الخمس الأولى الأكثر أهمية ، والاحتياجات الخمس الأخيرة الأقل أهمية.
* صنف مجال المناهج والتدريس بأنه المجال الأكثر أهمية وإلحاحا في التدريب عليه.
* الحاجات الخمس الأولى الأكثر أهمية للتدرب عليها : تقييم الموظفين ، القيادة ، تطوير وتنمية الموظفين ، والمدرسة الفعالة ، إضافة الى الحاجة الأولى وهي المناهج.
* الحاجات الخمس الأخيرة الأقل أهمية للتدرب عليها هي: التنظيم ، والاتصال ، والقوانين والسياسات ، والميزانية ، وحل المشكلات.

وأجرى الجبالي (١٩٩٠) دراسة استهدفت القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية هدفها تقديم معلومات صادقة وموثوقة لمصممي البرامج التدريبية تساعدهم على اختيار المهارات التي تدرج ضمن برامج التدريب الإشرافي ، وتحديد مستوى التدريب المطلوب لها ، وذلك عن طريق ترتيب أولوية التدريب عليها حسب أهميتها وتصنيفها الى: مهارات يجب التدريب عليها ، ومهارات ينبغي التدريب عليها ، ومهارات يحسن التدريب

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

عليها. وتحديد ما إذا كان هناك اختلاف جوهري بين الفئات النوعية للوظائف الإشرافية في تقديرهم لدرجة أهمية المهارات الإشرافية وأولوية التدرب عليها. وتمثلت عينة الدراسة في (١٩٤) مشرفا من العاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية والذين تم التحاقهم بالبرامج التدريبية بمعهد الإدارة العامة بالرياض. واعتمدت الدراسة في جمع البيانات الميدانية على الاستبانة التي تم إعدادها بحيث اشتملت على (٧٩) مهارة إشرافية ومساندة مبوبة في (١٥) مجموعة متجانسة تقع (٤) منها في مجال المهارات المباشرة، وإحدى عشر مجموعة في مجال المهارات المساندة على النحو التالي:-

المهارات المباشرة : مهارات التخطيط ، والتنظيم ، واختيار وتطوير العاملين ، والرقابة.

المهارات المساندة : مهارات تحليل المشكلات ووضع القرارات، والاتصال ، وتحفيز المرؤوسين، والتفاعل الجماعي ، وتأكيد الذات ، والتصرف الوظيفي الأخلاقي ، والتعامل مع المتعاقدين ، والتعامل مع ضغوط العمل ، وادارة الوقت ، والأعمال المكتبية ، واختيار التقنيات الحديثة في الإشراف واستخدامها . وقد أسفر تحليل نتائج الدراسة عما يلي :-

* تحديد أربعين مهارة إشرافية يجب التدريب عليها، وسبع وثلاثون مهارة إشرافية ينبغي التدريب عليها، ومهارتان إشرافيتان يحسن التدريب عليها مع إعطاء رتب عامة لهذه المهارات ورتب خاصة داخل مجموعاتها.

* أبرزت الدراسة أولوية التدريب على مهارات عادة ما يتم تجاهلها مثل: مهارة الإصغاء الفعال ، وفتح قنوات الاتصال مع المرؤوسين، والحوار الفعال ، وذلك ضمن مجموعة مهارات الاتصال ، وذلك إضافة الى مهارات غير تقليدية مثل: إدارة الوقت ، وتأكيد الذات ، والتعامل مع ضغوط العمل.

* عدم وجود اختلاف جوهري بين فئات المشرفين حول تقديرهم لدرجة أهمية كل مهارة من المهارات المباشرة ، والمهارات المساندة ، وأولوية التدريب عليها.

في العام نفسه قام الشملة (Al- Shamlleh , 1990) بدراسة في الهند هدفت الى الكشف عن ديناميكية عمل معهد الإدارة الراجستاني من حيث وظائفه ، وأهدافه ، وتركيبه ، وسياساته ، وطرق الإنجاز، وذلك في سبيل تحقيق هدف التدريب ، وتحديد الاحتياجات التدريبية. وقد اتبعت الدراسة المنهجية متعددة الأوجه في سبيل تحقيق أهدافها والتي شملت تصميم الاستبانات ، وإجراء المقابلات ، وفحص الوثائق والتقارير ، والملاحظة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* وقد وجد الباحث أن للمدربين الفضل الأكبر في تحديد الاحتياجات التدريبية ، وهم يقومون بهذا العمل باتجاهين :-

* الأول :- الممارسة الفردية للمدرب بحيث يقوم بإجراء الدراسات ، والمقابلات ، وجمع المعلومات فيما يتعلق بمهمته في تحديد الاحتياجات التدريبية.

* الثاني :- الاتجاه الجماعي ، وهنا يقوم التنظيم بتشكيل لجان للبحث في الاحتياجات التدريبية ، وعادة ما يكون أعضاء هذه اللجان من المختصين أو ذوي الخبرة.

* وفي هذا المضمون وجد الباحث أن عقد المؤتمرات والاجتماعات والزيارات وورش العمل لكبار الموظفين في المؤسسات المختلفة هي استراتيجيات حازت على القبول ، وبرهنت على الفعالية في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية.

* وبالنسبة لرؤساء الأقسام والدوائر فقد تبين انهم بحاجة لحضور مؤتمرات وورش عمل تخص سياسة المؤسسة وخططها التطويرية ، ومن جهة أخرى فهم بحاجة لحضور دورات في تنمية القدرات القيادية ، واستعمال التكنولوجيا الحديثة في الإدارة.

وطبق كارتر (Carter,1990) دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية لمراقبي التعليم في المناطق الصغيرة في ولاية واشنطن تم توزيع استبانة على (٢١٠) مراقب تعليم في ولاية واشنطن ، وطلب منهم تحديد احتياجاتهم التدريبية ، وتحديد أول ثلاث مهارات أساسية يحتاجون للتدرب عليها . وقد أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمراقبي التعليم اتسمت بالاختلاف ، حيث وجد أن المهارات التي كانت أكثر تكرارا من جانب المراقبين هي: المهارات المتعلقة بمستوى المعرفة ، والمهارات الفنية التي لها علاقة بما يمكن أن يحتاجه المراقب حاضرا لإنجاز العمل ، وتلا ذلك في الأهمية المهارات التي لها علاقة بالأمور المالية ، فقد شعر المراقبون بحاجتهم للتدرب عليها.

وأجرى جرادات (١٩٩١) في الأردن دراسة هدفت الى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد، في ضوء عدة متغيرات مثل: المؤهل ، وسنوات الخبرة ، والجنس. وقد تكونت عينة الدراسة من مديري المدارس الأساسية الحكومية في مديريات تربية اربد ، وبني كنانة ، والرمثا ، وبلغ عددهم (٣٠٠) مديرا ومديرة. واستخدمت الدراسة استبانة تضمنت (٦٠) فقرة لتحديد الاحتياجات التدريبية موزعة على ستة مجالات هي: المجال الإداري ، ومجال تحسين العملية التربوية وتطويرها ، ومجال

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الشؤون المالية واللوازم ، ومجال شؤون الطلبة ، ومجال البناء المدرسي ، ومجال المجتمع المحلي. وقد خلصت الدراسة الى عدة نتائج على النحو التالي :-

* تبين أن درجة الاحتياج التدريبي الأكثر أهمية لمديري المدارس الأساسية يتركز في مجالين هما: الشؤون المالية واللوازم، والمجال الإداري.
* تبين أن مجال المجتمع المحلي كان اقل المجالات أهمية كحاجة تدريبية.
* دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى (α = ٠,٠٥) لأثر عاملي المؤهل والخبرة على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس.
* دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى (α = ٠,٠٥) لأثر عامل الجنس على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس.
* وقد أوصت الدراسة بتصميم برنامج لتدريب المديرين بحيث يلبي الاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها هذه الدراسة.

** تعليق على مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ، وغيرهم:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في هذه المجموعة تبين للباحث ما يلي :

** تركزت الدراسات في هذه المجموعة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام وغيرهم من العاملين في الشركات ممن يشغلون وظائف ذات طابع إداري.

** تناولت بعض الدراسات متغيرات مثل : السن ، والخبرة ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الإداري ، والجنس. وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية في بعض متغيراتها وتختلف معها في متغيرات أخرى.

** اتفقت الدراسات جميعا على أن هناك احتياجات تدريبية لفئة المديرين وغيرهم ممن يشغلون وظائف ذات طابع إداري ، ولكنها اختلفت في ترتيب هذه الاحتياجات من حيث الأهمية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

**تشابهت الدراسات السابقة في هذا المجال مع الدراسة الحالية من حيث الهدف ، وهو تحديد الاحتياجات التدريبية.

** اختلفت الدراسات السابقة في هذا المجال مع الدراسة الحالية من حيث الفئة التي ركزت على احتياجاتها ، فقد ركزت الدراسات على الاحتياجات التدريبية لفئة المديرين ، أما الدراسة الحالية فقد ركزت على الاحتياجات التدريبية لفئة المعلمين.

رابعا : مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

ومن بين أهم هذه الدراسات التي بحثت في هذا المجال ما قام به انجرسول (Ingersoll , 1976) دراسة حول تحديد احتياجات (٧٤٥) معلما ابتدائيا ، وثانويا في ولايتي نيويورك وإنديانا، حيث توصل الى النتيجة التالية :-

* أن المعلمين من ذوي الخبرة من سنة إلى خمس سنوات في حاجة أكبر إلى تلقي تدريب في الكفاءات المتعلقة بتخطيط التعليم الانفرادي اكثر من غيرها من الكفايات ، كما لاحظ أن معلمي المرحلة الابتدائية ينظرون لهذه الكفاية على أنها أهم مما يراه زملاؤهم معلمو المرحلة الثانوية.

وبحث جرين (Green , 1977) في دراسته التي قارن فيها بين مرئيات مائة وستين من معلمي المرحلة الابتدائية للاحتياجات التدريبية التي يرون انهم بحاجة لها مقابل ما يراه أربعون مدير مدرسة ، حيث وجد أن هناك فروقا ذات دلالة بين وجهات نظرهم.

واستطلع مور (Moor ,1978) في دراسته التي أجراها على عينة من (٣٠٠) من معلمي العلوم وجد أن المعلمين يعطون الأولوية في احتياجاتهم للمساعدة في عدد من الأمور وهي مرتبة كما يلي :-

* تطوير المهارات العلمية الأساسية.
* تشجيع الطلبة على التعلم.
* إعداد الأدوات العلمية ، واستخدامها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* توجيه الطلبة ، وإرشادهم لتحقيق أهداف واقعية.
* التدرب على استخدام الطرق المختلفة لتدريس العلوم.

وفي دراسة أجراها تروث (Trouth , 1982) حلل الباحث حاجات معلمي المدارس الحكومية في ثلاث مراحل : مرحلة رياض الأطفال ، والمرحلة الابتدائية الدنيا ، والمرحلة الابتدائية العليا ، وتألفت عينة الدراسة من (٢٩٣) معلما ، وقد أشارت النتائج الى أن تحسن طرق التدريس ، والتفاعل الصفي والإدارة الصفية ، وحسن اختيار المادة التعليمية حاجات مشتركة لدى فئات المعلمين الثلاث (المنيزل ، و العلوان ، ١٩٩٧) .

وقام دانيل (Daniel , 1979) بدراسة استهدفت تحديد مدى الاختلاف بين المعلمين ، والمديرين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الفصول المدرسية في نظام المدارس الحضرية بالولايات المتحدة الأمريكية ، وقد تم اختيار عينة عشوائية من المعلمين للصفوف (K-12) بلغ عددهم (٤٤٤) معلم ، بالإضافة إلى عينة من المديرين بلغ عددهم (٣٦) فردا ، من خمس عشرة مدرسة بمدينة Hart Ford بالولايات المتحدة الأمريكية ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-
* وجود فروق جوهرية بين آراء كل من المعلمين والمديرين حيث كانت رؤية المديرين تجاه حاجة المعلمين للتدريب أثناء الخدمة أكثر أهمية عن احتياجات المعلمين.
* عدم وجود فروق جوهرية فيما يتعلق برؤية المديرين للاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة وفقا للمتغيرات الديموغرافية التالية : الخبرة التدريسية ، والخبرة الإدارية ، والخلفية التربوية.

وأجرى بيرد (Byrd , 1980) دراسة استهدفت إجراء مقارنة بين رؤية المعلمين ، والمديرين ، وأساتذة التربية بالجامعات حول تحديد المهارات ، والمعلومات ، والاتجاهات التربوية اللازمة لتطور النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة . ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة عشوائية من معلمي ، ومديري المدارس العامة بالولايات المتحدة الأمريكية ، وكذلك عينة من أساتذة التربية طبق عليها استبيانا تم تصميمه لهذا الغرض ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها :-

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* وجود فروق جوهرية في وجهات نظر كل من المعلمين ، والإداريين ، وأساتذة التربية فيما يتعلق بتحديد أهمية الاحتياجات التدريبية.

* أنه بالنسبة لمجالات كل من التخطيط ، والتشخيص ، والتدريس ، والمناخ المدرسي ، والتقييم ، يملك المعلمون اقل حاجة إليها ، ويتفق معهم في الرأي كل من المديرين ، وأساتذة التربية ، أما بالنسبة للمجال الخاص بضبط الصف فان المديرين يؤكدون على حاجة المعلمين إليها عن أساتذة التربية.

وقام سانتوس (Santos , 1981) بدراسة استهدفت تناول بعض القضايا والممارسات المتعلقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة والتعرف إلى درجة الاتفاق ، والاختلاف في الآراء بين معلمي المدارس الابتدائية ، والمديرين حول تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في : الجنس ، والعمر ، والإعداد الأكاديمي ، والخبرات الإدارية ، ومستوى الصف . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

* وجود فروق جوهرية بين آراء معلمي المدارس الابتدائية ، والمديرين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ، كما ظهر اهتمام ملحوظ من قبل المديرين بضرورة تدريب المعلمين في المجالات التي حددتها الدراسة.

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠.٠٥) فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة عند تصنيفهم إلى مجموعات وفقا لمتغير الجنس ، والعمر ، ومستوى الصف ، وسنوات الخبرة الأكاديمية في حين لم تظهر فروق جوهرية تجاه رؤية المعلمين لاحتياجاتهم التدريبية وفقا لأعدادهم الأكاديمي.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠.٠٥) فيما يتعلق برؤية مديري المدارس الابتدائية لاحتياجات المعلمين عند تصنيفهم إلى مجموعات وفقا لمتغير الجنس ، والعمر ، والخبرة الإدارية.

* كما أوصت الدراسة بضرورة مشاركة المعلمين في تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمة وتطويرها ، وضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بعناية فائقة قبل البدء في تخطيط البرامج الخاصة بهم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأجرى سوتجبتو(Sutjipto , 1981) دراسة استهدفت تحديد أنماط برامج التدريب أثناء الخدمة التي يحتاج إليها معلمو المرحلة الأولية من التعليم الثانوي في غرب سومطرة بإندونيسيا ، وذلك من خلال مقارنة آراء كل من المعلمين والمديرين ، والمسؤولين ، والإداريين فيما يتعلق باحتياجات المعلمين التدريبية أثناء الخدمة ، وكذلك مقارنة آراء المعلمين طبقا لخلفياتهم الديموغرافية فيما يتعلق باحتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

- وجود فروق جوهرية بين آراء المعلمين، المديرين الإداريين ، فيما يتعلق بواقع المعلمين (What is) ، وماذا يفضلون (What is Preferred).
- عدم وجود فروق جوهرية بين آراء المعلمين ، والمديرين ، والإداريين فيما يتعلق باحتياجات المعلمين لبرامج التدريب أثناء الخدمة، كذلك عدم وجود فروق أساسية طبقا لخلفيات المعلمين الديموغرافية تجاه تحديد الاحتياجات التدريبية (Sutjipto , 1981).

وقد توصل ديفيز (Davies , 1984) الذي بحث آراء مديري المدارس لتحديد احتياجات المعلمين أثناء الخدمة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمين ، ومديريهم ، إضافة إلى التأكيد على انه وجد انه كلما زادت خبرة المعلمين زادت الأهمية التي يولونها لاحتياجاتهم أثناء الخدمة ، وان معلمي المرحلة الابتدائية رتبوا الحاجة إلى الكفايات المتعلقة بالتعامل مع سلوك الطلبة ، والتدريس ، والاتصال والمهارات الشخصية ، والواجبات الإدارية في مكانة أعلى مما يراها معلمو المرحلة الثانوية.

أما في الأردن فقد أجرى صندوق الملكة علياء (١٩٨٤) دراسة هدفت التعرف إلى الكوادر العاملة مع المعوقين من حيث إعدادهم ، ومؤهلاتهم العلمية ، والدورات المتخصصة التي التحقوا بها ، والدورات التدريبية اللازمة لهم ، والمشكلات المهنية التي تواجههم في العمل مع المعوقين . أما عن الدورات المتخصصة التي التحق بها العاملون ، فقد أشارت الدراسة إلى ما يلي :-

- أن (١٧٤) من اصل (٢٣٢) معلما ومعلمة قد التحقوا بدورات مختلفة في مجال التربية الخاصة.
- أن معظم الدورات التدريبية كانت تستمر ما بين أسبوع إلى ثلاثة أسابيع ، وأنها كانت تعقد في الأردن باستثناء بعض منها عقد في دول عربية أو دول أجنبية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* كذلك حاولت الدراسة التعرف إلى الدورات التدريبية التي يحتاج إليها العاملون في هذا الميدان وذلك بطرح السؤال التالي عليهم : " من خلال خبراتك الميدانية، ما المجالات التي تعتقد انك بحاجة إلى المزيد من التدريب فيها ؟ ".

وقد صنفت الحاجات التدريبية تبعا لفئة الإعاقات التي يتعامل معها المعلمون ، وعبر المعلمون عن اعتقادهم بأنهم بحاجة إلى التدريب في مواضيع مختلفة على النحو التالي:-

* الكوادر العاملة مع الأطفال المتخلفين عقليا : أساليب التدريس والتدريب ، وتعديل السلوك ، والتدريب المهني ، والعلاج بالموسيقى ، والتشخيص.
* الكوادر العاملة مع الأطفال الصم : التدريب النطقي ، وأساليب التدريس والتدريب ، والتدريب المهني ، وقياس السمع.
* الكوادر العاملة مع الأطفال المكفوفين : أساليب التدريس، والتدريب على فن الحركة والتنقل ، والتأهيل المهني ، والمهارات الحياتية واليومية ، والتربية الموسيقية.
* الكوادر العاملة مع الأطفال المعاقين حركيا : العلاج الطبيعي ، والتأهيل المهني ، والتمريض.

وقام كيرنس (Kerrins , 1985) بدراسة استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء مجلس التعليم أثناء الخدمة من المعلومات والمهارات التي يرون أنها ضرورية لإنجاز واجباتهم ، كما يراها كل من أعضاء المجلس ، ومراقبي التعليم في ولاية كلورادو الأمريكية ، وما إذا كانت هناك فروق في تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لمجموعة من المتغيرات مثل الموقع الجغرافي ، والجنس ، ومستوى الدخل ، والمستوى التعليمي ، وسنوات الخبرة ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

* وجود اتفاق بين أعضاء المجلس ومراقبي التعليم ، فيما يتعلق بأهمية التركيز على أدوار ، ومسئوليات أعضاء المجلس كمجال رئيسي للاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة.
* عدم وجود فروق جوهرية بين أعضاء المجلس ، ومراقبي التعليم فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة وفقا للمتغيرات المتعلقة بالموقع الجغرافي ، والجنس ، وسنوات الخبرة لأعضاء المجلس ، في حين يوجد اختلاف في الرأي يتعلق بمتغيري مستوى الدخل ، والمستوى التعليمي بين كل من أعضاء المجلس ومراقبي التعليم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وفي دراسة إلوه (Iloh , 1985) التي كانت بعنوان " الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية لتحسين أداء المعلمين في ولاية بندال في نيجيريا ". استخدم استبانة تكونت من مجالات : الحاجة الى معرفة أكثر ، والاستراتيجيات التدريسية ، وإدارة السلوك ، والطرق التقويمية ، والمادة التدريبية ، والوقت اللازم للتدريب. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٤٤) معلما . وقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لقياس الثبات بين فقرات الاستبانة ، والنسب ، والأوساط ، والانحراف المعياري لاختبار البيانات التي تم الحصول عليها . وقد توصلت الدراسة الى تنويع درجة حاجة المعلمين ما بين التدريب المكثف ، والقليل في المناطق المطبقة فيها الدراسة ، وكانت أكبر حاجة للمعلمين للتدريب عليها في مجال إدارة المناهج ، وقد وافق المعلمون في أن التدريب يساعد على تحسين تعليم الرياضيات لتلك المرحلة في مدارسهم.

وأجرى ربضي (١٩٨٥) دراسة في الأردن لتحديد الحاجات المهنية الملحة لمعلمي العلوم في المرحلتين الابتدائية والإعدادية ، واثر كل من متغيرات الجنس ، والمؤهل العلمي ، والتخصص ، والخبرة عليها . وتكون مجتمع الدراسة من (٤٩٢) معلما ومعلمة ، أما عينة الدراسة فقد تشكلت من (١٨٧) معلما ومعلمة ، منهم (٧٤) معلما ، و (١١٤) معلمة ، حيث تم إعداد استبانة تقدير الحاجات وتطويرها ، وقد اشتملت على ثمانية مجالات رئيسية ، وتم ترتيب الحاجات الملحة المشتركة ترتيبا تنازليا حسب أولوياتها بالنسبة للمعلمين كالتالي :-

* استخدام التقويم البنائي (التكويني).
* معرفة بفلسفة العلم.
* معرفة بتاريخ العلم.
* الاطلاع على ما استحدث في الموضوعات العلمية.
* كيفية تحليل المفاهيم العلمية.
* استخدام الوسائل التعليمية الحديثة.

وقام أدي (Adi , 1986) بدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بإندونيسيا استطلع الباحث آراء (١٣٤) معلما ، و(٢٠) من أعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين ، و(٢٥) إداريا ، حيث وجد أن الأولوية التي أعطيت لعدد من الاحتياجات كما تراها العينات المذكورة هي:-

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- إتقان المحتوى المعرفي للمادة العلمية.
- إدارة المواقف، والمناقشات العلمية.
- تقييم تحصيل الطلبة.

وقام صادق (١٩٨٦) بدراسة هدفت التعرف إلى المشكلات التي تعترض الدورات التدريبية لمعلمي معاهد التعليم الإعدادي والثانوي الأزهري ، وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ، كما حاولت الدراسة أيضا التعرف إلى كفاءة المحاضرين ، وعدد الدورات التدريبية التي تم عقدها وأوقات انعقادها ، وقد تم تطبيق أداة البحث على عينة تم اختيارها عشوائيا من معلمي المعاهد الثانوية ، والإعدادية الأزهرية من خمس عشرة محافظة بلغ عدد أفرادها (١٠٠) معلم تراوحت مدة خدمتهم ما بين (سنة واحدة إلى عشر سنوات) ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

- بعد أماكن التدريب عن مكان عمل المعلمين.
- قصر المدة التي تعقد فيها الدورة التدريبية بحيث لا يستطيع الدارس الحصول منها على ما يريد.
- عدم الاهتمام بالتطبيق العملي لما يتم شرحه نظريا ، إضافة المتخلفين عدم توافر الكتب والمذكرات الخاصة بموضوعات الدورة.
- أما عن عدد الدورات التدريبية فإنه لا يتمشى مع أهمية الإعداد المستمر للمعلم ، فيما يتصل بطرق التدريس الحديثة ، واستخدام الوسائل التعليمية ، والاهتمام بمهارات تنفيذ الدرس ، ومهارات التخطيط للدرس.

وأجرى إلمونت (Elmont,1986) دراسة استهدفت تحديد وتحليل الخصائص والاحتياجات التدريبية لمدرسي التطوير في كليات المجتمع بولاية ماساشوسيتس الأمريكية ، حيث قام الباحث ببناء استبانة اشتملت على عدة أجزاء :- معلومات ديموغرافية ، ووصف للأعمال والمهمات والوقت المعطى لكل منها ، وبيئة العمل والمهارات ، ومستوى استعداد المستجيب للمشاركة في التدريب ، وأهمية تطوير الموظفين ، وخطط المستجيب المستقبلية. وشملت عينة الدراسة (٢٦٦) مدرس تطوير في كليات المجتمع ، وكانت نسبة الاستجابة ٦٥ % من العدد المشمول في الدراسة. ومن خلال التحليلات الإحصائية تبين ما يلي :-

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

• انه ليس هناك دلالة إحصائية للعمر ، والجنس ، والراتب ، والمستوى الوظيفي في تحديد الاحتياجات التدريبية لمدرسي التطوير.

• كما أشارت النتائج الى أن هناك اتساقا في إدراك المستجيبين للفقرات الواردة في الاستبانة ، وان معظم المستجيبين يصرفون وقتهم مع الطلبة بشكل مباشر.

• ووجد أن المهارات الصفية والإرشادية كانت الميادين التي شعر المستجيبون بأنهم راغبون في حضور دورات تدريبية فيها ، وان الجنس الأنثوي اكثر استعدادا للاندماج في الأعمال التطويرية ، ووجد أيضا أن ٨٣ % من أفراد العينة خططوا البقاء في هذه المهنة مستقبلا.

كما حدد الموسى (Almossa , 1987) احتياجات معلمي العلوم في مدارس المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية ، وكانت عينة الدراسة تتكون من (١٩٢) معلم علوم ، و (٤٣) موجه علوم ، و (٤٠) مدير مدرسة ، حيث وجد أن هناك تشابها إلى حد بعيد في مرئيات عينة الدراسة (مديرون – معلمون – مشرفون تربويون) لاسيما عند تحديد أهم (٢٥) كفاءة يرون جميعا أن معلم العلوم بحاجة إلى تدريب فيها ، حيث وجد أن أهم هذه الكفاءات بالترتيب هي:-

• تحديث معارف المعلمين وتطويرها في الفيزياء والكيمياء والأحياء والجيولوجيا كمرتبة أولى.

• إستخدام نتائج التقييم في تحديد الصعوبات التي تواجه الطلبة.

• تطوير معارف المعلمين في نظريات التطور المعرفي.

• تطوير المناهج المدرسية.

• وجاء في المركز السادس تطوير معارف المعلمين فيما يتعلق بالقضايا العلمية ذات الصلة بالمعتقدات الدينية ، وتلا ذلك تعيين الأهداف في التدريس ، ثم جاء استخدام الكمبيوتر في التدريس بالمرتبة الثامنة.

وقام أبو بكر ورفاقه (Abu Baker et.al., 1988) بمقارنة احتياجات (٣٦٥) معلم علوم من الأردن ، و(١١٦٢) معلم علوم من ماليزيا ، حيث وجد أن احتياجات الأردنيين تنحصر في طرق التدريس وإداراته واستخدام الأدوات والمعدات العلمية في تدريس المواد

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

العلمية ، بينما تمثل احتياجات الماليزيين التي أشار إليها معلمو العلوم في الأردن ، بالإضافة إلى المقدرة على تحديد أهداف تدريس العلوم.

وأجرى ماكاندي (Macande , 1990) دراسة هدفت الى تحديد الحاجات التدريسية لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة ، حيث شملت الدراسة معلمين مدربين ، وغير مدربين للمرحلة الأساسية في مدارس مانيكلاند في زمبابوي . وقد قام بهذه الدراسة من اجل تحسين كفاءة معلمي الرياضيات في تلك المدارس ، حيث طبق استبانة مكونة من (٢٨) فقرة لقياس الحاجة التدريبية لمعلمي الرياضيات أثناء الخدمة وعددهم (١٢٠) للصفوف من (١ – ٧) وتكونت الاستبانة من ستة مجالات هي : معرفة الرياضيات ، ومناهج الرياضيات ، تدريب معلمي الرياضيات ، والاستراتيجيات التدريبية ، والتدريب أثناء الخدمة ، والتطورات الحديثة في مجال تعليم الرياضيات ، واحتوت الاستبانة على متغيرات (المعلومات الشخصية ، والمستوى التعليمي ، والخبرة ، ودرجة الحاجة للتدريب). وقد تم استخدام النسب المئوية للفقرات وللمجالات، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الاتساق بين الفقرات، وكذلك اختبار "ت" لدلالة الفروق بين أوساط الاستجابات. وكان من ابرز التوصيات لهذه الدراسة ما يلي:-

* يهتم معلمو الرياضيات أثناء الخدمة في المرحلة الأساسية بشكل كبير برفع كفاءاتهم التعليمية.
* البرامج التدريبية أثناء الخدمة يجب أن تربط المحتوى بأساليب التدريس.
* يحتاج المعلمون للتدريب في مجالات المحتوى الرياضي ، والاستراتيجيات التدريبية ، واستخدام الوسائل مثل الحاسوب والآلة الحاسبة ، وتطوير مناهج الرياضيات.

وفي العام نفسه أجرى سيرثافي (Sirithavee , 1990) دراسة لمعرفة الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الإعدادية في تايلاند ، حيث استخدم استبانة لمعرفة الحاجات التدريبية . وقد أوصت الدراسة ببناء برنامج تدريبي مبني على الحاجات التدريبية بحيث يستمر لمدة عام دراسي على الأقل ، وتدريب المعلمين في مناطق غير المناطق التي يدرسون فيها ، واستخدام الرياضيات في مواقع أخرى.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقامت الحديدي (١٩٩٠) بدراسة كان الهدف الرئيسي منها التعرف إلى المهارات التي يعتقد المعلمون أنها مهمة لقيامهم بعملهم بفاعلية ، والتي ينبغي على برامج التدريب أثناء الخدمة أن تشتمل عليها . وحاولت الدراسة تحديد العلاقة بين حاجات المعلمين ، ونوع الإعاقة التي يعملون معها ، كذلك هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي يلعبه الجنس ، وسنوات الخبرة في التدريس ، والمؤهل العلمي في تحديد حاجات المعلمين إلى التدريب ، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يشعرون انهم بحاجة إلى التدريب في المواضيع التالية وهي كما يلي :-

* ما يتعلق بتعديل سلوك الأطفال المعوقين ، والمشكلات المصاحبة للإعاقات المختلفة ، والأنشطة اللامنهجية في التربية الخاصة ، وأساليب التدريس في التربية الخاصة.

*أما بالنسبة للموضوعات التي اظهر المعلمون حاجة متدنية أو انهم ليسوا بحاجة للتدريب بشأنها، فتمثلت بأسباب الإعاقات المختلفة ، وتعريف الإعاقات، وتصنيفها ، وتاريخ التربية الخاصة.

* كذلك أوضحت الدراسة أن حاجات معلمي التربية الخاصة إلى التدريب تختلف باختلاف فئة الإعاقة التي يتعاملون معها.

* وتبين أن عوامل الجنس ، والمؤهل العلمي لا تلعب دورا في تحديد حاجات المعلمين إلى التدريب في أثناء الخدمة ، بينما يلعب متغير الخبرة التدريسية دورا كبيرا في هذا الشأن.

وأجرى كينيث وتومي (Kenneth & Tommy , 1992) دراسة مسحية لتحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية بولاية جورجيا الأمريكية ، حيث تكونت عينة الدراسة من (٩٢٢) من معلمي ممن يدرسون المرحلة الثانوية في جورجيا ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، حيث تكونت من (٣١) فقرة تصف مهام المعلم ، حيث استخدم مقياس خماسي لمعرفة درجة حاجة المعلم لتلك المهام ، وقد درست اثر متغير الخبرة على تلك الحاجات وأشارت النتائج الى الآتي:-

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى متغير الخبرة ، وكانت ابرز الحاجات التي توصلت إليها الدراسة :-

* أساليب إثارة الدافعية لتعليم الرياضيات.

* تعلم أساليب تدريس جديدة للرياضيات.

* رفع قدرة استخدام برامج الحاسوب المتعلقة بالرياضيات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* تدريس الرياضيات للطلبة من ذوي التحصيل المرتفع.
* معرفة التطبيقات الرياضية الحديثة.
* استخدام مختبر الرياضيات.
* استخدام استراتيجيات التدريس.

وأجرى الزعبي ورفاقه (١٩٩٢) دراسة حول " اتجاهات المتدربين في مديرية تربية الزرقاء نحو المرحلة الأولى من البرنامج التدريبي ، ومدى تلبيته لحاجاتهم " على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية من كل فئة من فئات المعلمين المستهدفين بالتدريب . وقد بلغ عدد أفراد العينة (١٥٠) معلما ومعلمة ، أي ما يعادل (١٠ %) من أفراد المجتمع الذي بلغ عدد أفراده (١٤٣٩) ، وقد كان الهدف من هذه الدراسة الكشف عن مدى تحقيق الأهداف التي خطط لها ، ومعرفة حاجات المعلمين المتدربين ، واتجاهاتهم ، فقد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :-

- ما مدى تحقيق برنامج الدورة التدريبية للأهداف التي وردت في خطة التدريب ؟.
- ما مدى حاجة المتدربين للموضوعات المذكورة في الفترة الثانية من الاستبيان ؟.

ما اتجاهات المتدربين نحو البرنامج التدريبي ؟.

وتم استخدام اختبار (ت) للإجابة عن أسئلة الدراسة ، ودلت النتائج على ما يلي:-

* أن الدورات التدريبية أدت الى اكتساب مهارات في التدريب ، وأساسيات المعرفة لفهم طبيعة عملية التعلم والتعليم التي قد تحققت بدرجة كبيرة ، كما أن المعلمين بشكل عام يؤيدون حاجتهم الماسة الى المواضيع المذكورة مثل : قياس مدى تقدم الطلبة في التحصيل ، والتعامل مع ذوي النشاط المنخفض . وتظهر هذه النتيجة مدى الحاجة الى مثل هذه المواضيع ، كذلك بينت الدراسة أن اتجاهات المتدربين نحو البرنامج التدريبي سلبية.

وأجرى عبد الخالق (١٩٩٣) دراسة هدفت إلى تحديد الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في مديرية تربية عمان الأولى ، بتقدير أهمية الكفاية ودرجة ممارسة المعلم لها في ستة مجالات هي : التخطيط ، وأساليب التدريس ، والوسائل التعليمية ، والجانب المعرفي بالمادة العلمية (الرياضيات) ، وإدارة الصف والتعامل مع التلاميذ ، والتقويم المدرسي . وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الرياضيات ومعلماتها الذين يقومون بتدريس المادة للمرحلة الأساسية العليا في تربية عمان الأولى

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وعددهم (٢١٤) ، وقد شكل مجتمع الدراسة عينتها. واستخدمت استبانة لجمع البيانات اللازمة. وبينت نتائج الدراسة ما يلي :-

• أن درجة ممارسة معلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا متدنية نسبيا ، أما درجة أهميتها لهم فكانت عالية نسبيا ، فقد كانت درجة ممارسة أية كفاية تعليمية اقل من درجة أهميتها.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الممارسة والأهمية لجميع الكفايات التعليمية التي تضمنتها الاستبانة ، بمعنى أن هناك (٧٠) حاجة تدريبية قائمة.

• أظهرت النتائج أن هناك فروقا تعزى الى متغير الخبرة على الحاجات في أساليب التدريس ، والحاجات في مجال التقويم المدرسي ، وبينت أيضا أن هناك تأثيرا لمتغير المؤهل العلمي على (٦٧) حاجة تدريبية.

• وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر في برامج تأهيل المعلمين وتدريبهم ، وعقد دورات تدريبية متخصصة لمعلمي الرياضيات في جميع مجالات الدراسة ، والتركيز على الحاجات التي بينتها الدراسة والعمل على إشباعها من خلال الزيارات الصفية والندوات التربوية.

وقام رفاع (١٩٩٣) بدراسة هدفت التعرف إلى أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في منطقة جنوب غرب المملكة العربية السعودية ، كما يراها المعلمون والمشرفون التربويون ، من اجل الاستفادة منها في تطوير وتصميم برامج التدريب أثناء الخدمة . وقد شملت الدراسة (٩) إدارات تعليمية في جنوب غرب المملكة العربية السعودية ، كما تكونت عينة الدراسة من(٨٦) معلم علوم ، إضافة الى مشرفيهم ، وهدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :-

- ما أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم كما يراها كل من المشرفين التربويين ، والمعلمين؟.
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ما يراه كل من المعلمين ، المشرفين التربويين ؟.
- هل هناك اثر للخبرة على مرئيات كل من المعلمين ، المشرفين التربويين؟.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :-

• وجود اتفاق بين كل من المعلمين ، والمشرفين التربويين تجاه المعارف والمهارات حيث جاءت في المرتبة الأولى.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ما يراه المعلمون ، والمشرفون التربويون فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث يرى المشرفون التربويون أن التخطيط يأتي في المرتبة الثانية من الأهمية ، في حين يرى المعلمون انه يأتي في المرتبة الرابعة.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من المعلمين ، والمشرفين التربويين ذوي الخبرة الأقل من عشر سنوات فيما يتعلق برؤية كل منهما تجاه تحديد الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة.

وأجرت نجيب (١٩٩٤) دراسة هدفت التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك لتحسين ، وتطوير ممارستهم العملية، كذلك التعرف إلى أولويات التدريب الإداري للعاملين الإداريين، ومحتوى البرامج التدريبية اللازمة لكل فئة من فئات العاملين الإداريين في الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :-

* أن (٤٦,٢ %) من رؤساء الأقسام في حاجة ملحة إلى التعرف على أسس القيادة الإدارية التي يتحقق من خلالها اتصالات فعالة في مجال أعمالهم.

* أظهرت الدراسة أن (٧٢ %) من رؤساء الأقسام يرون أن التحاقهم ببرامج التدريب إنما يرجع لوجود بعض الصعوبات الإدارية ، والتعليمية ، وكذلك صعوباتهم في الاتصال ، والعلاقات الإنسانية.

* أفادت نتائج الدراسة أن (٩٠,٧ %) من رؤساء الأقسام ليس لديهم خبرة إدارية في مجال عملهم ، كما أن ٨٧% منهم ليس لديهم القدرة على تحليل مهارات العمل الإداري ، وتنظيمه ، ولذا يطالبون بالتدريب لمدة زمنية تتجاوز في إطارها ستة اشهر.

وقام الخرشة (١٩٩٤) بدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية ، والأساسية الحكومية في محافظة الكرك ، حيث كان مجتمع الدراسة كله نتيجة لصغر حجمه والبالغ عدد أفراده (٢٠٧) مديرا ومديرة . وقد هدفت الدراسة الى تحديد احتياجاتهم التدريبية في ستة مجالات هي : المجال الإداري ، ومجال التخطيط ، ومجال إثراء المنهاج ، ومجال التواصل مع الزملاء وأولياء الأمور ، ومجال الشؤون المالية ، ومجال التقويم ، وأجابت الدراسة عن الأسئلة التالية:-

- ما درجة احتياج مديري ، ومديرات المدارس الثانوية ، والأساسية الحكومية في محافظة الكرك للتدريب على المهارات الإدارية بمختلف مجالاتها اللازمة للإدارة المدرسية ؟.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

– هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة احتياج مديري ، ومديرات المدارس الثانوية ، والأساسية في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات الجنس ، والخبرة ، والمؤهل العلمي التربوي ؟.

وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:-

• إبداء مديرو المدارس ومديراتها احتياجا كبيرا للتدرب على مهارات المجالات التالية (التخطيط ، والشؤون المالية ، والتقويم والمجال الإداري ، كما ابدوا احتياجا متوسطا للتدرب على مهارات التواصل مع الزملاء ، وأولياء الأمور ، وإثراء المنهاج).

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥ .) بين متوسطات درجة الاحتياج التدريبي للمديرين والمديرات ، تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥ .) بين متوسطات درجة الاحتياج التدريبي للمديرين والمديرات تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥ .) تعزى لمتغير الخبرة في جميع المجالات . وقد تبين أن مصادر هذه الفروق تعود الى المديرين والمديرات ذوي الخبرة (٣ سنوات فما دون) ، والمديرات والمديرين ذوي الخبرة (٧ – ١٠ سنوات) – بينما المديرين والمديرات ذوي الخبرة(٤ – ٦ سنوات) لم يسهموا في هذه الفروق ، وكذلك المديرون والمديرات ذوو الخبرة (١١ سنة فما فوق) .

• وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر في برامج تأهيل المديرين وتدريبهم ، وعقد دورات تدريبية لهم في المجالات التي اظهروا فيها احتياجا كبيرا.

• وكذلك أوصت الدراسة بإجراء دراسات مماثلة للكشف عن احتياجات المديرين للتدريب من وجهة نظر كل من المعلمين ، والمشرفين ، والقائمين على القيادة التربوية في مديريات التربية والتعليم.

وأجرى الطراونة (١٩٩٥) دراسة هدفت الى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية الأكاديمية في المدارس الحكومية في جنوب الأردن ودراسة اثر بعض المتغيرات عليها كعدد سنوات الخبرة ، والجنس ، والمرحلة التي يدرسها ، ومستوى الصف. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة من (٦٤) فقرة ، تتوزع على ستة مجالات هي : التخطيط ، والأساليب وطرق التدريس ، والتقويم ، والتعزيز وإثارة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الدافعية ، وادارة الصف والتفاعل الصفي ، والمادة الدراسية. وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :-

* وجود (٤٨) حاجة تدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية الأكاديمية في المدارس الحكومية في جنوب الأردن.
* وجود فروق دالة إحصائيا تعزى الى الخبرة التعليمية للمعلم على درجة تقديره لحاجاته التدريبية في مجال المادة الدراسية فقط ، ووجود فروق تعزى للخبرة التعليمية للمعلم على درجة تقديره لحاجاته التدريبية في المجالات التالية : التخطيط ، والأساليب وطرق التدريس ، والتعزيز وإثارة الدافعية ، وادارة الصف والتفاعل الصفي.
* كما بينت أيضا وجود فروق تعزى للتفاعل بين المؤهل والخبرة التعليمية في درجة تقديره لحاجاته التدريبية في المجالات التالية : التخطيط ، والتقويم ، وإثارة الدافعية ، وادارة الصف والتفاعل الصفي ، والمادة الدراسية.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها :-

* اهتمام البرامج التدريبية الموجهة لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية بالاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها الدراسة.
* إجراء دراسات مماثلة للكشف عن حاجات معلمي الرياضيات من وجهة نظر كل من المشرفين التربويين ، ومديري المدارس ، ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة المعتمدة على وجهة نظر المعلم فقط.

واستطلع عثمان (٢٠٠٠) في دراسته التي هدفت الى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات العاملين في المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :-

- ما الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ؟
- هل تختلف الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين باختلاف المؤهل العلمي للمعلم ؟
- هل تختلف الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين باختلاف عدد سنوات الخبرة للمعلم ؟

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- هل هناك اثر للتفاعل بين المؤهل العلمي ، والخبرة للمعلم على درجة تقديره لحاجاته التدريبية على كل مجال من مجالات الاستبانة ؟

وللإجابة عن أسئلة الدراسة ، قام تم تطوير استبانة من خلال مراجعة الأدب التربوي ، والدراسات السابقة حول الحاجات التدريبية للمعلمين بشكل عام ، ولمعلمي الرياضيات بشكل خاص . وقد تكونت الاستبانة بشكلها النهائي من (٦١) فقرة توزعت على (٦) مجالات هي : التخطيط للتعليم ، وادارة الصف وتنظيمه ، وأساليب التدريس ، والوسائل التعليمية في مجال الرياضيات ، والتقويم في الرياضيات ، والجانب المعرفي بالمادة العلمية (الرياضيات).

وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الرياضيات الذين يقومون بتدريس مادة الرياضيات للمرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين للعام الدراسي ١٩٩٩ / ٢٠٠٠ والبالغ عددهم (٧٣١) معلما ومعلمة ، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بنسبة (٣٠ %) من مجتمع الدراسة ، التي تكونت من (٢١٩) معلما ومعلمة. وقد أشارت نتائج الدراسة الى ما يلي:-

* وجود (٥٨) حاجة تدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في محافظات شمال فلسطين.

* وجود فروق عند مستوى الدلالة الإحصائية($\alpha = ٠,٠٥$) بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي في مجال أساليب التدريس.

* وجود فروق عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مجالات : إدارة الصف وتنظيمه ، وأساليب التدريس ، والتقويم في الرياضيات ، والجانب المعرفي بالمادة العلمية (الرياضيات).

* وجود اثر للتفاعل بين المؤهل ، والخبرة في مجالات : التخطيط للتعليم ، وإدارة الصف وتنظيمه ، وأساليب التدريس ، والتقويم في الرياضيات ، والجانب المعرفي بالمادة العلمية (الرياضيات).

* وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصت بإعادة النظر في جميع البرامج ، والدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين ، بحيث تكون تلك الدورات والبرامج التدريبية منبثقة عن الحاجات التدريبية الفعلية للمعلمين التي كشفتها الدراسة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** تعليق على مجموعة الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في هذه المجموعة تبين للباحث ما يلي :

** ركزت جميع الدراسات في هذه المجموعة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل عام.

** أدخلت معظم الدراسات في هذه المجموعة أطراقاً أخرى لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك لمقارنتها. مثال ذلك المديرون ، والمشرفون التربويون.

** اتفقت جميع الدراسات في هذه المجموعة على أن هناك احتياجات تدريبية للمعلمين ينبغي مراعاتها عند تصميم أي برنامج تدريبي وذلك لتحقيق الفاعلية لأي برنامج تدريبي.

** عملت الدراسات في هذه المجموعة على تقسيم عمل المعلم الى مجالات متعددة ليسهل دراستها وبذلك استفاد الباحث من هذا التقسيم ، وكذلك استفاد من هذه الدراسات لإثراء دراسته الحالية وتدعيمها.

** توصلت الدراسات في هذه المجموعة الى الكثير من الاحتياجات التدريبية المهمة للمعلمين إلا أنها اختلفت في ترتيبها.

** لاحظ الباحث أن الدراسات العربية في هذه المجموعة قليلة مقارنة مع الدراسات الأجنبية وبهذا تعتبر الدراسة الحالية اثراءا للأدب التربوي في هذا المجال.

** تناولت بعض الدراسات في هذه المجموعة الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مختلف التخصصات ، ومنهم معلمي المعوقين ، ومعلمي العلوم ، ومعلمي الرياضيات ، ومعلمي المواد الأخرى ، إلا أن قليلاً من الدراسات تناولت معلمي المرحلة الابتدائية وخصوصا الصفوف الأربعة الأولى.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** تناولت بعض الدراسات السابقة متغيرات مثل الجنس ، والمستوى التعليمي ، وسنوات الخبرة ، والمستوى الوظيفي ، والموقع الجغرافي ، وهي بهذا تتفق مع الدراسة الحالية في بعضها وتختلف في بعضها الآخر.

** وجدت بعض الدراسات فروقا إحصائية تذكر بين آراء المعلمين والمديرين وغيرهم في تحديد الاحتياجات التدريبية ، والبعض الآخر لم يجد فروقا إحصائية تذكر للمتغيرات التالية : الجنس ، والمؤهل العلمي ، والمستوى الوظيفي ، إلا أن معظم الدراسات قد وجدت أثرا لمتغير الخبرة على تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

*** تعليق عام على جميع مجالات الدراسات السابقة :

بعد العرض السابق للدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية يطرح الباحث الملاحظات التالية :

** أن التدريب في جميع المؤسسات والشركات أمر لابد منه وأن تدريب المعلم يشكل المهمة الرئيسية لجميع وزارات التربية والتعليم.

** ركزت معظم الدراسات في المجال الأول على عوامل نجاح الدورات التدريبية وعلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية ، بل وجعلها الأهداف الرئيسية لهذه الدورات لكي تحقق نجاحا عاليا وفعالية أكبر.

** أكدت الكثير من الدراسات السابقة على أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن تكون تعاونية تشارك فيها جميع الفئات التي لها علاقة بالعملية التعليمية التعلمية وذلك لتحقيق أعلى درجة من الفاعلية.

**أكدت معظم الدراسات أن لكل فئة احتياجاتها التدريبية العامة والخاصة التي يجب التركيز عليها وبالتالي لابد من إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية للوصول الى تحديد دقيق لهذه الاحتياجات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** عملت الدراسات السابقة على تقسيم عمل المعلم الى مجالات وذلك لتسهيل عملية البحث فيها إلا أنها أكدت أن هذه المجالات تعتبر وحدة واحدة لا تنفصل عن بعضها.

<u>تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجموعات الأربعة في أمور وتختلف معها في أخرى وهي كما يلي:</u>

* تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجموعة الأولى في أن كل منها يبحث في عملية تصميم الدورات التدريبية المقدمة للعاملين إلا أنها تختلف معها في ترتيب الخطوة المدروسة ، فالدراسات في المجال الأول بحثت في عملية تقييم الدورات التدريبية حيث تعتبر هذه الخطوة آخر خطوات تصميم البرامج التدريبية ، أما الدراسة الحالية فتدرس تحديد الاحتياجات التدريبية وهي من أولى الخطوات الواجب اتباعها قبل تصميم أي برنامج تدريبي مقترح.

* تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجموعة الثانية في أنها استخدمت الأسلوب الوصفي لمنهج الدراسة ، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث واتفقت معها أيضا في أنها جعلت عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تعاونية يشارك فيها جميع الأطراف التي يتمثل أهمها في المديرين والمعلمين أنفسهم حيث انهم هم القائمون على تنفيذ المنهاج وهم اقدر الناس على تحديد احتياجاتهم التدريبية وبالتالي نجد أن هذه الدراسة جاءت استجابة لتوصيات عدد من الدراسات السابقة حيث اتخذت من المعلمين عينتها الرئيسية.

* تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجموعة الثالثة في أنها تناولت موضوعا واحدا وهو الاحتياجات التدريبية إلا أنها اختلفت معها في العينة حيث اتخذت الدراسات السابقة في المجموعة الثالثة المديرين عينة لدراساتها ، في حين اتخذت الدراسة الحالية المعلمين والمديرين عينة للدراسة كما تختلف معها في بيئة الدراسة.

* تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجموعة الرابعة في الموضوع والعينة حيث بحثت الدراسات السابقة في المجموعة الرابعة عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وكذلك في الدراسة الحالية ، كما تتشابه معها في أنها عملت على أن تكون عملية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تحديد الاحتياجات التدريبية عملية تعاونية مشتركة حيث عملت على أن يكون من ضمن العينة المدروسة مجموعة من المديرين في المدارس الحكومية ، وقد اتفقت مع الدراسات السابقة أيضا في أداة الدراسة والمنهج حيث كانت الاستبانة أداة للدراسة والمنهج الوصفي هو المتبع في معظم الدراسات وكذلك في الدراسة الحالية ، ولكنها اختلفت معها في بيئة الدراسة.

•• من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث التربوية المتعلقة بمجال تحديد الاحتياجات التدريبية في فلسطين وجد الباحث أن هناك دراستين فقط في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية وهما :

الأولى : في تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين وقدرتهم على اتخاذ القرار- سنة ١٩٩٧م - جامعة النجاح الوطنية.

الثانية : في تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في محافظات شمال فلسطين – للعام ٢٠٠٠م -جامعة النجاح الوطنية.

ومن هذا المنطلق يعتبر الباحث أن دراسته الحالية هي الأولى في فلسطين - على حد علم الباحث – في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى من السلم التعليمي الفلسطيني.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

مسلسل	الموضوع
أولا :	مجتمع الدراسة .
ثانيا :	منهج الدراسة .
ثالثا :	عينة الدراسة .
رابعا :	أداة الدراسة
--	صدق الأداة .
--	ثبات الأداة .
خامسا :	متغيرات الدراسة .
سادسا :	إجراءات الدراسة
سابعا :	المعالجة الإحصائية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها ، والأداة التي استخدمت من اجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة ، وصدق الأداة وثباتها وإجراءات تنفيذ الدراسة ، ووصف المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة .

أولا : منهج الدراسة :

استخدم الباحث (المنهج الوصفي الميداني) للحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة وذلك لملاءمته مع طبيعتها ، وحيث انه يفي بأغراض الدراسة ، من حيث جمع المعلومات ، لذلك قام الباحث بوصف وتفسير النتائج حسب المعلومات الواردة بعد تعبئة الاستبانة (أداة الدراسة) التي تم استخدامها لهذا الغرض .

ثانيا : مجتمع الدراسة :

انقسم مجتمع الدراسة إلى قسمين :

أ- مجتمع معلمي ومعلمات الصف:

تكون هذا المجتمع من جميع معلمي ومعلمات الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى من التعليم الأساسي في المدارس الحكومية البالغ عددهم (١١٦٩) معلما ومعلمة حسب إحصائية مديرية التربية والتعليم للعام (١٩٩٩/٢٠٠٠) موزعين على(١٢٧) مدرسة تشمل بين صفوفها أحد الصفوف الأساسية الأربعة الأولى أو جميعها في محافظة نابلس ، ويوضح الجدول (١) مجتمع الدراسة وحجم العينة ونسبتها المئوية (قسم الإحصاء التربوي ، مديرية التربية والتعليم بمحافظة نابلس ،٢٠٠٠).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- مجتمع مديري المدارس ومديراتها:

تكون هذا المجتمع من جميع المديرين والمديرات للمدارس الحكومية والتي تشمل بين صفوفها أحد الصفوف الأساسية الأربعة الأولى أو جميعها في محافظة نابلس والبالغ عددهم (١٢٧) مديرا ومديرة حسب إحصائية مديرية التربية والتعليم للعام (١٩٩٩/٢٠٠٠). ويوضح الجدول (١) مجتمع الدراسة وحجم العينة ونسبتها المئوية (قسم الإحصاء التربوي ، مديرية التربية والتعليم بمحافظة نابلس ،٢٠٠٠).

الجدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة من المعلمين والمديرين

المستوى الوظيفي	حجم المجتمع	حجم العينة	النسبة المئوية (%)
المعلمون	١١٦٩	٣٧٦	٣٢
المديرون	١٢٧	٦٠	٤٧

ثالثا : عينة الدراسة:

انقسمت عينة الدراسة إلى قسمين :

أ- عينة معلمي الصف ومعلماته:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المعلمين والمعلمات تمثل (٣٢%) تقريبا من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (١١٦٩) معلماً ومعلمة ، حيث بلغ حجم العينة (٣٧٦) معلما ومعلمة ، وقد تم توزيع الاستبانات وجمعها عن طريق الباحث نفسه.

ب- عينة مديري المدارس ومديراتها:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المديرين والمديرات تمثل (٤٧%) تقريبا من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (١٢٧) مديرا ومديرة ، حيث بلغ حجم العينة (٦٠) مديراً ومديرة ، وقد تم توزيع الاستبانات وجمعها عن طريق الباحث نفسه.

وتبين الجداول الآتية (٢) و (٣) و (٤) و (٥) وصفا لعينة الدراسة تبعا للمتغيرات الأربعة المستقلة وهي كالتالي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** متغير الجنس:

حيث يوضح الجدول الآتي (٢) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس:

الجدول (٢)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	٢٨٢	٦٤,٧
أنثى	١٥٤	٣٥,٣
المجموع	٤٣٦	١٠٠,٠٠

** متغير المستوى الوظيفي:

يبين الجدول الآتي (٣) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى الوظيفي:

الجدول (٣)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المستوى الوظيفي

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية (%)
مدير	٦٠	١٣,٨
معلم	٣٧٦	٨٦,٢
المجموع	٤٣٦	١٠٠,٠٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** متغير المؤهل العلمي:

حيث يوضح الجدول الآتي (٤) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (٤)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ثانوية عامة/دورات تأهيلية.	١٦	٣,٧
دبلوم كليات مجتمع/(معهد معلمين).	٢٤٠	٥٥,٠٠
جامعة/(بكالوريوس/ليسانس).	١٣٨	٣١,٧
بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية .	٣٢	٧,٣
دراسات عليا (ماجستير فأعلى).	١٠	٢,٣
المجموع	٤٣٦	١٠٠,٠٠

** متغير الخبرة:

يبين الجدول الآتي (٥) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة:

الجدول (٥)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
(٣) سنوات فأقل.	٨٨	٢٠,٢
من (٤) سنوات الى (٦) سنوات.	٦٧	١٥,٤
من (٧) سنوات الى (٩) سنوات.	٢٨	٦,٤
(١٠) سنوات فأكثر.	٢٥٣	٥٨,٠٠
المجموع	٤٣٦	١٠٠,٠٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رابعا : أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة المتمثلة في " استبانة " تتعلق بموضوع الاحتياجات التدريبية وتطويرها بنفسه بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات ذات العلاقة مثل دراسات كل من (الجبر ، ١٩٩١) ، (رفاع ، ١٩٩٣) ، كما استعان بقائمة الكفايات التعليمية التي وضعها أحمد الخطيب في كتابه (الحقائب التدريبية ، ١٩٩٧) ، كما استعان بقائمة الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية لمعلم المدرسة الابتدائية في الأردن التي وضعها توفيق مرعي عام ١٩٨١ م . كما عمل الباحث على إجراء مقابلات مع معلمين يقومون بتدريس الصفوف الأساسية الأربعة الأولى من خلال عمله في المدارس ، كما وزع سؤالا استطلاعيا لتحديد مجالات الاحتياجات التدريبية وذلك للوصول الى بناء فقرات تقيس ما وضعت الاستبانة لأجله . وبناء على هذه المعلومات التي وردت إلى الباحث فقد تم بناء الاستبانة في صورتها الأولية حيث اشتملت على خمسة مجالات رئيسية يندرج تحتها (٦١) فقرة ، تمثل معظم ما يقوم به المعلم من بداية عمله وحتى نهايته . والجدول (٦) الآتي يوضح ذلك:

الجدول(٦)

مجالات الدراسة وعدد الفقرات التابعة لكل مجال في صورتها الأولية (قبل التحكيم)

رقم المجال	عنوان المجال	عدد الفقرات التي تندرج تحته	أرقام الفقرات من ـــ الى
١	التدرب على عملية التخطيط.	١٢	(١ ــ ١٢)
٢	التدرب على عملية التنفيذ.	١٩	(١٣ ــ ٣١)
٣	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته.	١٦	(٣٢ ــ ٤٧)
٤	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام.	٨	(٤٨ ــ ٥٥)
٥	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة.	٦	(٥٦ ــ ٦١)
	المجموع/ خمسة مجالات	٦١	(١ – ٦١)

والملحق (٢) يوضح أداة الدراسة قبل التحكيم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد تم بناء استبانة واحدة تخاطب كلاً من المعلمين والمديرين في آن واحـــد ، كمـا روعي في بناء الاستبانة مدى مناسبتها لجميع المفحوصين من حيث اللغة ، ووضوح الفقـرات . وقد تم وضع تدريج الاستبانة حسب سلم ليكرت الخماسي حيث وزعت الدرجات كالآتي:

** موافق بشدة (خمس درجات).
** موافق (أربع درجات).
** محايد (ثلاث درجات).
**معارض (درجتان)
** معارض بشدة (درجة واحدة).

وبعد تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة) من جانب مجموعة من المحكميـــن بلـغ عددهـم (١٧) محكماً أصبح عدد فقراتها (٦٥) فقرة في شكلها النهائي ، كما يتضح من الملحق (٤).

**صدق الأداة:

قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بعد بنائها وذلك بعرضها على مجموعـــة مـن المحكمين بلغ عددهم (١٧) محكماً متخصصاً يحملون شهادات في التربية ولهم خبرة طويلـــة في التدريس والتدريب والإشراف ، وهم سبعة محكمين متخصصيـــن مـــن أعضـــاء الهيئـــة التدريسية في كلية العلوم التربوية في كل من جامعة النجاح الوطنية ، وكلية مجتمع النجـــاح ، و جامعة القدس المفتوحة ، ومركز الخدمة المجتمعية التابع لجامعة النجاح الوطنيـــة ، وعلـــى ستة من مشرفي التربية والتعليم يختصون بالإشراف على معلمي المرحلة الأساســـية الدنيـــا ، وعلى مدير مدرسة له خبرة طويلة في مجال التدريس والإدارة ويـــدرب معلمـــي المرحلـــة ، وعلى ثلاثة من معلمي المرحلة لهم خبرة في تعليم الطلبة في المرحلة الأساسية الدنيا كما أنـــهم يدربون معلمي هذه المرحلة والملحق (٥) يوضح أسماء لجنة التحكيم.

وبعد أن وزع الباحث الاستبانة على المحكمين طلب منهم إبداء الرأي في كل فقـــرة من فقرات الاستبانة لمعرفة مدى ارتباط كل فقرة بالمجال الذي أدرجـــت تحتـــه ، واقـــتراح التعديل في صياغتها ، أو حذفها ، أو إضافة فقرات أخـــرى . وقـــد تـــم اســـتلام اســـتجابات المحكمين . وبعد الأخذ برأي أغلبية المحكمين ، حيث تم اعتماد إجمـــاع المحكميـــن بنســـبة (٧٠%) كنسبة لقبول أو رفض الفقرة ، وبهذا أصبحت أداة الدراسة (الاستبانة) فـــي صيغتـــها النهائية مكونة من خمسة مجالات ، وتندرج تحتها (٦٥) فقرة كما في الجدول (٧) التالي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول(٧)

مجالات الدراسة وعدد الفقرات التابعة لكل مجال في صورتها النهائية (بعد التحكيم)

رقم المجال	عنوان المجال	عدد الفقرات التي تندرج تحته	أرقام الفقرات من ـــــ الى
١	التدرب على عملية التخطيط.	١٢	(١ ــ ١٢)
٢	التدرب على عملية التنفيذ.	١٩	(١٣ ــ ٣١)
٣	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته.	١٧	(٣٢ ــ ٤٨)
٤	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام.	٨	(٤٩ ــ ٥٦)
٥	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة.	٩	(٥٧ ــ ٦٥)
	المجموع/ خمس مجالات	٦٥	(١ ــ ٦٥)

والملحق (٤) يوضح أداة الدراسة بعد التحكيم .

** ثبات الأداة:

قام الباحث بإيجاد معامل الثبات الخاص بأداة الدراسة وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة حيث تم حساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات الأداة ، وكذلك معامل الثبات الكلي للأداة عن طريق استخدام معادلة (ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي ، والجدول (٨) يوضح ذلك:

الجدول(٨)

معامل الثبات لكل مجال من مجالات الأداة والثبات الكلي للأداة

الرقم	المجالات	المديرون	المعلمون
١	التدرب على عملية التخطيط.	٠,٩٨	٠,٩٧
٢	التدرب على عملية التنفيذ.	٠,٩٨	٠,٩٧
٣	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته.	٠,٩٨	٠,٩٧
٤	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام.	٠,٩٨	٠,٩٧
٥	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة.	٠,٩٨	٠,٩٧
معامل الثبات الكلي للأداة		٠,٩٨	٠,٩٧

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يظهر من الجدول (٨) أن معاملات الثبات لجميع مجالات الدراسة عند المديرين كانت (٠,٩٨) كما وصل الثبات الكلي للأداة إلى (٠,٩٨) ، في حين وصل الثبات عند المعلمين لجميع مجالات الدراسة إلى (٠,٩٧) كما وصل الثبات الكلي للأداة إلى (٠,٩٧) ، وجميعها معاملات ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة ، وبذلك تصبح الأداة جاهزة للتطبيق على أفراد مجتمع الدراسة.

خامسا : متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية :

أ- المتغيرات المستقلة : وتتمثل في الآتي:

١- **الجنس** : وله مستويان (ذكر ، أنثى) .

٢- **مستوى الوظيفي** : وله مستويان (مدير مدرسة ، معلم صف) .

٣- **المؤهل العلمي** : وله خمسة مستويات هي:

(أ) ثانوية عامة /دورات تأهيلية.

(ب) دبلوم كليات مجتمع / (معهد معلمين)

(ج) جامعة (بكالوريوس / ليسانس)

(د) بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية

(هـ) دراسات عليا (ماجستير فأعلى)

٣- **سنوات الخبرة** : ولها أربعة مستويات:

(أ) (٣) سنوات فاقل . (ب) من (٤) سنوات إلى (٦) سنوات .

(ج) من (٧) سنوات إلى (٩) سنوات . (د) (١٠) سنوات فاكثر .

ب- المتغيرات التابعة : وتتمثل في استجابات المعلمين ومدراء المدارس الى استبانة الدراسة بجميع مجالاتها الرئيسية وفقراتها الجزئية التي تتدرج تحت كل مجال والتي تخضع لسلم ليكرت الخماسي .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

سادسا : إجراءات الدراسة:

قام الباحث بإجراء الدراسة وفق الإجراءات والخطوات الآتية :

١- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة .

٢- بناء وتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) من جانب الباحث والتحقق من صدقها وذلك بعرضها على محكمين من ذوي الاختصاص .

٣- حصول الباحث على خطاب من اجل تسهيل المهمة من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية .

٤- إرسال الباحث لنسخة من خطاب تسهيل المهمة مرفقا معها الاستبانة المراد تطبيقها على عينة الدراسة الى وزارة التربية والتعليم وذلك للحصول منها على اذن بالموافقة على تطبيق الدراسة على المدارس الحكومية بمحافظة نابلس .

٥- تحديد الباحث لأعداد المعلمين وعدد المدارس التي تشمل الصفوف الأساسية الأربعة الأولى أو أحد صفوفها وذلك بالاستعانة بدائرة الإحصاء في مديرية التربية والتعليم بمحافظة نابلس .

٦- توزيع الباحث للإستبانة على العينة المختارة ، حيث كان الباحث يجتمع بأفراد العينة الذين تم اختيارهم عشوائيا ، وقد بين الباحث لأفراد العينة أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة للإجابة على فقرات الاستبانة ، وبين لهم أيضا أن هذه الدراسة تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ، مما كان له الأثر الكبير في تجاوب أفراد العينة من المعلمين والمديرين .

٧- قيام الباحث بتفريغ المعلومات والبيانات الأولية من خلال أداة الدراسة بعد جمعها من أفراد العينة .

٨- قيام الباحث بتحليل البيانات والمعلومات الأولية لجميع الاستبانات حسب متغيرات الدراسة الواردة في الاستبانة التي وزعت على أفراد العينة .

سابعا : المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث الرزمة الإحصائية للبحوث الاجتماعية (SPSS) ، من اجل معالجة البيانات التي تم الحصول عليها إحصائيا وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية :

** المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمديرين على الاستبانة ككل وعلى كل فقرة من فقراتها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

•• اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent " t " test)

•• تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

•• تحليل التباين المتعدد القياسات المتكررة (Repeated MANOVA)

•• اختبار اقل فرق دال (LSD) للمقارنات البعدية .

•• اختبار(Sidak) للمقارنات البعدية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

مسلسل	الموضوع
أولا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .
---	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .
ثانيا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني مع تفسير ذلك .
ثالثا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث مع تفسير ذلك .
رابعا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع مع تفسير ذلك .
خامسا :	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس مع تفسير ذلك .
سادسا :	النتائج المتعلقة بالسؤال السادس مع تفسير ذلك .
سابعا :	التوصيات .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة بهدف التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى من وجهة نظر المعلمين والمديرين وكذلك مناقشة هذه النتائج ووضع توصيات الدراسة ، وقد تم تصنيف النتائج تبعا لأسئلة الدراسة كما يلي :

أولا : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

نص السؤال الأول على الآتي: " **ما أكثر الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى من التعليم الأساسي كما يراها المعلمون والمديرون في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟** "

وللإجابة عن هذا السؤال ، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الأداة ، ولكل مجال من مجالات الأداة ، وكذلك للدرجة الكلية للأداة المخصصة لكل من المعلمين والمديرين .

ومن أجل تفسير النتائج وتوضيح مدى الحاجة التدريبية ، اعتمدت النسب المئوية الآتية :

** من (٨٠ %) فأكثر – حاجة تدريبية كبيرة جدا .

** من (٧٠% –٧٩,٩%) – حاجة تدريبية كبيرة .

** من (٦٠% – ٦٩,٩%) – حاجة تدريبية متوسطة .

** من (٥٠% – ٥٩,٩%) – حاجة تدريبية قليلة .

** أقل من (٥٠%) – حاجة تدريبية قليلة جدا .

ونظراً لوجود خمسة مجالات رئيسية للدراسة وهي (التدرب على عملية التخطيط ، والتدرب على عملية التنفيذ ، والتدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، والتدرب على إدارة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الصف وحفظ النظام ، والتدرب على إجراءات التقويم المختلفة) ، لذلك سوف يتناول الباحث النتـــائج حسب مجالات الدراسة .

المجال الأول : التدرب على عملية التخطيط :

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية على مجـال التدرب على عملية التخطيط من وجهة نظر المعلمين والمديرين ، والجدول (٩) الآتي يبين ذلك :

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدرب على عملية التخطيط من وجهة نظر المعلمين والمديرين (ن = ٤٣٦)

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الحاجة التدريبية
١	التدرب على صياغة أهداف عامة للوحدات التدريسية .	٣,٦٠	٧٢	كبيرة
٢	التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائـي لكل حصة .	٣,٤٣	٦٨,٦	متوسطة
٣	التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة .	٣,٣٥	٦٧	متوسطة
٤	التدرب على إعداد خطة تدريس يومية .	٣,٢٨	٦٥,٦	متوسطة
٥	التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علميـــة ذات علاقـــة بموضوعات الدراسة .	٣,٧٦	٧٥,٢	كبيرة
٦	التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واســـتخدامها في عملية التدريس .	٣,٨٠	٧٦	كبيرة
٧	التدرب على توزيع الأهداف التدريســـية بحيـــث تشـــمل المجالات المعرفية والوجدانية والحركية .	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٨	التدرب على ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناســـب مـــع محتوى الدرس .	٣,٥١	٧٠,٢	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٩	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ .	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
١٠	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة لمحتوى المادة الدراسية .	٣,٥٥	٧١	كبيرة
١١	التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها .	٣,٤٨	٦٩,٦	متوسطة
١٢	التدرب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .	٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		٣,٥٥	٧١	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من نتائج الجدول (٩) أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على الفقرات (١ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١٢) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٠% - ٧٦%) ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على الفقرات (٢ ، ٣ ، ٤ ، ١١) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٥,٦% - ٦٩,٦%) وهذه الفقرات كالآتي :

- التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائي لكل حصة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٨,٦%).
- التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٧%).
- التدرب على إعداد خطة تدريس يومية حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٥,٦%).
- التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٩,٦%).

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية على المجال فقد كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (٧١%) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الثاني : التدرب على عملية التنفيذ :

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية الخاصة بمجال التدرب على عملية التنفيذ من وجهة نظر المعلمين والمديرين ، والجدول (١٠) الآتي يبين ذلك:

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدرب على عملية التنفيذ من وجهة نظر المعلمين والمديرين (ن = ٤٣٦)

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الحاجة التدريبية
١٣	التدرب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع .	٣.٥٢	٧٠,٤	كبيرة
١٤	التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.	٣,٤٠	٦٨	متوسطة
١٥	التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشة خلال عملية التدريس .	٣,٤٩	٦٩,٨	متوسطة
١٦	التدرب على إدارة المناقشات الفعالة بين التلاميذ من وقت لآخر .	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
١٧	التدرب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية .	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
١٨	التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح .	٣,٣١	٦٦,٢	متوسطة
١٩	التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ .	٣,٤٩	٦٩,٨	متوسطة
٢٠	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار .	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٢١	التدرب على استخدام طريقة التدريس بالمجموعات .	٣,٥٥	٧١	كبيرة
٢٢	التدرب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم (خلق زوايا تعليمية بهدف تثبيت المعلومات عند الطلبة)	٣,٥٢	٧٠,٤	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٢٣	التدرب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ .	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٢٤	التدرب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
٢٥	التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها .	٣,٣٤	٦٦,٨	متوسطة
٢٦	التدرب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.	٣,٥٠	٧٠	كبيرة
٢٧	التدرب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس .	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٢٨	التدرب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ .	٣,٥٥	٧١	كبيرة
٢٩	التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة .	٣,٦٨	٧٣,٦	كبيرة
٣٠	التدرب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطوير أسلوب تدريسه .	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٣١	التدرب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ .	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة

• **أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات**

يتضح من نتائج الجدول (١٠) أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على الفقرات (١٣ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٠% – ٧٣,٦%) ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على الفقرات (١٤ ، ١٥ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٥) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٦٦,٢% – ٦٩,٨%) وهي كما يلي :

• التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٨%) .

• التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشة خلال عملية التدريس ، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٨,٨%) .

• التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٦,٢%).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

* التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٩,٨%) .

* التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٦,٨%) .

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية على المجال فقد كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (٧٠.٨%) .

المجال الثالث : التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته :

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية على مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته من وجهة نظر المعلمين والمديرين والجدول (١١) الآتي يبين ذلك:

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته من وجهة نظر المعلمين والمديرين (ن = ٤٣٦)

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الحاجة التدريبية
٣٢	التدرب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية .	٣,٦٤	٧٢,٨	كبيرة
٣٣	التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها .	٦,٨٢	٧٦,٤	كبيرة
٣٤	التدرب على كيفية ربط المعلومات المواد لدراسية وتكاملها .	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
٣٥	التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها .	٣,٧٢	٧٤,٤	كبيرة
٣٦	التدرب على ربط جوانب التطور العلمي بخدمة المجتمع .	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٣٧	التدرب على العمل كفريق مع المعلمين الآخرين أو المدير أو المرشد التربوي .	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
٣٨	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين .	٣,٧٠	٧٤	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٣٩	التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم .	٣,٠٤	٦٠,٨	متوسطة
٤٠	التدرب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف التلاميذ .	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٤١	التدرب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بما يجري في الحجرة الدراسية .	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٤٢	التدرب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكن خلال عملية التدريس .	٣,٦٦	٧٣,٢	كبيرة
٤٣	التدرب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصة بتحسين مستوى التلاميذ أكاديميا .	٣,٥٦	٧١,٢	كبيرة
٤٤	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا .	٣,٨٠	٧٦	كبيرة
٤٥	التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة .	٣,٦٧	٧٣,٤	كبيرة
٤٦	التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها .	٣,٦٨	٧٣,٦	كبيرة
٤٧	التدرب على أنماط القراءة الصامتة والجهرية لاستفادة التلاميذ منها .	٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة
٤٨	التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ .	٣,٧٦	٧٥,٢	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		٣,٧٠	٧٤	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من نتائج الجدول (١١) أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على الفقرات (٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٠,٨% - ٧٦,٤%) ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على الفقرة (٣٩) التي تنص على (التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٠,٨%)

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية على المجال فقد كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (٧٤%) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الرابع : التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام :

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية على مجال التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام من وجهة نظر المعلمين والمديرين والجدول (١٢) الآتي يبين ذلك:

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام من وجهة نظر المعلمين والمديرين (ن = ٤٣٦)

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الحاجة التدريبية
٤٩	التدرب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على انتباه التلاميذ .	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٥٠	التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية .	٣.٣٣	٦٦,٦	متوسطة
٥١	التدرب على عمليات تحسين مستوى التلاميذ سلوكيا .	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
٥٢	التدرب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعات لدى التلاميذ لضمان فاعلية المشاركة لديهم .	٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة
٥٣	التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصف في المواقف الطارئة .	٣,٤٥	٦٩	متوسطة
٥٤	التدرب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتاج الأمر ذلك .	٣,٥٤	٧٠,٤	كبيرة
٥٥	التدرب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف .	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
٥٦	التدرب على الإدارة الفاعلة في الصف .	٣,٥١	٧٠,٢	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال		٣,٥٣	٧٠,٦	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من نتائج الجدول (١٢) أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على الفقرات (٤٩ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٠,٢% -

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٧٣%) ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على الفقرتين (٥٠ ، ٥٣) وهاتين الفقرتين هما كما يلي :

- التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٦,٦%)
- التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصف في المواقف الطارئة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٩%).

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية على المجال فقد كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (٧٠,٦%) .

المجال الخامس : التدرب على إجراءات التقويم المختلفة :

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية على مجال التدرب على إجراءات التقويم المختلفة من وجهة نظر المعلمين والمديرين والجدول (١٣) الآتي يبين ذلك .

الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال التدرب على إجراءات التقويم المختلفة من وجهة نظر المعلمين والمديرين (ن = ٤٣٦)

الرقم	نص الفقرة	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية (%)	درجة الحاجة التدريبية
٥٧	التدرب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٥٨	التدرب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديد الصعوبات التي تواجه التلاميذ .	٣,٥٩	٧١,٨	كبيرة
٥٩	التدرب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ .	٣,٥٥	٧١	كبيرة
٦٠	التدرب على تقويم أداء التلاميذ للمهارات المختلفة .	٣,٥٠	٧٠	كبيرة
٦١	التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية .	٣,٤٧	٦٩,٤	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٦٢	التدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها .	٣,٦٠	٧٢	كبيرة
٦٣	التدرب على إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده .	٣,٥١	٧٠,٢	كبيرة
٦٤	التدرب على مهارة تقويم التلاميذ لأنفسهم .	٣,٥٩	٧١,٨	كبيرة
٦٥	التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة .	٣,٤٧	٦٩.٤	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال		٣,٥٥	٧١	كبيرة

*** أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات**

يتضح من نتائج الجدول (١٣) أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على الفقرات (٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٠% - ٧٢,٦%) ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على الفقرتين (٦١ ، ٦٥) وهاتين الفقرتين هما كما يلي :

* التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٩,٤%) .
* التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٩,٤%).

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية على المجال فقد كانت كبيرة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (٧١%) .

** ترتيب مجالات الدراسة ودرجة الحاجة التدريبية إليها:

وحتى تكون الصورة واضحة فقد قام الباحث بترتيب مجالات الدراسة من خلال قيامه باستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للاحتياجات التدريبية على مجالات الدراسة من وجهة نظر المعلمين والمديرين كلٍ على حدة وعينة الدراسة بشكل عام والجداول الآتية (١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦) تبين ذلك :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٤)

ترتيب المجالات حسب أهميتها كما يراها المديرون (ن = ٦٠)

الرقم	المجال	الترتيب	المتوسط	النسبة المئوية	التقدير
١	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراتـه .	الأول	٣,٨٨	٧٧,٦	كبيرة
٢	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	الثاني	٣,٧٩	٧٥,٨	كبيرة
٣	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	الثالث	٣,٧٢	٧٤.٤	كبيرة
٤	التدرب على عملية التنفيذ .	الرابع	٣,٧٠	٧٤	كبيرة
٥	التدرب على عملية التخطيط .	الخامس	٣,٦٩	٧٣,٨	كبيرة
الدرجة الكلية		----	٣,٧٦	٧٥,٢	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من الجدول (١٤) أن المجال الثالث في الاستبانة (التدرب علـى تطويـر معـارف المعلم ومهاراته) قد كان في المرتبة الأولى . أي أن المديرين اعتبروه أهم مجال للتـدرب عليـه ، أما المجال الأول في الاستبانة وهو (التدرب على عملية التخطيط) فقد كان في المرتبة الأخيرة من حيث أهمية التدرب عليه حسب وجهة نظر المديرين .

الجدول (١٥)

ترتيب المجالات حسب أهميتها كما يراها المعلمون (ن = ٣٧٦)

الرقم	المجال	الترتيب	المتوسط	النسبة المئوية	التقدير
١	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته .	الأول	٣,٦٧	٧٣,٤	كبيرة
٢	التدرب على عملية التخطيط .	الثاني	٣,٥٢٦	٧٠,٥	كبيرة
٣	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	الثالث	٣,٥٢٤	٧٠,٤	كبيرة
٤	التدرب على عملية التنفيذ .	الرابع	٣,٥١	٧٠,٢	كبيرة
٥	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	الخامس	٣,٤٩	٦٩,٨	متوسطة
الدرجة الكلية		----	٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (١٥) أن المجال الثالث في الاستبانة (التدرب علـــى تطويـــر معـــارف المعلم ومهاراته) قد كان في المرتبة الأولى أي أن المعلمين اعتبروه أهم مجال للتدرب عليه ، أمـــا المجال الرابع في الاستبانة وهو (التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) فقد كـــان فـــي المرتبـــة الأخيرة من حيث أهمية التدرب عليه حسب وجهة نظر المديرين .

الجدول (١٦)

ترتيب مجالات الدراسة حسب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الاحتياجات التدريبية على مجالات الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة (ن = ٤٣٦)

الرقم	المجال	الترتيب	المتوسط	النسبة المئوية	التقدير
١	التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	الأول	٣,٧٠	٧٤	كبيرة
٢	التدرب على عملية التخطيط .	الثاني	٣,٥٥	٧١	كبيرة
٣	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	الثالث	٣,٥٥	٧١	كبيرة
٤	التدرب على عملية التنفيذ .	الرابع	٣,٥٤	٧٠,٨	كبيرة
٥	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	الخامس	٣,٥٠	٧٠,٦	كبيرة
الدرجة الكلية للمجالات		----	٣,٥٧	٧١,٤	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتضح من نتائج الجدول (١٦) أن ترتيب المجالات من حيث أهمية الحاجة التدريبيـــة لـــها كانت كالتالي :

• الرتبة الأولى : التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته حيث حصل هذا المجال على درجـــة استجابة (٧٤ %) .

• الرتبة الثانية : التدرب على عملية التخطيط حيث حصل هـــذا المجـــال علـــى درجـــة اســـتجابة (٧١ %) .

• الرتبة الثالثة : التدرب على إجراءات التقويم المختلفة حيث حصل هـــذا المجـــال علـــى درجـــة استجابة (٧١ %) .

• الرتبة الرابعة : التدرب على عملية التنفيذ حيث حصل هـــذا المجـــال علـــى درجـــة اســـتجابة (٧٠,٨ %) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

• الرتبة الخامسة : التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام حيث حصل هذا المجال علـــى درجـة استجابة (٧٠,٦ %) .

ويتبين من هذا الترتيب أن درجة الحاجة التدريبية كانت كبيرة على جميع مجالات الاســتبانة حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (٧٤ % – ٧٠,٦ %) .

أما درجة الحاجة التدريبية الكلية للمجالات فقد كانت كبيرة حيث بلغت النســبة المئويــة للاستجابة عليها (٧١,٤%) .

•• ترتيب مجالات الدراسة حسب وجهة نظر كل من المديرين ، المعلميــن ، عينــة الدراسة ككل .

وحتى تكون الصورة واضحة فقد قام الباحث بترتيب مجالات الدراسة مـــن وجهــة نظــر المديرين ، المعلمين ، وعينة الدراسة ككل ويبين ذلك الجدول (١٧) الآتي :

الجدول (١٧)

جدول يوضح ترتيب المجالات حسب أهميتها من وجهة نظر المديرين ، المعلمين ، وعينة الدراسة ككل

الرقم	المجال	المديرون	المعلمون	عينة الدراسة
١	التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	الأول	الأول	الأول
٢	التدرب على عملية التخطيط .	الخامس	الثاني	الثاني
٣	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	الثالث	الثالث	الثالث
٤	التدرب على عملية التنفيذ .	الرابع	الرابع	الرابع
٥	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	الثاني	الخامس	الخامس

يتضح من الجدول (١٧) الخاص بترتيب مجالات الدراسة عند كل من المديرين ، والمعلمين ، وعينة الدراسة ككل ، أن هناك اتفاقا في الآراء ووجهات النظر حيث كانت المجـــالات التاليــة – الثالث ، والخامس ، والثاني (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، التدرب على إجــراءات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التقويم المختلفة ، التدرب على عملية التنفيذ) قد حصلت علـــى المراتـب (الأولـى ، والثالثـة ، والرابعة) على التوالي .

أما المجال الأول (التدرب على عملية التخطيط) فقد تبين أن هناك اتفاقا بين رأي المعلمين وعينة الدراسة ككل حيث حصل هذا المجال عند كل منهما على المرتبة الثانية ، في حين انه حصل على المرتبة الخامسة والأخيرة من وجهة نظر المديرين .

أما المجال الرابع (التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) فقد تبين أيضا أن هناك اتفاقا بين رأي المعلمين وعينة الدراسة ككل حيث حصل هذا المجال عند كل منهما على المرتبة الخامسة ، في حين حصل هذا المجال على المرتبة الثانية .

أما من حيث الإجابة على فقرات الاستبانة فقد قدر المعلمون حاجاتهم التدريبية على فقرات الاستبانة وقد كانت درجة الحاجة التدريبية عندهم كبيرة جدا على الفقرة (٣٩) التي نصت على (التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم) وقد كانت درجة تقديرهم كبيرة للحاجات التدريبية على الفقرة (٤٧) ، ثم كانت متوسطة على بقية الفقرات كما هو موضح في الملحق (٦) .

أما المديرون فقد أجابوا على فقرات الاستبانة وكان اعتقادهم أن معلميهم يحتاجون للتدرب على الفقرات (٣٣ ، ٣٥ ، ٣٩) بدرجة كبيرة جدا حيث نصت هذه الفقرات على (التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم ، والتدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها ، والتدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها) على التوالي ، وقد كانت درجة الحاجة التدريبية كبيرة على باقي الفقرات كما هو موضح في الملحق رقم (٧).

أما عينة الدراسة فقد كان تقديرهم لدرجة الحاجة التدريبية كبيرة على (٥٠) فقرة ، في حين كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة على بقية الفقرات كما هو موضح في الملحق (٥) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول :

يتضح من الجدول (١٧) أن آراء المديرين والمعلمين والعينة ككل قد تركزت حول محورين هما :

أ- الاتفاق على درجة الأهمية لكل من المجالات التالية (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، والتدرب على إجراءات التقويم المختلفة ، والتدرب على عملية التنفيذ) حيث حصلت هذه المجالات على المرتبة (الأولى ، والثالثة ، والرابعة) على التوالي .

ب- الاختلاف في درجة الأهمية لكل من المجالين الآتيين :(التدرب على عملية التخطيط ، التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) حيث كان الاختلاف في درجة أهميتها كما هو مبين في سابقا .

ويعتبر الباحث أن حصول المجال الثالث (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته) على المرتبة الأولى باتفاق الجميع أنها نتيجة طيبة ومرضية ويتصور الباحث أن تفسير هذه النتيجة يمكن حصره في الآتي :

١- رغبة كل موظف في تطوير نفسه في جميع المجالات التي تفيده في عمله وتشعره بالثقة بنفسه وتبين له انه قادر على التكيف مع المستجدات العلمية بكل تقنياتها وخاصة الوسائل التعليمية التي لها علاقة بالكمبيوتر (ديسكات ، اسطوانات ، أفلام تعليمية وترفيهية ...الخ).

٢- أن معظم المعلمين والمديرين هم من حملة المؤهلين العلميين التاليين (شهادة دبلوم كليات المجتمع / معهد معلمين (٢٤٠) ، وشهادة بكالوريوس / ليسانس (١٣٨) حيث بلغ عددهم مجتمعين (٣٧٨) معلما ومديرا ، أي ما نسبته (٨٦ %) . ويمكن القول هنا أن المعلمين الذين يحملون مؤهلا علميا يتمثل في دبلوم كليات المجتمع فما دون يرغبون بمجاراة أقرانهم وزملائهم من المعلمين الذين يحملون مؤهلا علميا أعلى وأن المعلمين الذين يحملون مؤهلا علميا عاليا يرغبون في اكتساب معرفة اكثر تؤهلهم لعملية توصيل المعلومات بصورة افضل .

ويعتبر الباحث أن حصول المجال الخامس (التدرب على إجراءات التقويم المختلفة) على المرتبة الثالثة يمكن تفسيره كما يلي :

١- دخول المنهاج التكاملي الى حيز التطبيق في عهد السلطة الوطنية الفلسطينية في العام (٩٧) مما دعا المعلمين الى انتهاج أساليب جديدة في التقويم تتناسب مع أعمار طلبتهم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٢- ازدياد أعداد الطلبة في الصفوف مما يدعو المعلمين الى البحث عن أساليب جديدة للتقويم بدلا من تلك التي كانت موجودة يوم أن كان عدد الطلبة قليلا حيث كانت الفروق الفردية لا تظهر بالشكل الذي تظهر عليه حاليا في ظل ازدحام الصفوف الدراسية بالطلبة .

٣- إن تغيير المنهاج القديم الذي كان يعتبر المعلم محور العملية التعليمية الى منهاج يعتبر الطالب محور العملية التعليمية يتطلب أن يتدرب المعلم على كيفية تحديد نقاط الضعف عند الطالب تمهيدا لعلاجها ، وكذلك تدريب الطالب كيف يحكم على الأمور بحيث يصل به الى أن يحكم على أدائه بنفسه .

أما بالنسبة للمجال الثاني (التدرب على عملية التنفيذ) الذي حصل على المرتبة الرابعة باتفاق الجميع فيمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي :

١- أن معظم المعلمين للمرحلة الأساسية الدنيا وخاصة الصفوف الأساسية الأربعة الأولى تم اختيارهم ممن يرغبون بتدريس هذه المرحلة .

٢- أن معظم معلمي المرحلة هم ممن لديهم خبرة طويلة حيث بلغ عدد من لديهم خبرة (١٠ سنوات فاكثر) (٢٥٣) معلما ومعلمة في هذا المجال ، وأكثرهم من حملة دبلوم كلية المجتمع فأعلى ، حيث كان عدد المعلمين الذين يحملون مؤهلا علميا متدنيا (ثانوية عامة / دورات تأهيلية) لا يزيد عن (١٦) معلما ومعلمة وبالتالي فهم لا يحتاجون الى اكثر من دورات تنشيطية في هذا المجال أو لدورات تدريبية يتم فيها تطبيق دروس نموذجية وذلك لتطوير أساليب التدريس لديهم .

أما ما يتعلق بالمجال الأول (التدرب على عملية التخطيط) فقد اختلف المديرون مع المعلمين والعينة ككل في درجة الأهمية المعطاة له ، حيث حصل على المرتبة الخامسة من وجهة نظر المديرين ، في حين حصل على المرتبة الثانية عند كل من المعلمين والعينة ككل ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي :

١- أن المعلمين اتفقوا مع العينة ككل وذلك لان هذا المنهاج التكاملي الجديد لم يكن للمعلمين معرفة به من قبل وخاصة أن هذا المنهاج قد دخل منذ عام (١٩٩٧) وأن المديرين لا يقدرون عملية التخطيط كما يقدرها المعلمون وذلك لأنهم يهتمون اكثر بالأمور الإدارية للمعلم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٢- أن عملية التخطيط ليست صياغة أهداف طويلة المدى أو قصيرة المدى فقط وإنما تتعدى ذلك إلى استغلال موارد البيئة المحلية والتخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة وذلك لتتناسب مع أعمار طلبتهم والعمل على الوصول الى حصة مثالية متكاملة الجوانب .

أما المجال الرابع (التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) فقد تم الاختلاف عليه من حيث درجة الأهمية المعطاة ، اختلف المديرون مع المعلمين والعينة ككل في درجة الأهمية المعطاة له فقد حصل على المرتبة الثانية من وجهة نظر المديرين ، في حين حصل على المرتبة الخامسة عند كل من المعلمين والعينة ككل ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي :

١- إذا نظرنا الى عينة الدراسة على أساس الخبرة فإننا نجد أن معظم المعلمين من عينة الدراسة لهم الخبرة الطويلة في تدريس مثل هذه الصفوف الأساسية الدنيا ، مما أكسبهم خبرة كبيرة في مجال ضبط الطلاب .

٢- وإذا نظرنا الى عينة الدراسة على أساس المؤهل العلمي فإننا نجد أن معظم عينة الدراسة يحملون مؤهلا علميا (دبلوم فاكثر) . فحاملي مؤهل الدبلوم لم يدرسوا مساقات كثيرة للتعامل مع الطلبة ، وأن مدة السنتين في الدبلوم لا تكفي لأخذ المساقات المطلوبة ولكن إذا اقترنت بالخبرة الطويلة كانت الأمور طبيعية . وأما حاملي المؤهل العلمي (جامعي أو جامعي مع دبلوم) فهم مؤهلون لان يأخذوا مساقات اكثر خلال أربع سنوات وهذه المدة كافية لان يكتسب الطالب المعلم فيها الكثير من الكفايات والمهارات للتعامل مع الطلبة وبالتالي كان هذا المجال هو اقل المجالات أهمية من حيث الاحتياج التدريبي عند المعلمين والعينة ككل .

٣- أما من حيث رؤية المديرين لهذا المجال على انه في الدرجة الثانية من الأهمية فذلك لأن المديرين يعتبرون أن عملية ضبط الصف وحفظ النظام مهمة للغاية بمعنى أن معلم لديه القدرة على ضبط الصف بأساليب معينة ولكن معلوماته قليلة فانه يمكن زيادة معلوماته من خلال دورات تدريبية ، ولكن المعلم ذو المعلومات الكثيرة الوفيرة مع عدم القدرة على ضبط الصف وحفظ النظام فمن الصعب التعامل معه وسيكون هو مصدر لمشكلات إدارية كثيرة يتم تحويلها الى الإدارة لحلها والتعامل معها . بل ويؤثر سلبا على مدى استفادة الطلبة من معلوماته.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وعند مقارنة نتائج السؤال الأول بنتائج الدراسات السابقة يتضح لنا أن هذه النتيجة تتفق في ترتيب المجالات وإعطاء الأهمية للبعض منها مع دراسة (Daniel, 1979) ، كما تتفق في أن المديرين اهتموا بمجال إدارة الصف وحفظ النظام اكثر من المعلمين مع دراسة (Byrd , 1980) ، كما اتفقت في إعطاء أهمية للمناهج مع دراسة (Iloh, 1985) حيث وقعت هذه الفقرة تحت مجال تطوير معارف المعلم ومهاراته الذي احتل المرتبة الأولى عند المديرين ، المعلمين ، والعينة ككل ، كما تتفق في الشيء ذاته مع دراسة (Almossa ,1987) ، وكذلك مع دراسة (رفاع ، ١٩٩٣) ، وفي الوقت نفسه اتفقت مع الدراسة الأخيرة في الاختلاف على ترتيب المجالات .

أما من حيث الاختلاف فقد اختلفت نتائج الدراسة في هذا السؤال مع دراسة (Byrd , 1980) من حيث أن مجال التخطيط احتل المرتبة الثانية عند المعلمين في حين انه في دراسة (Byrd , 1980) قد كان في المراتب الأخيرة .

ثانيا : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني مع تفسير ذلك :

نص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على الآتي " **هل يوجد أثر للجنس في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟** " وقد انبثقت عن هذا السؤال الفرضية الأولى في الدراسة الحالية التي تنص على أنه " **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير الجنس** "

وللإجابة على السؤال الثاني وفحص واختبار الفرضية الصفرية الأولى المنبثقة عنه تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (**Independent "t" test**) والجدول (١٨) يبين ذلك :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير الجنس (ن = ٤٣٦)

المجالات	(ذكـر = ٢٨٢)		(أنثى = ١٥٤)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
التدرب على عملية التخطيط .	٣,٥٩	٠,٨٣	٣,٤٧	٠,٩٠	١,٤٠	٠,١٦
التدرب على عملية التنفيذ .	٣,٥٨	٠,٨٢	٣,٤٧	٠,٩٠	١,٢٥	٠,٢١٠
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	٣,٧٤	٠,٧٠	٣,٦٢	٠,٧٧	١,٦٠	٠,١٠٨
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	٣,٥٨	٠,٩٠	٣,٤٤	٠,٩٧	١,٤٩	٠,١٣٧
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	٣,٥٧	٠,٨٤	٣,٥٠	٠,٩٣	١,٧٩	٠,٤٢٦
الدرجة الكلية للمجالات	٣,٦١	٠,٧٦	٣,٥٠	٠,٨٤	١,٣٩	٠,١٦٤

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) وقيمة (ت) الجدولية تساوي (١.٩٦)

يتضح من نتائج الجدول (١٨) أن قيم (ت) المحسوبة على جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات كانت اصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) ، أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في آراء المعلمين والمديرين للحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تعزى لمتغير الجنس وهذا يؤكد قبول الفرضية . ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي :

١- أن الظروف الموجودة في جميع المدارس متشابهة سواء كانت هذه المدارس مدارس للذكور أو مدارس للبنات أو مدارس مختلطة .

٢- أن خبرات المعلمين والمعلمات تكاد تكون متشابهة أكاديميا وتربويا من حيث الخبرات والمؤهل العلمي وكذلك في عدد الدورات التدريبية فالدورات التدريبية ، تدعى إليها الإناث كما يدعى إليها الذكور .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٣- أن المستجدات العلمية يواجهها الجميع وأن كل معلم ومعلمة يواجه هذه المستجدات يدرك مدى الحاجة الى تطوير نفسه وتحديث معلوماته للتكيف مع هذه المستجدات فالمهنة تتطلب الاطلاع المستمر على مصادر المعرفة.

٣- أن المشكلات التي يواجهها المعلمون تكاد تكون متشابهة في مثل هذه السن من حيث المشكلات التعليمية والسلوكية وان مرحلة تمييز المشكلات بين الطلاب والطالبات تكون في مرحلة المراهقة تقريبا .

وعند المقارنة بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يتعلق بالسؤال الثاني ونتائج الدراسات السابقة يتضح أنها اتفقت مع بعض نتائج دراسة (Kerrins ,1985) ، كما اتفقت مع دراسة (Elmont,1986) ، ودراسة (الحديدي ، ١٩٩٠) ، وكذلك مع دراسة (الخرشة ، ١٩٩٤) . في حين اختلفت نتائج الدراسة في هذا السؤال مع دراسة (Santos ,1981) ، ودراسة (الجمعة ، ١٩٩٣).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث مع تفسير ذلك :

نص السؤال الثالث للدراسة الحالية على الآتي " **هل يوجد أثر للمستوى الوظيفي في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟** " والذي انبثقت عنه الفرضية الثانية التي تنص على انه " **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير المستوى الوظيفي** ".

وللإجابة عن السؤال الثالث وفحص واختبار الفرضية الصفرية الثانية المنبثقة عنه فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (**Independent "t" test**) لمتغير المستوى الوظيفي ويوضح ذلك الجدول (١٩) الآتي :.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير المستوى الوظيفي (ن = ٤٣٦)

المجالات	مديرون = ٦٠		معلمون = ٣٧٦		قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
التدرب على عملية التخطيط .	٣,٦٨	٠,٩٧	٣,٥٢	٠,٨٤	١,٣٤	٠,١٨٠
التدرب على عملية التنفيذ .	٣,٧٠	٠,٩٥	٣,٥١	٠,٨٣	١,٥٥	٠,١٢١
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	٣,٨٧	٠,٧٩	٣,٦٧	٠,٧١	٢,٠٠	*٠,٠٤٦
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	٣,٧٨	١,٠٤	٣,٤٩	٠,٩١	٢.٢٢	*٠,٠٢٧
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	٣,٧٣	٠,٩٨	٣,٥٢	٠,٨٥	١,٧٠	٠,٠٨٨
الدرجة الكلية للمجالات	٣,٧٥	٠,٩١	٣,٥٤	٠,٧٧	١,٨٨	٠,٠٦٦

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) ، و قيمة (ت) الجدولية تساوي (١,٩٦)

يتضح من نتائج الجدول (١٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) في آراء المعلمين والمديرين للحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في المدارس الحكومية في محافظة نابلس في مجالات (التدرب على عملية التخطيط ، والتدرب على عملية التنفيذ ، والتدرب على إجراءات التقويم المختلفة) والدرجة الكلية تبعا لمتغير الوظيفة عند كل من المديرين والمعلمين . بينما كانت الفروق دالة إحصائيا على مجال (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، والتدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) ، وبالتالي يتم قبول الفرضية الخاصة بالمستوى الوظيفي . ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلي :

١- أن الدورات التدريبية السابقة التي كان يتلقاها المعلمون والمعلمات غالبا ما كانت تركز على مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم .

٢- أن الدورات التدريبية قليلا ما تركز على تطوير معارف المعلم ومهاراته كما أن عملية إدارة الصف وحفظ النظام تسبب الكثير من المشكلات لبعض المعلمين الذين ليست لديهم خبرة طويلة في مجال التدريس .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وعند الموازنة بين نتائج الدراسة الحالية في هذا السؤال والدراسات السابقة من حيث وجود فروق دالة إحصائيا يتضح أنها اتفقت مع دراسة (Sutjipto , 1981) ، وكذلك مع دراسة (Green,1977) ، و دراسة (Daniel, 1979) ، كما تتفق مع دراسة Byrd , 1980) في أن المديرين كانوا اكثر اهتماما بمجال إدارة الصف وحفظ النظام من المعلمين ، كما تتفق مع دراسة (santos ,1981) ، ودراسة (Davies ,1984) ، ودراسة (Elmont,1986) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية وخاصة على مجال إدارة الصف وحفظ النظام .في حين تتفق مع دراسة (رفاع ، ١٩٩٣) على وجود اختلاف في ترتيب المجالات بين المبحوثين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع مع تفسير ذلك :

وينص السؤال الرابع للدراسة الحالية على الآتي " **هل يوجد أثر للمؤهل العلمي في تصورات كل من المعلمين والمديرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟** " والذي انبثقت عنه الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه " **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديرين في الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومي بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي** "

وللإجابة عن السؤال الرابع وفحص واختبار الفرضية الثالثة المنبثقة عنه ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، حيث يبين الجدول الآتي (٢٠) المتوسطات الحسابية لكل مجال والدرجة الكلية للمجالات تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية للمديرين والمعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	ثانوية عامة دورات تأهيلية	دبلوم كليات مجتمع (معهد معلمين)	جامعة (بكالوريوس / ليسانس)	بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية	دراسات عليا (ماجستير فأعلى)
التدرب على عملية التخطيط .	٣,١١	٣,٥٠	٣,٦٥	٣,٥٨	٣,٦٥
التدرب على عملية التنفيذ .	٣,٠٢	٣,٥٢	٣,٥٨	٣,٦٨	٣,٩١
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	٣,١٥	٣.٧٠	٣,٧١	٣,٧٩	٣,٩٢
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	٣,٨٩	٣,٥٠	٣,٥٩	٣,٦٦	٣,٩١
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	٣,١١	٣,٥٣	٣,٥٩	٣,٦٣	٣,٩٤
الدرجة الكلية للمجالات	٣,٠٦	٣,٥٥	٣,٦٣	٣,٦٧	٣,٨٦

أما نتائج تحليل التباين الأحادي لاستخراج دلالة الفروق في الحاجات التدريبية تبعا للمؤهل العلمي عند المديرين والمعلمين فيوضحها الجدول (٢١) الآتي :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة*
التدرب على عملية التخطيط .	بين المجموعات	٥,١٤	٤	١,٢٨	١,٧٤	٠,١٤
	داخل المجموعات	٣١٨,٠٨	٤٣١	٠,٧٣		
	المجموع	٣٢٣,٢٢	٤٣٥			
التدرب على عملية التنفيذ .	بين المجموعات	٦,٧١	٤	١,٦٧	٢,٣١	٠,٠٥
	داخل المجموعات	٣١١,٩٤	٤٣١	٠,٧٢		
	المجموع	٣١٨,٦٦	٤٣٥			
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	بين المجموعات	٥,٦٩	٤	١,٤٢	٢,٦٩	٠,٠٣*
	داخل المجموعات	٢٢٧,٦٥	٤٣١	٠,٥٢		
	المجموع	٢٣٣,٣٥	٤٣٥			
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	بين المجموعات	٩,٢٤	٤	٢,٣١	٢,٦٨	٠,٠٣*
	داخل المجموعات	٣٧١,٣٨	٤٣١	٠,٨٦		
	المجموع	٣٨٠,٦٢	٤٣٥			
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	بين المجموعات	٥,١٠	٤	١,٢٧	١,٦٧	٠,١٥
	داخل المجموعات	٣٢٨,٤٩	٤٣١	٠,٧٦		
	المجموع	٣٣٣,٦٠	٤٣٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٥,٩١	٤	١,٤٨	٢,٣٥	٠,٠٥٧
	داخل المجموعات	٢٧١,٠٤	٤٣١	٠,٦٢		
	المجموع	٢٧٦,٩٦	٤٣٥			

* دالة إحصائيا عند مستوى (= ٠.٠٥) ، وقيمة (ف) الجدولية (٢,٦٦) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من نتائج الجدول (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في الاحتياجات التدريبية على المجالين الأول والثاني والخامس (التدرب على عملية التخطيط ، التدرب على عملية التنفيذ ، التدرب على إجراءات التقويم المختلفة) تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

بينما كانت الفروق دالة إحصائيا على المجال الثالث ، والرابع (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ، التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام).

ولمعرفة بين أي من الفئات كانت الفروق دالة إحصائيا ، تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجدولين الآتيين (٢٢) و (٢٣) تبين ذلك:

الجدول (٢٢)

نتائج اختبار(LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في الحاجات التدريبية لبعد التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته تبعا للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوية عامة دورات تأهيلية	دبلوم كليات مجتمع (معهد معلمين)	جامعة (بكالوريوس / ليسانس)	بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية	دراسات عليا (ماجستير فأعلى)
ثانوية عامة / دورات تأهيلية .		-٠,٥٥*	-٠,٥٦*	-٠,٦*	-٠,٧٧*
دبلوم كليات مجتمع (معهد معلمين).			-٠,٠١	-٠,٠٩	-٠,٢٢
جامعة (بكالوريوس / ليسانس) .				-٠,٠٨	-٠,٢١
بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية .					-٠,١٣
دراسات عليا (ماجستير فأعلى) .					

يتضح من نتائج الجدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α = ٠,٠٥) بين فئة المعلمين والمديرين من حملة شهادة (الثانوية العامة / دورات تأهيلية) والمؤهلات العلمية التالية (دبلوم كليات مجتمع / معهد معلمين) ، جامعة (بكالوريوس / ليسانس) ، (بكالوريوس / ليسانس مع دبلوم تربية ، دراسات عليا (ماجستير فأعلى) ولصالح المؤهلات العلمية الأخيرة الأربعة . وهذا يعني أن الاحتياجات التدريبية لفئة المعلمين والمديرين الحاصلين على الثانوية العامة / الدورات التأهيلية أقل منها لدى الفئات الأخرى من حملة الشهادات الأعلى ، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائيا .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٢٣)

نتائج اختبار(LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في الحاجات التدريبية لبعد التدرب إدارة الصف وحفظ النظام تبعا للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوية عامة دورات تأهيلية	دبلوم كليات مجتمع (معهد معلمين)	جامعة (بكالوريوس / ليسانس)	بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية	دراسات عليا (ماجستير فأعلى)
ثانوية عامة / دورات تأهيلية .		-٠,٦١*	-٠,٧٠*	-٠,٧٧*	-١,٠١*
دبلوم كليات مجتمع (معهد معلمين).			-٠,٠٩	-٠,١٦	-٠,٤١
جامعة (بكالوريوس / ليسانس) .				-٠,٠٧	-٠,٣٢
بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية .					-٠,٢٥
دراسات عليا (ماجستير فأعلى) .					

* دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥).

يتضح من الجدول (٢٣) أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمديرين الحاصلين على الثانوية العامة / دورات تأهيلية والمعلمين والمديرين الحاصلين على كل من الدبلوم (معهد المعلمين) ، وجامعة (بكالوريوس أو ليسانس) ، وبكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية ، ودراسات عليا (ماجستير فأعلى) حيث كانت الفروق لصالح الفئات الأربعة الأخيرة . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفئات من حملة المؤهل العلمي (دبلوم فأعلى) لديهم درجة الاحتياج التدريبي أكبر من حملة المؤهل العلمي (ثانوية عامة / دورات تأهيلية) وذلك بسبب خبرتهم في مجال العمل التربوي وحصولهم على دورات تدريبية خلال فترة تدريسهم.

وعند المقارنة بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يتعلق بالمؤهل العلمي ونتائج الدراسات السابقة يتضح أنها اتفقت مع دراسة (Kerrins ,1985) ، في أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية وخاصة على المجال الثالث (التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته) ، والمجال الرابع (التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام) ، كما تتفق مع دراسة (عبد الخالق ، ١٩٩٣).

أما من حيث انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على بعض المجالات فهي تتفق مع دراسة (الخرشة ، ١٩٩٤).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس مع تفسير ذلك :

ينص السؤال الخامس في الدراسة الحالية على الآتي " **هل يوجد أثر للخبرة في تصـــورات كل من المعلمين والمد يرين للاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المـــدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟** " والذي انبثقت عنه الفرضية الثالثة والتي تنص على انـــه " **لا توجـد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥) في آراء المعلمين والمديريـــن فـــي الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ، تعزى لمتغير سنوات الخبرة** "

وللإجابة عن السؤال الخامس وفحص واختبار الفرضية الرابعة المنبثقة عنه ، فقد استخدم البـــاحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، حيث يبين الجدول (٢٤) المتوسطات الحسابية لكل مجـــال والدرجة الكلية للمجالات تبعا لمتغير الخبرة:

الجدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغير الخبرة

المجالات	(٣) سنوات فاقل	من (٤) سنوات الى (٦) سنوات	من (٧) سنوات الى (٩) سنوات	(١٠) سنوات فأكثر
التدرب على عملية التخطيط .	٣,٦٤	٣,٥٣	٣,٣٩	٣,٥٣
التدرب على عملية التنفيذ .	٣,٦٠	٣,٤٨	٣,٤٦	٣,٥٤
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته.	٣,٧١	٣,٦٣	٣,٧٤	٣,٧٠
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	٣,٥٧	٣,٤٢	٣,٥٧	٣,٥٤
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	٣,٦٣	٣,٤٦	٣,٥٢	٣,٥٥
الدرجة الكلية	٣,٦٣	٣,٥٠	٣,٥٤	٣,٥٧

أما نتائج تحليل التباين الأحادي لاستخراج دلالة الفروق في الحاجات التدريبية تبعا للخـــبرة عنـد المديرين والمعلمين فيوضحها الجدول (٢٥) الآتي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٢٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأربعة الأولى في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس تبعا لمتغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجوع المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة*
التدرب على عملية التخطيط .	بين المجموعات	١,٥٢	٤	٠,٥٠	٠,٦٨	٠,٥٦
	داخل المجموعات	٣٢١,٧٠	٤٣١	٠,٧٤		
	المجموع	٣٢٣,٢٢	٤٣٥			
التدرب على عملية التنفيذ .	بين المجموعات	٠,٧١	٤	٠,٢٣	٠,٣٢	٠,٨٠
	داخل المجموعات	٣١٧,٤٩	٤٣١	٠,٧٣		
	المجموع	٣١٨,٦٦	٤٣٥			
التدرب على تطوير معارف المعلم مهاراته .	بين المجموعات	٠,٣٥	٤	٠,١١	٠,٢٣	٠,٨٨
	داخل المجموعات	٢٣٢,٩٩	٤٣١	٠,٥٣		
	المجموع	٢٣٣,٣٥	٤٣٥			
التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام .	بين المجموعات	١,٠٥	٤	٠,٣٥	٠,٤٠	٠,٧٥
	داخل المجموعات	٣٧٩,٥٦	٤٣١	٠,٨٧		
	المجموع .	٣٨٠,٦٢	٤٣٥			
التدرب على إجراءات التقويم المختلفة .	بين المجموعات	١,٠٧	٤	٠,٣٥	٠,٤٦	٠,٧٠
	داخل المجموعات	٣٣٢,٥٢	٤٣١	٠,٧٧		
	المجموع	٣٣٣,٦٠	٤٣٥			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	٠,٦٣	٤	٠,٢١	٠,٣٢	٠,٨٠
	داخل المجموعات	٢٧٦,٣٣	٤٣١	٠,٦٤		
	المجموع	٢٧٦,٩٦	٤٣٥			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من نتائج الجدول (٢٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في الاحتياجات التدريبية على جميع المجالات تعزى لمتغير الخبرة ، مما يدعو إلى قبول الفرضية على جميع مجالات الدراسة . ويعتقد الباحث أن السبب قد يعود الى رغبة جميع المعلمين بجميع فئاتهم الى التدرب بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة .

واتفقت هذه النتيجة في الدراسة الحالية مع دراسة (Daniel, 1979) ، ودراسة (Kerrins 1985,) ، كما اتفقت مع دراسة (رفاع ، ١٩٩٣).في حين إختلفت في نتائجها عن نتائج كل من الدراسات التالية : (santos ,1981) ، ودراسة (Davies ,1984) ، وكذلك مع دراسة (الحديدي ، ١٩٩٠) ، وكذلك دراسة (عبد الخالق ، ١٩٩٣) ، ودراسة (Kenneth & Tommy, 1992) ، ودراسة (الطراونة ، ١٩٩٥) ، ودراسة (الخرشة ، ١٩٩٤) حيث توصلت الدراسات السابقة المذكورة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة ، ويعزو الباحث سبب الاختلاف إلى الآتي :

أ- اختلاف أداة الدراسة ..

ب-اختلاف مجتمع الدراسة .

ج- اختلاف عينة الدراسة .

د- اختلاف الوقت الذي تم فيه إجراء الدراسة .

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس مع تفسير ذلك .

ينص السؤال السادس في الدراسة الحالية على الآتي " **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين مجالات الاحتياجات التدريبية في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس ؟**" والذي انبثقت عنة الفرضية الصفرية الخامسة والتي تنص على أنه " **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية بين المجالات المختلفة** " .

وللإجابة عن السؤال السادس والتحقق من صحة الفرضية الصفرية الخامسة المنبثقة عنه، فقد استخدم الباحث تحليل التباين متعدد القياسات المتكررة (Repeated MANOVA) باستخدام

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإحصائي ولكس لامبدا (Wilk s Lambda) عند عينة الدراسة والجدول الآتـــي(٢٦) يوضـــح ذلك:

الجدول (٢٦)

نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة للقياسات المتكررة بين مجالات الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة

ولكس لامبدا	ف	درجات الحرية	الخطأ	الدلالة
٠,٨٥	١٩,٠٦	٤	٤٣٢	*٠,٠٠٠

* دال إحصائيا .

يتضح من الجدول (٢٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مسـتوى (= ٠٥.) بيـن مجالات الاحتياجات التدريبية لعينة الدراسة يعزى لمتغير الفروق بين المجالات.

ولتحديد بين أي من المجالات كانت الفروق استخدم الباحث اختبار (Sidak) والجدول الآتـي (٢٨) يبين ذلك:

الجدول (٢٧)

نتائج اختبار(Sidak) لمقارنات البعدية بين مجالات الاحتياجات التدريبية عند عينة الدراسة

المجالات	المتوسط	التدرب على عملية التخطيط	التدرب على عملية التنفيذ	التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته	التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام	التدرب على إجراءات التقويم المختلفة
التدرب على عملية التخطيط .	٣,٥٥		-٠,٠١	-٠,١٦*	٠,٠٢	٠,٠٠٢
التدرب على عملية التنفيذ .	٣,٥٤			-٠,١٦	٠,٠١	-٠,٠١
التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته .	٣,٧٠				*٠,١٧	*٠,١٥
التدرب على إدارة الصف وحفـظ النظام .	٣,٥٣					-٠,٠٢
التدرب علـى إجـراءات التقويـم المختلفة .	٣,٥٥					

*دالة إحصائيا عند مستوى (α = ٠,٠٥).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول (٢٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائيـــة عنـد مســتوى (α = ٠,٠٥) كالآتي:-

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على عملية التخطيط ومجال التدرب على تطويـــر معارف المعلم ومهاراته لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته . وهذا يعنـــي أن الاحتياجات التدريبية في مجال التدرب على عملية التخطيط اقل منها في المجال الآخر.

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على عملية التنفيذ ومجال التـــدرب علـــى تطويـــر معارف المعلم ومهاراته لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته . وهذا يعنـــي أن الاحتياجات التدريبية في مجال التدرب على عملية التنفيذ اقل منها في المجال الآخر.

* وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ومجال التـدرب على إدارة الصف وحفظ النظام لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته . وهـــذا يعني أن الاحتياجات التدريبية في مجال التدرب على إدارة الصف وحفظ النظام اقـــل منـــها فـــي المجال الآخر.

*وجود فروق دالة إحصائيا بين مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراته ومجال التـــدرب على إجراءات التقويم المختلفة لصالح مجال التدرب على تطوير معارف المعلم ومهاراتـــه . وهـــذا يعني أن الاحتياجات التدريبية في مجال التدرب على إجراءات التقويم المختلفة اقل منها في المجـــال الآخر.

ويعتقد الباحث أن هذه النتيجة تنسجم انسجاما تاما مع ما سبق من النتائج وربما يعود السـبب الى الانتشار الواسع والكبير للوسائل التعليمية والكمبيوتر وانـــه كلمـــا زاد علـم الفـــرد زاد بحثـــه وتوسعت مداركه ، كما أنه كلما إزدادت خبرته إزداد اهتمامه بالبحث عن افضل الوسائل التي يتـــم فيها التعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسيا .زاد بحثه بشكل أكبر عن الوســائل التـــي يتـــم فيـــها التعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسيا بصورة افضل .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية ، فان الباحث يقترح مجموعة من التوصيات المهمة الآتية :

١- إعادة النظر في البرامج التدريبية التي يتم عقدها بين الحين والآخر بحيث تكون معتمدة اعتمادا حقيقيا على الاحتياجات التدريبية .

٢- عقد دورات تدريبية بناءا على ما توصلت إليه الدراسة وخاصة في مجال تحديث معارف المعلم ومهاراته ، مع التركيز أهم الفقرات التي توصلت اليها الدراسة وهي :

- التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها.
- التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس.
- التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا.
- التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة.
- التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.
- التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها.
- التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين.
- التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة.
- التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها.
- التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة.

٣- العمل على إجراء دراسات ميدانية جديدة في مجال الاحتياجات التدريبية على فئات أخرى من المعلمين في مختلف التخصصات وفي مناطق جغرافية لم تشملها الدراسة الحالية.

٤- العمل على إجراء دراسات بحيث تشمل على الآتي : (اهمية الكفاية ، درجة توفرها ، مدى الحاجة لها) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥- العمل على إدخال متغيرات أخرى في أية دراسة مستقبلية مثل (الصف الدراسي ، والمحافظة ، والتخصص).

٦- العمل على إجراء دراسات مقارنة في الاحتياجات التدريبية في الضفة والقطاع وكذلك بين معلمي القطاع الحكومي ، ومعلمي وكالة الغوث الدولية ، ومعلمي المدارس الخاصة .

٧- العمل على إدخال عناصر جديدة لها اهتمام بالعملية التربوية مثل مجالس أولياء الأمور .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المـــراجـــع

مسلسل	الموضـــوع
--	مراجع الدراسة
أولا :	المراجع العربية
ثانيا :	المراجع الأجنبية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المـراجـع

أولا : المراجع العربية :

- القران الكريم .

- أبو شيخة ، نادر . احمد ، مروة كـامل . (١٩٩٧). " تقويـم الـبرامج التدريبيـة بوحـدات القطاعين الحكومي والخاص في الأردن " ، **مجلة البصائر** ، الجامعة الأردنية الأهلية للبنـات ، المجلد ١ ، العدد٣ ، ص ص : ١٥٩-١٩٥ .

- أحمد ، شكري سيد . السويدي ، ضحى علي . (١٩٩٢). " الاحتياجات التدريبية وأولوياتـها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة قطر " ، **مجلة مركز البحوث التربوية** ، جامعـة قطر ، السنة (١) ، العدد (١) ، ص ص : ٩٣-١٢٩

- الأسعد ، عبد اللطيف . (١٩٩٢). **المساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية : الأسس العلميـة والعملية** . منشورات معهد الإدارة العامة ، عمان المملكة الأردنية الهاشمية .

- الجبالي ، سعد احمد . (١٩٩٠). " التدريب الإشرافي" . **المجلة العربية للتدريـب** . ٣ (٦) ، ص ص : ١١-٥١ .

- الجبر، زينب علي . (١٩٩١). " تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم فـي دولـة الكويـت : تشخيص الواقع والبدائل الممكنة " . **مجلة دراسات** ، المجلد الثامن عشر (أ) ، العدد الثـالث ، جامعة الكويت ، الكويت ، ص ص ٧-١٧ .

- الحديدي ، منى . (١٩٩٠). " حاجة معلمي التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشـمية إلى برامج التدريب في أثناء الخدمة " . **مجلة دراسات** ، المجلد السابع عشر(أ) ، العدد الرابـع ، ص ص ١٤٥-١٧٢ .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الحديدي ، منى . (١٩٩٣). " فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة المقدمة لمعلمي التربية الخاصة في الأردن " ، **مجلة دراسات** ، المجلد (٢٠) ، العدد (٢) ، ص ص ١٧٥-١٩١ .

- الحيلة ، محمد محمود . (١٩٩٩). **التصميم التعليمي: نظرية وممارسة** . ط١، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ص ص ٥٩-٦٣ .

- الخباز ، جمال محمود محمد . (١٩٩٣). " مشكلات تدريب معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية أثناء الخدمة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة الأزهر .

- الخرشة ، طه . (١٩٩٤). " الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية الحكومية في محافظة الكرك " . رسالة ماجستير غير منشورة . عمان (الأردن) : الجامعة الأردنية .

- الخطيب ، احمد . ورداح ، الخطيب . (١٩٩٧). **الحقائب التدريبية** . ط١، عمان : دار المستقبل للنشر والتوزيع ، ص ص ٤٤-٦٤ .

- الدوري ، حسين (١٩٧٦). " التدريب الإداري بين الواقع والطموح " ، **مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة** ، العدد (٥). بغداد .

- الزعبي ، دلال محمد ذياب . (١٩٩١). " الاحتياجات التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام الإداريين في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم والبرامج التدريبية التي اشتركوا بها " ، رسالة ماجستير غير منشورة . اربد (الأردن) : جامعة اليرموك .

- الزعبي ، طلال . الخطيب ، احمد . والجماعيني ، سليمان . (١٩٩٢). " اتجاهات المتدربين في مديرية تربية الزرقاء نحو المرحلة الأولى من البرنامج التدريبي ومدى تلبيته لحاجاتهم . دراسة ميدانية " . مجلة **رسالة المعلم** ، المجلد (٣٣) . العدد (٤) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- السلمي ، علي . (١٩٧٤). **الاحتياجات التدريبية** . المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، القاهرة ، ، ص١٤.

- السلمي ، علي ، وساطع ، ساطع . (١٩٨٤). **تحديد الاحتياجات التدريبية** . المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان .

- الشريدة ، هيام نجيب . (١٩٩٤). " الاحتياجات التدريبية للمعلمين الإداريين في جامعة اليرموك " ، **مجلة دراسات تربوية** ، رابطة التربية الحديثة ، المجلد (٩) ، جزء (٦١) ، ص ص ٢٤٥ .

- الطخيس ، إبراهيم عبد الرحمن . (١٩٨٨). " التدريب والعلاقات الإنسانية " ، **المجلة العربية للتدريب** ، السنة الأولى العدد (٢) ، ص٦٣-٧٧ .

- الطراونة ، يحيى يوسف . (١٩٩٥). " الحاجات التدريسية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية الأكاديمية في المدارس الحكومية في جنوب الأردن " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة - الأردن .

- الطويل ، محمد عبد الرحمن . (١٩٩٠). **التجربة الخليجية في مجال التدريب الإداري ومشكلاته** . الإدارة العامة ، ٢٩ (٦٥) ، ص٧-٤٩ .

- الفارس ، سليمان . (١٩٩٧). " تخطيط وتقييم المجهودات التدريبية في المنظمة " ، **مجلة جامعة دمشق** ، المجلد (١٣) ، العدد(٢) ، ص ص ٧-٦٥ .

- المنيزل ، عبد الله فلاح ، والعلوان ، احمد فلاح . (١٩٩٧). " أثر برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في ممارسة الكفايات التعليمية وعلاقة ذلك بالمؤهل العلمي" ، **مجلة دراسات (العلوم الإنسانية)** ، المجلد (٢٤) ، العدد (١) ، ص ص ١٧٥-١٩٠ .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- المومني ، ماجد احمد . (١٩٩٣). " دور المعلم في العملية التربوية " ، **مجلة التربية** ، العدد (١٠٦) سبتمبر ، ص ص ٨٢-٩١ .

- برعي ، محمد جمال . (١٩٧٥). **التدريب والتنمية** ، عالم الكتب ، القاهرة ، ص ص ٢٤٩.

- جرادات ، سليمان . (١٩٩١) . " الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة اربد " . رسالة ماجستير غير منشورة . اربد (الأردن) : جامعة اليرموك .

- حرفوش ، سميرة . الفاتر ، نورة . والرواف ، منيرة . (١٤٠٧هـ - ١٩٨٦م). " تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض " . الرياض ، السعودية : معهد الإدارة العامة ، ص ص ٤٥-٧٥ .

- حسن ، فارعة . (١٩٨٧). " برامج تدريب معلم المواد الاجتماعية في أثناء الخدمة " دراسة تقويمية " بحث مقدم الى مؤتمر " نحو مشروع حضاري تربوي " ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ص١٢٥ .

- حسنين ، محمد حامد . (١٩٨٧). " تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع العام الأردني ودور معهد الإدارة العامة في تلبيتها " . رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأردنية ، عمان ، ص ص ٦٠-٧٠ .

- درة ، عبد الباري . بلقيس ، احمد . مرعي ، توفيق . (١٩٨٨). **الحقائب التدريبية** . ط١ ، منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول : معهد النفط العربي للتدريب .

- رفاع ، محمد سعيد . (١٩٩٣). " تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الثانوية بجنوب غرب المملكة العربية السعودية " ، **مجلة رسالة الخليج العربي** ، العدد ٤٥، السنة (١٣) ، ص ص ٥٣-٧٧ .

- زكي ، محمود هاشم . (١٩٨٩). **إدارة المواد البشرية** . الكويت ، ص٢٥٥ .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- شرف الدين ، نشأت فضل . (١٩٩٥). " الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية من وجهة نظر كل من المعلمين وشيوخ المعاهد والموجهين الفنيين " ، **مجلة التربية** ، جامعة الأزهر ، مصر ، العدد (٥١) ، ص ص ١٢٩-١٧٧ .

- شريف ، غانم . و حنان ، عيسى . (١٩٨٣). **الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة** . دار العلوم ، الرياض ، ص ص ٢٧٣ .

- صديق ، صلاح صادق . (١٩٨٦). " مشكلات الدورات التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية أثناء الخدمة واحتياجاتهم من هذه الدورات " ، **مجلة كلية التربية** – جامعة الأزهر ، العدد (٦) ، ص ص ١٠٥-١٢٨ .

- صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي . (١٩٨٤). **دراسة الكوادر الفنية العاملة مع المعوقين في الأردن** . عمان – الأردن .

- عبد الخالق ، إبراهيم مصطفى . (١٩٩٣). " الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الأساسية العليا في مديرية عمان الأولى " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان : الأردن .

- عبد الرحمن ، صلاح الدين . (١٩٧٧). " **الاحتياجات التدريبية : ورشة تعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة** " . القاهرة : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

- عبد المقصود ، محمد السعيد . (١٩٧٧). **مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهياكلها التنظيمية بالبلاد العربية** . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية ، ص ص ١٧ .

- عبد الوهاب ، علي محمد . (١٩٨١). **التدريب والتطوير : مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات** . الرياض : معهد الإدارة العامة ، ص ص ٦٦ .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- عبد الوهاب ، على محمد . (١٩٧٥). **إدارة الأفراد : منهج تحليلي** . القاهرة ، ، ص٢٤٥

- عدس ، محمد عبد الرحيم . (١٩٩٧) ، نهج جديد في التعلم والتعليم ، ط١، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان – الأردن ، ص ص ١٧-٣٧ .

-عمار ، حامد . (١٩٩٦). دراسات في التربية والثقافة ، ط١، مكتبة الدار العربية للكتاب ، ص ص ١١-٢٢ .

- فالوقي ، محمد هاشم . (١٩٨٧). **اتجاهات حديثة في التربية : مقالات في الفكر التربوي الجديد والتربية المستمرة** . طرابلس : الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ، ص ص ١٨٩ .

- فايد ، عبد السلام إبراهيم .(١٩٩١). دراسة لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمعاهد الأزهرية ومقترحات لتطويره ، **مجلة كلية التربية** – جامعة الأزهر ، العدد (١٩).

- الفرا ، فاروق حمدي .(١٩٩٦). " تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي في قطاع غزة / فلسطين " ، **مجلة جامعة الأزهر (العلوم الإنسانية)**: العدد الأول ، ص ص ٩١-١٣١ .

- محمود ، قيس محمد . (١٩٨٠). مفاهيم عامة في تحديد الاحتياجات التدريبية . عمان . المركز القومي للاستشارات والتطوير الإداري .

- نصار ، عاطف . (بدون تاريخ). " التدريب والتكنولوجيا " ، **مجلة البترول**، المجلد ٢٦ ، العدد ٥٤ ، ص١٣٤ .

- ياغي ، محمد . عساف ، عبد المعطي . (١٩٨٢). **مبادئ في الإدارة العامة** ، عمان .

- ياغي ، محمد عبد الفتاح . (١٩٨٣). " أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية " . **المجلة العربية** للإدارة ، المجلد (٧) ، العدد (١) ، ص ص ٢٠-٢٧ .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- ياغي ، محمد عبد الفتاح . (١٩٨٨). " التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق " . **المجلة العربية للتدريب** ، السنة (٢) ، العدد (٣) . ص١١-٢٦ .

- يوسف ، عبد القادر . (١٩٨٥). **تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة** . بيروت : دار الكاتب العربي .

- يوسف ، عبد القادر . (١٩٨٤). " دور القيادات التربوية ذات الآثار المتضاعفة في تدريب المعلمين " ، **المجلة العربية للتربية** ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، المجلد (٤) ، العدد (٢) .

- يوسف ، عبد الواحد عبد الله . (١٩٨٥). " إعداد وتدريب المعلم المجدد " ، **مجلة التربية الجديدة** ، مكتب اليونسكو الإقليمي في البلاد العربية ، العدد (٣٦) .

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- ABU BaKr, K. et.al., .(1988) " Jordanian and Malaysian science teachers , prominent perceive professional needs : A comparison " , ***Journal of Research in Science . Teaching*** . 25(7), p. 573-588.

- Adi, D.S. (1986). " The perceived inservice training needs of science teachers in public senior secondary schools in bondung municipality " , Indonesia , unpublished doctoral dissertation , University of lowa.

- Al- Shagroud, H. M. . (1987). " An examination of in-service training needs of secondary school principals in Saudi Arabia " . ***Dissertation Abstracts International***, 48, 1359A.

- Almossal , A. .(1987). " A need assessment of Saudia intermedite school teachers of science : A basis for inervice and presservice programs " . Unpublished Doctoral Dissertation , Kansas State University , Kansas.

- Al-Shamlleh, A. (1990). Rajasthan state institute of public administration: A study in the dynamics of an organization . Unpublished doctoral dissertation, Rajasthan University, India.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Baily , G. and James , R. . (1978). " Model for an inservice science teacher training program " . ***Science Education*** . 62(1p. 42-52.

- Bergman, D. .(1987). " Unique responsibilities and training required for administrators of east Asian American and international schools ". ***Dissertation Abstracts International,*** 47, 2383A

- Bulock, A. W. (1988). " An investigation into perceptions of heads of departments' training needs ". ***Dissertation Abstracts International,*** 49, 1320A.

- Byrd, D. . (1980). " A survey of teachers , admininsrators , and professors , perceptions of the need for teacher inservice education " . ***Dissertation Abstracts International,*** Vol. 41, No. 66 . p. 2559-A.

- Carter, R. B. (1990). " A study of the future training needs for small district superintendents in the state of Washington ". ***Dissertation Abstracts International,*** 51, 1841A.

- Cline D. (1984) . " Achieving quality and relevance in inservice teacher education : Where are we? " ***Teacher Education and Special Education*** , 7, 199-208.

- Davis , P.C. .(1984). " Teachers , and principals , preceptions of teachers , inservice needs " . ***Dissertation Abstracts International,*** Vol . 45. No.30, p.815-A.

- Dewsnup, E. P. (1988). " Status of the vocational standards for program administration and training needs of secondary dorectors in Utah ". ***Dissertation Abstracts International,*** vol (49) ,No.1. p. 18A.

- Donald R . Gruickshank .(1979). " What we think we know bout education " , ***journal of teacher*** , January – Vol . XXX, No. 1, p. 28.

- Echevarria , Santos depress .(1981). " A study of inservice training needs of teachers aperceived by teachers and principals of the elementary school of Puerto-Rice ". ***Dissertation Abstracts International,*** Vol . 42, No. 03, pp. 1105-1106.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Edger , Dale . (1985) . " Educatin Training ", ***Programmed learning and educational Technology*** , February , 22(1) , p. 21.
- Elmont, M. (1987). " Characteristics and perceived training needs of development educators in the Massachusetts community collage system " ***Dissertation Abstracts International,*** 47, 3288A

- Eric, Hewton .(1988). " School-Focused staff development policies for new inservice ", ***Programmed learning and Educational Technology,*** March , 25 (2): 153.

- Euan, Henderson . (1979). " The concept of school inservice education and training ", ***British Journal of Teacher Education,*** January.

- Gordon, M. P. (1987). " The roles and training needs of chairperson in community colleges in Oregon and Washington ". ***Dissertation Abstracts International,*** 47, 2907A.

- Greene , H.M. (1977). A comparative study of the preceptions of elementary principals and teachers regarding needs for teachers skill development : Implication for inservice teachers – *Unpublished Doctoral Disseration* , Hofstra University .

- Hillary , Robert : .(1985). " Teacher education of the people , by the people and for the people " ; ***Journal of Teacher Eduation,*** January , Februarary,p.48.

- Iloh , G.O. (1985) . The perceived need for In-se rvice to improve the teaching of Mathematics in primary school in Bendal State of Nigeria , ***Disseration Abstracts International*** , 46(5), 1253A,(DA8514825).

- Ingersol , G.M .(1976). Assessing inservice training needs through teacher respones , ***Journal of teache education,*** vol. XXXVII, No.2, p. 169-175.

- Jach, W.G. Hogbin .(1983). "Three approaches to teacher training and role of religious education as a professional subject", ***European Journal of Teacher Education,*** 6 (2): 116.

- James, King, Paul, Hayws, Isadire, Newman . (1977). " Some requirement for successful in-service education ", ***The Educational Digest,*** September, p 14-16.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- James, M. Sawyer, Judith, Girad, Catherine, Wieg .(1977). " Inservic education: A local approach", ***Phi Delta Kappa Record***, April .

- John , C. Marshall , Caldwell .(1984). " How valid are formal , informl needs assessment methods for planning staff development programs , ***Nassp Bulletin***, November , 15.p.17.

- Joyce M. V. (1987). " A study of New Hampshire school boards: An analysis of training needs ". ***Dissertation Abstracts International***, 47, 2397A.

- Keneth E; Tommy, S. (1992). " A Survey of mathematics teacher needs " **School Science and Mathematics**, 92 (4)

- Kerrins , Judith A., .(1985). Inservice training needs of school board members as perceived by school board superintendents in the state of Colorado . ***Dissertation Abstracts International***, Vol 45 , No. 07 , Jonuary, p. 2640-A.

- Kolesnik , W. Motivatio .(1978). **Understanding and Influencing Human Behavior .** Boson : Allyn and Bacon Inc , p. 92.

- Lewis, Elton, et . al., .(1986). "Academic staff training at distance – A case study", ***Programmed learning and Educational Technology***, February; 23 (1).

- Little, A. M. (1989). Perceived training needs of principals in northeast Tennessee: Analysis of data in two selected years. ***Dissertation Abstracts International***, 49, 3573A

- Lulsegged, A. E. (1982). " Training needs in educational administration in the third world countries ". Mimeographed paper presented at the fifth conference in educational administration 3-20 August, Nigeria.

- Makande, T.D.(1990) . A study to determine the need for mathematics inservice training for untraied teacher in K-7 rural school in Manicaland, Zimbabwe ,***Disseration Abstracts International***, 48(9), 2316-A.

- Mariene, Dunawy, et .al ., . (1987). "A Practical approach to making inservice programs more valuable", ***Nassap Bulletin***, March; p. 497.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Martin, S. TH. (1985). " First-Line supervisory job tasks and training needs as perceived by management in afood service setting ". ***Dissertation Abstracts International,*** 46, 582A.

- McAlees , D.C. and Corthell , D.W. (1972) . Attitides of the NRCA membership towards inservice training . ***Journal of Aplied Rehabilitaion counseling*** . 3, 27 – 32.

- Mitchell, G. (1987). **The Trainer's Handbook- The AMA Guides to Effective Training**. New York: Macomb co .

- Moore , K. .(1978). " an assessment of secondary school science teacher needs, ***science Education*** , 62(3), , p.339-348.

- Neil, Moreland, .(1988). " Grist to the mill: Emergent practices and problems in the graunt related inservice training system – A perspective from a providing institution" ***Programmed Learning and Educational Technology***, May; 25 (2): 130.

- Parrish, PH. W. (1986). " An assessment of the management development learning needs of managers ". ***Dissertation Abstracts International,*** 47, 585A.

- Pisetsky , Daniel Raymound, .(1980). " A study of the inservice needs of teacher perceived by teachers and principals in n uraban system ". ***Dissertation Abstracts International,*** Vol . 41, No. 03, p.1029 .

- Price, S. V. (1986). " Task analysis a potential method for assessin training needs in human services ". ***Dissertation Abstracts International,*** 46, 3013-3014A.

- Richardson , B.K., & Obermann , C.C. .(1972) . " Inservice training and supervision : Meeting the new demand Rehabilitation" **Counselling Bulletin** , 16, 46-55.

- Robinson, K. R. (1985). **A Hand Book of Training Management** 2nd.ed.London: Kogan Page .

- Roy A., . (1974). " Inservice education of teachers : Priority for the next decade " , ***Journal of Teacher Education*** , Vol . XXV, No. 3, p.251.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Rubin , Ruth . (1987). " Designing and implementing a staff development project for micro computer civilization to enchance learning in three public elementary schools " , ". ***Dissertation Abstracts International,*** Vol .47. No. 9, p. 153.

- Ruth, Ruth, .(1987). " Designing and implementing a staff development project for microcomputer civilization to enhance learning in three public elementary schools ", ***Dissertation Abstracts International,*** March; 47 (9): 153.

- Sheikh Al-Meten, S. A. (1988). " An analysis of selected in service training programs for in educational administration in the State of Kuwait ". ***Dissertation Abstracts International,*** 49(2), 171-A.

- Sims, David, .(1988). " future education staff development under threat ", ***Programmed learning and Educational Technology,*** May; 25.

- Sirithavee, C.(1990). " An In-Service training program in mathematics for The elementary school teachers : A proposed model " . ***Disseration Abstracts International,*** 51(5), 1496-A.

- Stufflebean , D. et.al., .(1985). **Conducting Educational Needs Assessment** . Boston : Kluwer Nijhoff Publishing, co .

- Sutjipto , .(1981). " The perceived in – service training needs of teachers on public junior secondary schools in West Sumatra ". ***Dissertation Abstracts International,*** Vol . 42, No . 01, July, p. 179 –A.

- Truesdel , L.A. (1985). " Assessing the quality of inservice training for special education " . ***Teacher Education and Special Education*** , 8, 25-32.

- Whittaker, B. J. B. (1988). " Identification of training needs and providers in selected business and industry ". ***Dissertation Abstracts International,*** 48, 2224A.

- William, Christen, Theomas, Marphy, .(1987). " Inservice training and peer evaluation: an integrated program for faculty development ", ***Nassap Bulletin,*** September.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Wright , G.n., Smits , S.J. Butler , A.J., and Thoresn , R.W. (1968). " A survey of counselor perceptions" Madison , Wisconsin Regional Rehabilitation Institute .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـرس الملاحـق

الملحـق	عنوان الملحـق
١	سؤال استطلاعي / احتياجات تدريبية .
٢	الاستبانة في حالتها الأولى قبل التحكيم .
٣	أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة .
٤	الاستبانة في شكلها النهائي بعد التحكيم .
٥	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند عينة الدراسة .
٦	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند المعلمين.
٧	ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها المديرين .
٨	كتاب الدراسات العليا بالموافقة على تعيين مشرف للطالب .
٩	كتاب الدراسات العليا الى وزير التربية والتعليم لتسهيل مهمة الطالب .
١٠	كتاب وزير التربية والتعليم الى عميد الدراسات العليا بالموافقة على إجراء الدراسة وتطبيق الاستبانة في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس .
١١	كتاب مديرة التربية والتعليم الى مديري المدارس الأساسية ومديراتها لتسهيل مهمة الباحث في تطبيق الاستبانة في مدارسهم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق (أ)

سؤال استطلاعي / احتياجات تدريبية

أخي المعلم / أختي المعلمة ، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

للصفوف الأساسية الأربعة الأولى أهمية خاصة في نظر معظم المربين على مر العصور والأزمان وفي وقتنا الحاضر وقديما قالوا (العلم في الصغر كالنقش في الحجر) فمن خلال معرفتك بنفسك وبزملائك المدرسين لهذه الصفوف نرجو منك مساعدتنا في الإجابة على السؤال الاستطلاعي التالي :-

ما الاحتياجات التدريبية التي تراها ضرورية للتركيز عليها في الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين بين الحين والآخر ؟

١ -

٢ -

٣ -

٤ -

٥ -

٦ -

٧ -

٨ -

٩ -

١٠ -

الباحث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٢)

الاستبانة في حالتها الأولى قبل التحكيم

استطلاع رأي المحكمين حول الاستبانة

السيد المحكم :---------- المحترم

الدرجة العلمية : ---------- المهنة : ----------

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " **تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس** " وذلك بهدف الحصول على درجة الماجستير في " **المناهج وطرق التدريس من جامعة النجاح الوطنية**" وفيما يلي مجموعة من الأبعاد والفقرات على كل بعد . **يرجى إبداء الرأي في مدى صلاحية الفقرات وانتمائها لبعدها بوضع علامة من (١٠) علامات لكل فقرة ، وإضافة الفقرات التي تقترح إضافتها لكل بعد ، وتعديل ما تراه مناسبا على الفقرات . علما بان الصورة النهائية للأداة ستكون كما يلي :**

البعد الأول :

الرقم	نص الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة

الباحث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

البعد الأول : التدريب على عملية التخطيط			
الرقم	الفقـــرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
١	التدريب على صياغة الأهداف العامة للوحدات التدريسية .		
٢	التدريب على صياغة الأهداف التعليمية بشكل إجرائي لكل حصة .		
٣	التدريب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة .		
٤	التدريب على إعداد الخطة اليومية للتدريس .		
٥	التدريب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة		
٦	التدريب على إعداد مواد محلية لاستخدامها في التدريس .		
٧	التدريب على توزيع الأهداف التدريسية بحيث تشمل المجالات المعرفية والوجدانية والحركية .		
٨	ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناسب مع تغطيتها خلال خطة الدرس .		
٩	التدريب على اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ .		
١٠	التدريب على اختيار طرق التدريس الملائمة لمحتوى المادة الدراسية .		
١١	التدريب على تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها .		
١٢	التدريب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .		
البعد الثاني : التدريب على عملية التنفيذ			
١٣	التدريب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع .		
١٤	التدريب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.		
١٥	التدريب على إدارة المناقشات الفعالة بين التلاميذ من وقت لآخر .		
١٦	التدريب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعـزز المناقشـة خـلال عمليـة التدريس .		
١٧	التدريب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح .		
١٨	التدريب على استخدام الوسائل التعلمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية .		
١٩	التدريب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ .		
٢٠	التدريب على استخدام أسلوب تمثيل الأدوار .		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقـــرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٢١	التدريب على استخدام أسلوب التدريس بالمجموعات .		
٢٢	التدريب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم .		
٢٣	التدريب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ الصغار .		
٢٤	التدريب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية		
٢٥	التدريب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها .		
٢٦	التدريب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب .		
٢٧.	التدريب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس .		
٢٨	التدريب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة .		
٢٩	التدريب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطوير أسلوب تدريسه .		
٣٠	التدريب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ .		
٣١	التدريب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ .		
البعد الثالث : تطوير وتحديث معارف المعلم ومهاراته			
٣٢	التدريب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية .		
٣٣	التدريب على تحديث وتطوير معلومات المعلم .		
٣٤	التدريب على كيفية ربط المعلومات في مختلف المواد لدراسية.		
٣٥	التدريب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها .		
٣٦	التدريب على ربط العلم بخدمة المجتمع .		
٣٧	التدريب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسيا .		
٣٨	التدريب على استخدام الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم .		
٣٩	التدريب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف الأطفال .		
٤٠	التدريب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بما يجري في صفوف الأطفال .		
٤١	التدريب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكن خلال عملية التدريس .		
٤٢	التدريب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصة بتحسين مستوى الأطفال أكاديميا .		
٤٣	التدريب على العمل كفريق مع المعلمين الآخرين أو المدير أو المرشد التربوي .		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقـــرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٤٤	التدريب على ربط التراث الوطني بموضوعات الدروس المختلفة .		
٤٥	التدريب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها .		
٤٦	التدريب على أنماط القراءات المتعددة لاستفادة تلاميذه منها .		
٤٧	التدريب على الأساليب الصحيحة والمناسبة لتدريس الصغار للتلاميذ .		
البعد الرابع : التدريب على إدارة الصف وحفظ النظام			
٤٨	التدريب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على انتباه التلميذ أو عـــدم انتباهـه داخـل الصف .		
٤٩	التدريب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتاج الأمر ذلك .		
٥٠	التدريب على عمليات تحسين مستوى الأطفال سلوكيا .		
٥١	التدريب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعات لدى التلاميذ الصغـار لضمـان فاعليـة المشاركة لديهم .		
٥٢	التدريب على كيفية المحافظة على النظام في المواقف الطارئة .		
٥٣	التدريب على المحافظة على النظام في الظروف العادية .		
٥٤	التدريب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف .		
٥٥	التدريب على الإدارة الفاعلة في الصف .		
البعد الخامس : التدريب على إجراءات التقويم المختلفة			
٥٦	التدريب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية		
٥٧	التدريب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديد الصعوبات التي تواجه الطلاب .		
٥٨	التدريب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ الصغار .		
٥٩	التدريب على تقويم أداء التلاميذ الصغار للمهارات المختلفة .		
٦٠	التدريب على الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده .		
٦١	التدريب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها .		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٣)

أسماء أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة

الرقم	الاســـم	المؤسسة
١	د- غسان الحلو	كلية العلوم التربوية - جامعة النجاح الوطنية
٢	د- علي حبايب	كلية العلوم التربوية - جامعة النجاح الوطنية
٣	د- محمود تيسير الشخشير	كلية العلوم التربوية - جامعة النجاح الوطنية
٤	د- فواز عقل	كلية العلوم التربوية - جامعة النجاح الوطنية
٥	أ - غسان ذوقان	كلية مجتمع النجاح الوطنية
٦	أ - سامي الكيلاني	مدير مركز الخدمة المجتمعية - نابلس
٧	أ- أحمد محمد عبد العزيز	جامعة القدس المفتوحة
٨	عبد الكريم عبد الحق	مدير مدرسة أساسية دنيا - نابلس
٩	محمد إبراهيم صلاح	مشرف مرحلة - تربية وتعليم - نابلس
١٠	محمود سعادة	مشرف مرحلة - تربية وتعليم - نابلس
١١	وفاء زبادي	مشرفة مرحلة - تربية وتعليم - نابلس
١٢	هيام سليم ناصيف	مشرفة مرحلة - تربية وتعليم - نابلس
١٣	أملات إسماعيل	مشرفة مرحلة - تربية وتعليم - نابلس
١٤	حاتم خديش	مشرف تربوي - تربية وتعليم - نابلس
١٥	أ - عاطف إبراهيم دويكات	معلم مرحلة - ومدرب - تربية وتعليم -نابلس
١٦	أيمن مصباح الصالحي	معلم مرحلة - ومدرب - تربية وتعليم - نابلس
١٧	هشام طالب الصغير	معلم مرحلة - تربية وتعليم - نابلس

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٤)

الاستبانة في شكلها النهائي بعد التحكيم

أخي المدير ، أختي المديرة /المحترم-ة

أخي المعلم ، أختي المعلمة /المحترم-ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ...

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في مقدمة الخطوات اللازمة لتخطيط الدورات التدريبية للمعلمين في أثناء الخدمة على أسس علمية دقيقة ، ومن أجل أن تحقق تلك الدورات الأهداف الموضوعة لها بكفاءة عالية فإنه لابد من تحديد احتياجات المعلمين في هذا المجال المهم من مجالات التدريب أثناء الخدمة .

وفي هذا الصدد يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " **تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس** " كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية من جامعة النجاح الوطنية .

لذا ، أرجو الاستجابة إلى جميع فقرات الاستبانة التي بين يديك بكل دقة وأمانة لما لذلك من اثر إيجابي وفعال في تحقيق أهداف الدراسة ، **علما بأن استجابتك لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، وستعامل بسرية تامة .**

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** الجزء الأول من الاستبانة :-

معلومات عامة :- ضع دائرة حول الإجابة التي تناسب وضعك الحالي .

** الجنس :- (أ) ذكر (ب) أنثى

****

** المستوى الوظيفي :-

(أ) مدير مدرسة . (ب) معلم صف .

****

** المؤهل العلمي :-

(أ) ثانوية عامة / دورات تأهيلية . (ب) دبلوم كليات مجتمع / (معهد معلمين) .

(ج) جامعة (بكالوريوس / ليسانس) (د) بكالوريوس أو ليسانس مع دبلوم تربية .

(هـ) دراسات عليا (ماجستير فأعلى) (و) غير ذلك (الرجاء التحديد) ..... .

****

** سنوات الخبرة :-

(أ) (٣) سنوات فاقل . (ب) من (٤) سنوات الى (٦) سنوات .

(ج) من (٧) سنوات الى (٩) سنوات . (د) (١٠) سنوات فأكثر .

** الجزء الثاني من الاستبانة :-

** فيما يلي عدد من الفقرات التي تعتبر احتياجات تدريبية للمعلمين والمعلمات في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى من السلم التعليمي الفلسطيني .

*** المطلوب منك وضع شارة (×) في المربع المناسب حسب درجة احتياجك للتدرب عليها .**

البعد الأول :

الرقم	نص الفقرة	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار .					

** لاحظ انه إذا وضعت شارة (×) تحت خانة موافق بشدة فان هذا يعني انك بحاجة ماسة للتدريب على أسلوب لعب الأدوار .

****

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

** الجزء الثالث : فقرات الاستبانة

البعد الأول : التدريب على عملية التخطيط		درجة الاستجابة				
الرقم	نص الفقـــرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١	التدرب على صياغة أهداف عامة للوحدات التدريسية .					
٢	التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائي لكل حصة .					
٣	التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة .					
٤	التدرب على إعداد خطة تدريس يومية .					
٥	التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقـــة بموضوعـــات الدراسة .					
٦	التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس					
٧	التدرب على توزيع الأهداف التدريسية بحيث تشمل المجالات المعرفيـــة والوجدانية والحركية .					
٨	التدرب على ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناسب مع محتوى الدرس .					
٩	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ .					
١٠	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمـــة لمحتـــوى المـــادة الدراسية .					
١١	التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها .					
١٢	التدرب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .					
البعد الثاني : التدريب على عملية التنفيذ		**درجة الاستجابة**				
١٣	التدرب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع .					
١٤	التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.					
١٥	التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشـــة خلال عملية التدريس .					
١٦	التدرب على إدارة المناقشات الفعالة بين التلاميذ من وقت لآخر .					
١٧	التدرب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية .					
١٨	التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح .					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	نص الفقـــرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١٩	التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ .					
٢٠	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار .					
٢١	التدرب على استخدام طريقة التدريس بالمجموعات .					
٢٢	التدرب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم .					
٢٣	التدرب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ .					
٢٤	التدرب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية					
٢٥	التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها .					
٢٦	التدرب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.					
٢٧	التدرب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس .					
٢٨	التدرب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ .					
٢٩	التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة					
٣٠	التدرب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطويـــر أسـلوب تدريسه .					
٣١	التدرب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ .					
	البعد الثالث : تطوير معارف المعلم ومهاراته					**درجة الاستجابة**
٣٢	التدرب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية .					
٣٣	التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطوير .					
٣٤	التدرب على كيفية ربط المعلومات المواد لدراسية وتكاملها .					
٣٥	التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفيـــة والعمـل علـى تطويرها .					
٣٦	التدرب على ربط جوانب التطور العلمي بخدمة المجتمع .					
٣٧	التدرب على العمل كفريق مع المعلمين الآخرين أو المدير أو المرشـــد التربوي .					
٣٨	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين .					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	نص الفقـــرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
٣٩	التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم .					
٤٠	التدرب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف التلاميذ .					
٤١	التدرب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بمـــا يجـري فـي الحجرة الدراسية .					
٤٢	التدرب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكـــن خـــلال عمليـة التدريس .					
٤٣	التدرب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصـــة بتحســين مســتوى التلاميذ أكاديميا .					
٤٤	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا .					
٤٥	التدرب على ربط التراث الوطنـــي والقومـــي بموضوعـــات الـــدروس المختلفة .					
٤٦	التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليـــم التلاميـذ عليها .					
٤٧	التدرب على أنماط القراءة الصامتة والجهرية لاستفادة التلاميذ منها .					
٤٨	التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.					
البعد الرابع : التدريب على إدارة الصف وحفظ النظام		درجة الاستجابة				
٤٩	التدرب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على انتباه التلاميذ .					
٥٠	التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية .					
٥١	التدرب على عمليات تحسين مستوى التلاميذ سلوكيا .					
٥٢	التدرب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعـــات لـــدى التلاميـذ لضمان فاعلية المشاركة لديهم .					
٥٣	التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصـــف فـــي المواقـف الطارئة .					
٥٤	التدرب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتـاج الأمر ذلك .					
٥٥	التدرب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف.					
٥٦	التدرب على الإدارة الفاعلة في الصف .					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	نص الفقـــرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
٥٧	التدرب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية					
٥٨	التدرب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديـــد الصعوبـــات التـــي تواجه التلاميذ .					
٥٩	التدرب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ .					
٦٠	التدرب على تقويم أداء التلاميذ للمهارات المختلفة .					
٦١	التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية .					
٦٢	التدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها .					
٦٣	التدرب على إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده .					
٦٤	التدرب على مهارة تقويم التلاميذ لأنفسهم .					
٦٥	التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة .					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٥)

ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند عينة الدراسة (ن = ٤٣٦)

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١	٣٣	التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها.	٣.٨٣	٧٦.٤	كبيرة
٢	٦	التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٣	٤٤	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٤	٥	التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة.	٣.٧٦	٧٥.٢	كبيرة
٥	٤٨	التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.	٣.٧٦	٧٥.٢	كبيرة
٦	٣٥	التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها.	٣.٧٢	٧٤.٤	كبيرة
٧	٣٨	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين.	٣.٧٠	٧٤	كبيرة
٨	٣٩	التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة.	٣.٦٨	٧٣.٦	كبيرة
٩	٤٦	التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها.	٣.٦٨	٧٣.٦	كبيرة
١٠	٤٥	التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
١١	٤٣	التدرب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكن خلال عملية التدريس.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١٢	١٧	التدرب على استخدام الوسائل التعلمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١٣	٣٤	التدرب على كيفية ربط المعلومات المواد لدراسية وتكاملها.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١٤	٣٧	التدرب على العمل كفريق مع المعلمين الآخرين أو المدير أو المرشد التربوي.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١٥	٣٠	التدرب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطوير أسلوب تدريسه.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١٦	٤٠	التدرب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف التلاميذ.	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
١٧	٣٦	التدرب على ربط جوانب التطور العلمي بخدمة المجتمع.	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
١٨	٥٥	التدرب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف.	٣,٦٥	٧٣	كبيرة
١٩	٣٢	التدرب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية.	٣,٦٤	٧٢,٨	كبيرة
٢٠	٧	التدرب على توزيع الأهداف التدريسية بحيث تشمل المجالات المعرفية والوجدانية والحركية.	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٢١	٢٣	التدرب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ.	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٢٢	٤٩	التدرب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على انتباه التلاميذ.	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٢٣	٥٧	التدرب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية.	٣,٦٣	٧٢,٦	كبيرة
٢٤	٣٠	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار.	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٢٥	٢٧	التدرب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس.	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٢٦	٤١	التدرب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بما يجري في الحجرة الدراسية.	٣,٦٢	٧٢,٤	كبيرة
٢٧	٩	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ.	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
٢٨	٥١	التدرب على عمليات تحسين مستوى التلاميذ سلوكيا.	٣,٦١	٧٢,٢	كبيرة
٢٩	١	التدرب على صياغة أهداف عامة للوحدات التدريسية.	٣,٦٠	٧٢	كبيرة
٣٠	٦٢	التدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها.	٣,٦٠	٧٢	كبيرة
٣١	٥٨	التدرب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديد الصعوبات التي تواجه التلاميذ.	٣,٥٩	٧١,٨	كبيرة
٣٣	٦٤	التدرب على مهارة تقويم التلاميذ لأنفسهم.	٣,٥٩	٧١,٨	كبيرة
٣٤	٣٤	التدرب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية.	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
٣٥	٣١	التدرب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.	٣,٥٨	٧١,٦	كبيرة
٣٦	٤٣	التدرب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصة بتحسين مستوى التلاميذ أكاديميا.	٣,٥٦	٧١,٢	كبيرة
٣٧	١٠	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة لمحتوى المادة الدراسية.	٣,٥٥	٧١	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٣٨	٣١	التدرب على استخدام طريقة التدريس بالمجموعات.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٣٩	٣٨	التدرب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٤٠	٥٩	التدرب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٤١	١٢	التدرب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .	٣.٥٤	٧٠.٨	كبيرة
٤٢	٤٧	التدرب على أنماط القراءة الصامتة والجهرية لاستفادة التلاميذ منها.	٣.٥٤	٧٠.٨	كبيرة
٤٣	٥٣	التدرب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعات لدى التلاميذ لضمان فاعلية المشاركة لديهم.	٣.٥٤	٧٠.٨	كبيرة
٤٤	١٣	التدرب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع.	٣.٥٣	٧٠.٤	كبيرة
٤٥	٢٢	التدرب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم.	٣.٥٣	٧٠.٤	كبيرة
٤٦	٥٤	التدرب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتاج الأمر ذلك.	٣.٥٣	٧٠.٤	كبيرة
٤٧	٨	التدرب على ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناسب مع محتوى الدرس.	٣.٥١	٧٠.٢	كبيرة
٤٨	٥٦	التدرب على الإدارة الفاعلة في الصف.	٣.٥١	٧٠.٢	كبيرة
٤٩	٦٣	التدرب على إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده.	٣.٥١	٧٠.٢	كبيرة
٥٠	٢٦	التدرب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.	٣.٥٠	٧٠	كبيرة
٥١	٦٠	التدرب على تقويم أداء التلاميذ للمهارات المختلفة.	٣.٥٠	٧٠	كبيرة
٥٢	١٥	التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشة خلال عملية التدريس.	٣.٤٩	٦٩.٨	متوسطة
٥٣	١٩	التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ.	٣.٤٩	٦٩.٨	متوسطة
٥٤	١١	التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها.	٣.٤٨	٦٩.٦	متوسطة
٥٥	٦١	التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية.	٣.٤٧	٦٩.٤	متوسطة
٥٦	٦٥	التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة.	٣.٤٧	٦٩.٤	متوسطة
٥٧	٥٣	التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصف في المواقف الطارئة.	٣.٤٥	٦٩	متوسطة
٥٨	٢	التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائي لكل حصة.	٣.٤٢	٦٨.٤	متوسطة
٥٩	١٤	التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.	٣.٤٠	٦٨.٢	متوسطة
٦٠	٣	التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة.	٣.٣٥	٦٧	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٦١	٣٥	التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها.	٣,٣٤	٦٦,٨	متوسطة
٦٢	٥٠	التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية.	٣,٣٣	٦٦,٦	متوسطة
٦٣	١٨	التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح.	٣,٣١	٦٦,٢	متوسطة
٦٤	٤	التدرب على إعداد خطة تدريس يومية.	٣,٢٨	٦٥,٦	متوسطة
٦٥	٣٩	التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم.	٣,٠٤	٦٠,٨	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٦)

ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها عند المعلمين (ن = ٣٧٦)

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١	٣٩	التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم.	٤.٠٢	٨٠.٤	كبيرة جدا
٢	٦	التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٣	٤٤	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا.	٣.٧٨	٧٥.٦	كبيرة
٤	٣٣	التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها.	٣.٧٨	٧٥.٦	كبيرة
٥	٤٨	التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة
٦	٥	التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة.	٣.٧٤	٧٤.٨	كبيرة
٧	٣٨	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين.	٣.٧٠	٧٤	كبيرة
٨	٣٥	التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٩	٣٩	التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١٠	٤٦	التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها.	٣.٦٦	٧٣.٢	كبيرة
١١	٣٤	التدرب على كيفية ربط المعلومات المواد لدراسية وتكاملها.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة
١٢	٤٥	التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة
١٣	١٧	التدرب على استخدام الوسائل التعلمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية.	٣.٦٤	٧٢.٨	كبيرة
١٤	٣٦	التدرب على ربط جوانب التطور العلمي بخدمة المجتمع.	٣.٦٤	٧٢.٨	كبيرة
١٥	٣٧	التدرب على العمل كفريق مع المعلمين الآخرين أو المدير أو المرشد التربوي.	٣.٦٤	٧٢.٨	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١٦	٣٠	التدرب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطوير أسلوب تدريسه.	٣.٦٣	٧٢.٦	كبيرة
١٧	٤٠	التدرب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف التلاميذ.	٣.٦٣	٧٢.٦	كبيرة
١٨	٢٧	التدرب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس.	٣.٦٣	٧٢.٤	كبيرة
١٩	٤٢	التدرب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكن خلال عملية التدريس.	٣.٦٣	٧٢.٤	كبيرة
٢٠	٧	التدرب على توزيع الأهداف التدريسية بحيث تشمل المجالات المعرفية والوجدانية والحركية.	٣.٦٣	٧٢.٤	كبيرة
٢١	٢٣	التدرب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ.	٣.٦١	٧٢.٢	كبيرة
٢٢	٣٢	التدرب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية.	٣.٦١	٧٢.٢	كبيرة
٢٣	٤٩	التدرب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على انتباه التلاميذ.	٣.٦١	٧٢.٢	كبيرة
٢٤	٥٥	التدرب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف.	٣.٦١	٧٢.٢	كبيرة
٢٥	٩	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ.	٣.٦٠	٧٢	كبيرة
٢٦	٢٠	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار.	٣.٥٩	٧١.٨	كبيرة
٢٧	٤١	التدرب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بما يجري في الحجرة الدراسية.	٣.٥٩	٧١.٨	كبيرة
٢٨	٥٧	التدرب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية.	٣.٥٩	٧١.٨	كبيرة
٢٩	٥٨	التدرب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديد الصعوبات التي تواجه التلاميذ.	٣.٥٩	٧١.٨	كبيرة
٣٠	٦٢	التدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها.	٣.٥٨	٧١.٦	كبيرة
٣١	١	التدرب على صياغة أهداف عامة للوحدات التدريسية.	٣.٥٧	٧١.٤	كبيرة
٣٢	١٦	التدرب على إدارة المناقشات الفعالة بين التلاميذ من وقت لآخر.	٣.٥٦	٧١.٢	كبيرة
٣٣	٥١	التدرب على عمليات تحسين مستوى التلاميذ سلوكيا.	٣.٥٦	٧١.٢	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٣٤	١٠	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة لمحتوى المادة الدراسية.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٣٥	٢٤	التدرب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٣٦	٦٤	التدرب على مهارة تقويم التلاميذ لأنفسهم.	٣.٥٥	٧١	كبيرة
٣٧	١٢	التدرب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .	٣.٥٤	٧٠.٨	كبيرة
٣٨	٣١	التدرب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.	٣.٥٤	٧٠.٨	كبيرة
٣٩	٢٨	التدرب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ.	٣.٥٣	٧٠.٦	كبيرة
٤٠	٥٩	التدرب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ.	٣.٥٣	٧٠.٦	كبيرة
٤١	٢١	التدرب على استخدام طريقة التدريس بالمجموعات.	٣.٥٢	٧٠.٤	كبيرة
٤٢	٤٧	التدرب على أنماط القراءة الصامتة والجهرية لاستفادة التلاميذ منها.	٣.٥٢	٧٠.٤	كبيرة
٤٣	١٣	التدرب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع.	٣.٥١	٧١.٣	كبيرة
٤٤	٥٢	التدرب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعات لدى التلاميذ لضمان فاعلية المشاركة لديهم.	٣.٥١	٧٠.٣	كبيرة
٤٥	٦٣	التدرب على إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده.	٣.٥١	٧٠.٣	كبيرة
٤٦	٤٣	التدرب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصة بتحسين مستوى التلاميذ أكاديميا.	٣.٥١	٧٠.٣	كبيرة
٤٧	٢٢	التدرب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم.	٣.٥٠	٧٠	كبيرة
٤٨	٥٤	التدرب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتاج الأمر ذلك.	٣.٥٠	٧٠	كبيرة
٤٩	١٩	التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ.	٣.٤٨	٦٩.٦	متوسطة
٥٠	٨	التدرب على ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناسب مع محتوى الدرس.	٣.٤٨	٦٩.٦	متوسطة
٥١	٦٠	التدرب على تقويم أداء التلاميذ للمهارات المختلفة.	٣.٤٨	٦٩.٦	متوسطة
٥٢	١١	التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها.	٣.٤٧	٦٩.٤	متوسطة
٥٣	٣٦	التدرب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.	٣.٤٧	٦٩.٤	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٥٤	١٥	التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشة خلال عملية التدريس.	٣.٤٥	٦٩	متوسطة
٥٥	٥٦	التدرب على الإدارة الفاعلة في الصف.	٣.٤٥	٦٩	متوسطة
٥٦	٦١	التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية.	٣.٤٥	٦٩	متوسطة
٥٧	٦٥	التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة.	٣.٤٥	٦٩	متوسطة
٥٨	٥٣	التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصف في المواقف الطارئة.	٣.٤٢	٦٨.٤	متوسطة
٥٩	٢	التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائي لكل حصة.	٣.٤٠	٦٨	متوسطة
٦٠	١٤	التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.	٣.٣٨	٦٧.٦	متوسطة
٦١	٢٥	التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها.	٣.٣٣	٦٦.٤	متوسطة
٦٢	٣	التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة.	٣.٣١	٦٦.٢	متوسطة
٦٣	١٨	التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح.	٣.٣٠	٦٦	متوسطة
٦٤	٥٠	التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية.	٣.٢٩	٦٥.٨	متوسطة
٦٥	٤	التدرب على إعداد خطة تدريس يومية.	٣.٢٤	٦٤.٨	متوسطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٧)

ترتيب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة تبعا لأهمية الحاجة التدريبية عليها المديرين (ن = ٦٠)

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١	٣٩	التدرب على استخدام وتوظيف الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في التعليم.	٤.٢٣	٨٤.٦	كبيرة جدا
٢	٣٣	التدرب على تحديث معلومات المعلم وتطويرها.	٤.١٠	٨٢	كبيرة جدا
٣	٣٥	التدرب على كيفية عمل الأنشطة الصفية واللاصفية والعمل على تطويرها.	٤.٠٢	٨٠.٤	كبيرة جدا
٤	٥١	التدرب على عمليات تحسين مستوى التلاميذ سلوكيا.	٣.٩٥	٧٩	كبيرة
٥	٥٧	التدرب على إعداد أدوات التقويم الملائمة للأهداف التدريسية.	٣.٩٣	٧٨.٦	كبيرة
٦	٥٥	التدرب على كيفية معالجة سلوك الطفل غير المتعاون في الصف.	٣.٩٣	٧٨.٦	كبيرة
٧	٣٢	التدرب على الإلمام بأهمية مناهج المرحلة الأساسية.	٣.٩٢	٧٨.٤	كبيرة
٨	٤٢	التدرب على استخدام اللغة العربية الفصيحة ما أمكن خلال عملية التدريس.	٣.٩٢	٧٨.٤	كبيرة
٩	٤٣	التدرب على كتابة البحوث وأوراق العمل الخاصة بتحسين مستوى التلاميذ أكاديميا.	٣.٩٢	٧٨.٤	كبيرة
١٠	٤٤	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتأخرين دراسيا.	٣.٩٢	٧٨.٤	كبيرة
١١	٥	التدرب على عملية التخطيط لأنشطة علمية ذات علاقة بموضوعات الدراسة.	٣.٩٠	٧٨	كبيرة
١٢	٥٦	التدرب على الإدارة الفاعلة في الصف.	٣.٨٨	٧٧.٦	كبيرة
١٣	٢٩	التدرب على التقييم الذاتي لمعرفة مدى فاعلية طرق التدريس المستخدمة.	٣.٨٧	٧٧.٤	كبيرة
١٤	٤٥	التدرب على ربط التراث الوطني والقومي بموضوعات الدروس المختلفة.	٣.٨٧	٧٧.٤	كبيرة
١٥	٦٤	التدرب على مهارة تقويم التلاميذ لأنفسهم.	٣.٨٧	٧٧.٤	كبيرة
١٦	٣٠	التدرب على استخدام طريقة لعب الأدوار.	٣.٨٥	٧٧	كبيرة
١٧	٣١	التدرب على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.	٣.٨٥	٧٧	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
١٨	٤١	التدرب على ربط مطالب النمو في مرحلة الطفولة بما يجري في الحجرة الدراسية.	٣.٨٥	٧٧	كبيرة
١٩	٣٧	التدرب على العمل كفريق مع المعلمين الأخرين أو المدير أو المرشد التربوي.	٣.٨٣	٧٦.٦	كبيرة
٢٠	٤٠	التدرب على ربط أسس النمو بما يجري في صفوف التلاميذ.	٣.٨٣	٧٦.٦	كبيرة
٢١	١	التدرب على صياغة أهداف عامة للوحدات التدريسية.	٣.٨٢	٧٦.٤	كبيرة
٢٢	١٧	التدرب على استخدام الوسائل التعلمية المتنوعة في تدريس الموضوعات الدراسية.	٣.٨٢	٧٦.٤	كبيرة
٢٣	٤٨	التدرب على الأساليب العلمية المناسبة لتدريس الرياضيات للتلاميذ.	٣.٨٢	٧٦.٤	كبيرة
٢٤	٥٢	التدرب على عملية الإشراف على أنشطة المجموعات لدى التلاميذ لضمان فاعلية المشاركة لديهم.	٣.٨٢	٧٦.٤	كبيرة
٢٥	٣٠	التدرب على إعطاء دروس نموذجية تطبيقية للمعلم لتطوير أسلوب تدريسه.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٢٦	٤٦	التدرب على الكتابة بأنواع الخطوط المختلفة من اجل تعليم التلاميذ عليها.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٢٧	٦	التدرب على استغلال موارد البيئة المحيطة واستخدامها عملية التدريس.	٣.٨٠	٧٦	كبيرة
٢٨	٢١	التدرب على استخدام طريقة التدريس بالمجموعات.	٣.٧٨	٧٥.٦	كبيرة
٢٩	٣٤	التدرب على كيفية ربط المعلومات المواد لدراسية وتكاملها.	٣.٧٨	٧٥.٦	كبيرة
٣٠	٤٩	التدرب على عملية تحديد السلوك الذي يدل على لنتباه التلاميذ.	٣.٧٨	٧٥.٦	كبيرة
٣١	١٥	التدرب على استعمال الأسئلة الشفوية بطريقة صحيحة تعزز المناقشة خلال عملية التدريس.	٣.٧٧	٧٥.٤	كبيرة
٣٢	٢٤	التدرب على ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الحجرة الدراسية.	٣.٧٧	٧٥.٤	كبيرة
٣٣	٢٣	التدرب على كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية للتلاميذ.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة
٣٤	٣٦	التدرب على ربط جوانب التطور العلمي بخدمة المجتمع.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٣٥	٣٨	التدرب على الطرق الملائمة للتعامل مع المتفوقين.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة
٣٦	٥٩	التدرب على تطبيق وسائل التقويم المناسبة للتلاميذ.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة
٣٧	٦٣	التدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف عند التلاميذ تمهيدا لعلاجها.	٣.٧٥	٧٥	كبيرة
٣٨	٨	التدرب على ترتيب الأهداف بشكل منطقي يتناسب مع محتوى الدرس.	٣.٧٣	٧٤.٦	كبيرة
٣٩	٧	التدرب على توزيع الأهداف التدريسية بحيث تشمل المجالات المعرفية والوجدانية والحركية.	٣.٧٣	٧٤.٤	كبيرة
٤٠	١٦	التدرب على إدارة المناقشات الفعالة بين التلاميذ من وقت لآخر.	٣.٧٣	٧٤.٤	كبيرة
٤١	٤٧	التدرب على أنماط القراءة الصامتة والجهرية لاستفادة التلاميذ منها.	٣.٧٠	٧٤	كبيرة
٤٢	٣٣	التدرب على تجميل البيئة الصفية بحيث تثير اهتمام التلاميذ للتعلم.	٣.٧٠	٧٤	كبيرة
٤٣	٣٨	التدرب على إثارة الدافعية للمنافسة الشريفة بين التلاميذ.	٣.٧٠	٧٤	كبيرة
٤٤	٥٤	التدرب على عملية علاج أنواع السلوك المختلفة داخل الصف إذا احتاج الأمر ذلك.	٣.٦٨	٧٣.٦	كبيرة
٤٥	٢	التدرب على صياغة أهداف تعليمية خاصة بشكل إجرائي لكل حصة.	٣.٦٨	٧٣.٦	كبيرة
٤٦	٣٦	التدرب على الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٤٧	١٣	التدرب على استخدام أساليب التهيئة المناسبة لكل موضوع.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٤٨	٥٣	التدرب على كيفية المحافظة على النظام داخل الصف في المواقف الطارئة.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٤٩	٥٨	التدرب على كيفية استخدام نتائج التقويم في تحديد الصعوبات التي تواجه التلاميذ.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٥٠	٦٠	التدرب على تقويم أداء التلاميذ للمهارات المختلفة.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٥١	٦١	التدرب على مهارة اختيار الواجبات البيتية.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٥٢	٦٥	التدرب على الطرق المناسبة للتغذية الراجعة.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٥٣	٩	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة للتلاميذ.	٣.٦٧	٧٣.٤	كبيرة
٥٤	١٠	التدرب على مهارة اختيار طرق التدريس الملائمة لمحتوى المادة الدراسية.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط	المعدل ٣٠ ×	درجة الحاجة التدريبية
٥٥	٣٧	التدرب على الربط بين الدين والظواهر العلمية خلال عملية التدريس.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة
٥٦	٣	التدرب على وضع خطة طويلة المدى لتدريس المادة.	٣.٦٥	٧٣	كبيرة
٥٧	٤	التدرب على إعداد خطة تدريس يومية.	٣.٦٣	٧٢.٤	كبيرة
٥٨	٥٠	التدرب على المحافظة على النظام في الظروف العادية.	٣.٦٣	٧٢.٤	كبيرة
٥٩	١٣	التدرب على وضع خطة لتحقيق الأهداف التعليمية .	٣.٦٠	٧٢	كبيرة
٦٠	١٤	التدرب على استخدام أساليب التعليم الفردي حسبما تقتضيه الحاجة.	٣.٦٠	٧٢	كبيرة
٦٢	١١	التدرب على مهارة تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها.	٣.٥٨	٧١.٦	كبيرة
٦١	١٩	التدرب على استخدام طريقة القصة في تدريس التلاميذ.	٣.٥٨	٧١.٦	كبيرة
٦٤	٦٣	التدرب على إعداد الاختبارات التشخيصية قبل التدريس وبعده.	٣.٥٨	٧١.٦	كبيرة
٦٣	١٨	التدرب على استخدام طريقة الإلقاء بشكل صحيح.	٣.٤٧	٧١.٤	كبيرة
٦٥	٣٥	التدرب على عملية تخطيط سجلات التلاميذ وحفظها.	٣.٤٧	٧١.٤	كبيرة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٨)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

التاريخ : ٢٠٠٠/٣/٢٧م

السيد الاستاذ الدكتور جودت سعادة المحترم

تحية طيبة وبعد ،

يسرني أن أبلغكم بأن مجلس كلية الدراسات العليا قد وافق في جلسته رقم (٥٠) بتاريخ ١٩٩٩/٣/٢٦ تعيينكم مشرفاً على أطروحة الطالب "فضل عبد الهادي محمود ابو الروس" رقم تسجيل ٩٧٤٩٩٥٩ مع العلم بأن عنوان الأطروحة المقترح هو :

(تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الاساسية الاربعة الاولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس)

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد العملة

جامعة النجاح الوطنية

نسخة / الملف

نابلس – ص.ب ٧، ٧٠٧ هاتف : ٢٣٨١١١٣/٧، ٢٣٨٦٥٨٤، ٢٣٧٠٠٤٢(٠٩) (٩٧٢) * فاكسميل : ٢٣٨٧٩٨٢ (٠٩) (٩٧٢)
Nablus - P.O.Box 7, 707 Tel. (972) (09) 2370042. 2386584, 2381113/7 • Facsimile : (972) (09) 2387982

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٦)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

التاريخ : ٢٠٠٠/٣/٢٨

معالي وزير التربية والتعليم المحترم

تحية طيبة وبعد،،

الموضوع : تسهيل مهمة الطالب "فضل عبد الهادي محمود ابو الروس"
رقم التسجيل (٩٧٤٩٩٥٩)

الطالب المذكور اعلاه هو احد طلبة الماجستير في كلية العلوم التربوية تخصص المناهج والتدريس بجامعة النجاح الوطنية ، وهو الآن بصدد اعداد الرسالة بعنوان :

(تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في الصفوف الاساسية الاربعة الاولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس)

لذا نرجو التكرم بمساعدتها لتطبيق استبانته في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس والحصول على احصائيات عن عدد معلمي الصفوف الاساسية الاربعة الاولى.

شاكرين لكم حسن تعاونكم .

تفضلوا بقبول الاحترام

عميد كلية الدراسات العليا
د. محمد العملة

ص.ب ٧، ٧٠٧ هاتف : ٢٣٨١١١٣/٧، ٢٣٨٦٥٨٤، ٢٣٧٠٠٤٢ (٠٩) (٩٧٢) * فاكسميل : ٢٣٨٧٩٨٢ (٠٩) (٩٧٢)
Nablus - P.O.Box 7, 707 Tel. (972) (09) 2370042, 2386584, 2381113/7 * Facsimile : (972) (09) 238-7982

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (١٠)

بسم الله الرحمن الرحيم

السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية و التعليم

Palestinian National Authority
Ministry of Education

الرقم : وت/ ٢٥٥٢/٢١/٣٠
التاريخ : ٤ / ٥ /٢٠٠٠م
الموافق ي/ ١ /١٤٢١هـ

حضرة د. محمد العملة المحترم
عميد كلية الدراسات العليا/ جامعة النجاح الوطنية/ نابلس
تحية طيبة وبعد ،،،

الموضوع : الدراسات الميدانية

الإشارة : كتابكم المؤرخ في ٢٠٠٠/٣/٢٨م

أوافق على قيام الطالب " فضل محمد الهادي محمود أبو الروس" بإجراء دراسته حول " تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الأساسية الدنيا (١س -٤س) في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس"، وتوزيع الإستبانة المعّدة لهذه الغاية على معلمي الصفوف المذكورة ، وذلك بعد التنسيق المسبق مع مديرية التربية والتعليم فيها.

مع الاحترام ،،،

/ وزير التربية والتعليم
مدير عام التعليم العام

أ . وليد الزاغة

نسخة/ السيدة مديرة التربية والتعليم/ نابلس المحترمة
رجاء تسهيل مهمته.
نسخة/ الملف
إ.ع/ن.ع

السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم

هاتف: (٠٢-٢٩٨٣٢٠٥) Tel.:(+972-2-2983205) فاكس: (+972-2-2983222) Fax:(+972-2-2983222) رام الله ص.ب (5761) Ramallah, P.O.Box (5761)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (١١)

بسم الله الرحمن الرحيم

Palestinian National Authority Ministry of Education Directorate of Education - Nablus		السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم مديرية التربية و التعليم- نابلس

م س/ ٢٠٠/١/٢٩١٢

التاريخ: ١١/5/ 2000

1421/2/ ١٧

حضرات مديري ومديرات المدارس الأساسية المحترمين

الموضوع: الدراسة الميدانية

التحية،

لا مانع من دخول الطالب " فضل عبد الهادي محمود ابو الروس " الى مدرستك وتوزيع استبانته حول "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الأساسية الدنيا (اس-٤س) في المدارس الحكومية بمحافظة نابلس".

مع الاحترام .

مديرة التربية والتعليم

ريما زيد الكيلاني

م.ج/

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ABSTRACT

Defining the Training Needs for the Class Teachers of the First Four Classes of the Compulsory Stage in Nablus Educational District

(2001AD)

By: Fadel.A.Abu AL-RooS
MA: Education Teaching Curriculum.

Supervisor: Prof. Dr. Jawdat Ahmad Saadeh

AN-Najah National University

The present study aimed at identifying the training needs of the class teacher in the first four primary classes in the governmental schools of Nablus educational district. The problem of the study was to answer the following main question:

" What are the training needs for the teachers of the first four classes of the primary stage in the governmental at schools in Nablus educational district as teachers and principals see them?"

The main question was divided into two sub-questions

1. What were the most training needs for the teachers of the four primary classes in the compulsory cycle as viewed by the teachers and principals in the governmental schools in Nablus district?
2. Is there an effect of sex on teachers and principals responses of the training needs for the four primary classes in the govermental schools in Nablus district?
3. Is there an effect of the position on the teachers and principals responses of training needs for the first primary classes in the governmental schools in Nablus district?
4. Is there an effect of the academic qualifications on the teachers and principals responses of training needs for the first primary classes in the govermental schools in Nablus district?

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

5. Is there an effect of the teachers experiences and principals training needs for the first four primary classes in the govermental schools in Nablus district?
6. Is there a significant difference at the level (0.05) in the field of training needs in the govermental schools in Nablus district ?

The study was conducted on (436) objects on a sample of teachers and principals working in (127) school in Nablus educational district during the second semester of the scholastic year (1999-2000).

For answering the question and testing the hypotheses the researcher prepared a five-domain questionnaire of (65) items. The questionnaire was given to a group of juries referees in order to insure the validity and the reliability of the questionnaire which was (97%) for teachers and (98%) for principals

The researcher used a survey method and used the means , percentages, frequencies, standard deviations, the "t" independent test for two independent groups, the One way ANOVA, and the (LSD).

After the study was implemented results showed that there were (51) important training needs and the most ten important items were as follows:

- Training on refreshing and improving the teachers knowledge.
- Training on the demand of the surrounding environment and its usage in the teaching process.
- Training on the suitable ways of treating slow, learners.
- Training on planning scientific activities related to the subjects of the text books.
- Training on a suitable scientific methods for teaching math.
- Training on making and developing classroom and non-classroom activities.
- Training on suitable ways of treating good learners.
- Training on self-evaluation for knowing the effectiveness of the teaching methods used.
- Training on different kinds of types of writing for the purpose of teaching students.
- Training on correlating the national heritage with the different subjects.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

The major results of the study were as follows:

1- There was no significant difference at the level of (0.5) in the teachers and principals opinions in the training needs for the first four classes in the govermental schools in Nablus educational district, due to the gender variable.

2 (a)- There was no significant difference at the level of (0.05) in the teachers and principals opinions in the training needs for the first four classes in the govermental schools in Nablus educational district on three domains (training on planning process, training on conducting and training on different evaluation procedures) , due to the occupational level variable.

2 (b)- There was significant difference at the level of (0.05) in the teachers and principals opinions in the training needs for the teachers of the first four classes the govermental schools in Nablus educational district in the following domains (training on developing of teachers knowledge and skills, training on class control and discipline) due to the organizational level variable).

3 (a)- There was no significant difference at the level of (0.05) in the teachers and principals opinions in the training needs for the first four classes in the govermental schools in Nablus educational district in the first, the second and the fifth domains (training on planning process, training on conducting, and training on different evaluation procedures) , due to the qualification variable.

3 (b)- There was significant difference at the level of (0.05) in the teachers and principals opinions in the training needs for the teachers of the first four classes of the govermental schools in Nablus educational district in the third and the fourth domains (training on developing of teachers knowledge and skills, training on class control and dicipline) in favor of qualification (diploma upwards).

4- There was no significant difference at the level of (0.05) in the teachers and principals opinions in training needs for the first four classes in the governmental schools in Nablus educational district, due to years of experience variable.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

5- There was significant differences at the level of (0.05) in the training needs concerning teachers and principals due to the differences between domains. The differences were as follows:

- There were significant differences between the training dominion the planning process and the domain of training on knowledge and skills of the teacher, in favor of the training domain of knowledge and skills. This means that training needs in the planning process need less in the planning process than any other domain.
- There were significant differences between the conducting process domain and the training on developing teachers knowledge and skills, in favor of the second variable.
- There were significant differences between the domain of training on developing knowledge and skills and the domain of training on class control and dicipline, in favor of the first domain.
- There were significant differences between the domain of training on developing teachers knowledge and skills and the domain of training on various evaluation procedures, in favor of the first domain .

In the light of the previous results, the researcher presented some recommendations. Training programs should be derived from teacher's needs, especially in the domain of developing the teacher's knowledge and skills so as to achieve high degree of effectiveness.

The researcher then recommended that similar studies should be conducted in this domain on the same area in other educational districts of the country or other areas from different specializations in order to enrich the subject matter in this domain.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit