

معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان

استاذ مساعد/ إيمان جميل عبد الفتاح عبد الرحمن

Eman J. Abdulrahman

جامعة البلقاء التطبيقية - عمان/ الأردن الرمز البريدي ١١١٩٦ ص.ب

٩٦٣٤٦٠

Al-Balqa Applied University Amman- Jordan P.o.Box 963460

المخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان، وسبل التغلب على تلك المعوقات. جمعت البيانات من خلال استبانة وزعت على المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٥٠) معلمًا ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمعوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة كانت بدرجة "متوسطة"، كان أعلاها "معوقات تتعلق بالتخطيط" وأدناها "معوقات تتعلق بالمتدربين"، وجاءت أهم السبل للتغلب على تلك المعوقات هي "استخدام المكافآت والحوافز والترقيات للمتفوقين والمتميزين في التدريب". وفي ضوء ذلك تم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن يستفيد منها المعنيين في الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: معوقات التدريب، التدريب أثناء الخدمة، المعلمين، محافظة العاصمة عمان.

Obstacles of In-Service Teachers Training and Ways to Overcome them in Governorate of the Capital "Amman"

Abstract: The study has aimed at detecting the most prominent obstacles of in-service teachers training among teachers of the Jordanian public schools in the governorate of capital, Amman, and the ways to overcome those obstacles.

Data have been collected through a questionnaire that was distributed to schools of the Directorate of Education of the First Amman area; this questionnaire has been distributed on a simple random sample consisting of 350 teachers in these schools. The results have indicated that the overall degree of obstacles of the in-service teachers training has been largely "medium"; most of these obstacles have been "obstacles that are related to planning" and a few of them have been "obstacles that are related to the trainees".

The most important ways to overcome those obstacles is "the use of rewards, incentives and promotions for high achievers and excellent persons in training."

In light of this study, a set of recommendations that it is hoped to be benefited by the involved in the current study, have been formulated.

Keywords: Obstacles to the training, in-service training, teachers, governorate of the capital Amman.

المقدمة:

يشهد العصر تحولات وتبديلات متلاحقة في كافة مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والإدارية، مما حمل التربية عبئاً متراكماً ومتسارعاً، وأوجب على القائمين عليها محاولة استيعاب تلك التحولات والتبديلات، استيعاباً واعياً ومؤثراً، ومناثراً، وذلك لتمكين العملية التعليمية والتربوية من تحقيق أهدافها المتمثلة في رفد المجتمع بأفراد قادرين على تحقيق ذواتهم، ومتمتعين بفاعلية اجتماعية وتربوية في مجتمع يتصف بالتطور، وفي عالم لا يتوقف أبداً عن التغيير فيما يتعلق بالتطورات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التربية والتعليم

(Toprakci, 2012 ; أبو غريب، ٢٠٠٩). حيث أصبح التعليم واحدًا من أكثر المهن تحديًا في مجتمعنا؛ حيث إن المعرفة هي التوسع السريع في التقنيات الحديثة، وهذا يتطلب من المعلمين معرفة كيفية استخدام هذه التقنيات في تدريسهم وأعمالهم (Jung, 2005). المعلم ركنٌ أساسيٌّ في العملية التعليمية بكل صورها وأشكالها وطرقها وأساليبها؛ فما من طريقة أو أسلوب إلا والمعلم ركيزته ودعامته حتى تلك الأساليب التي تسمى الأساليب الذاتية؛ فدور المعلم دور أساسي كواضع للبرنامج أو مجهز أو ناصح ومرشد وموجه، والمعلم مجموعة من الكفايات التعليمية العلمية والتربوية والمهنية والثقافية والخلقية، إنه نموذج خاص لا يصلح للتعليم غيره؛ لذلك اهتمت الدول عامةً بالمعلم وأولته عنايتها واهتمامها؛ لأنه المسؤول عن بناء الأجيال التي ستبني حضاراتها وتقدمها وتطورها لترسيخ قواعدها، إنه الباني والمشيّد والمؤسس ليس في المجالات العلمية وإنما في المجالات المعرفية والثقافية والوجدانية والمهارية (أبو الهيجاء، ٢٠٠٦).

ومن هنا شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من الاهتمام من قبل أهل التربية، وذلك انطلاقًا من دوره المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التعليمية في جميع الفلسفات وعلى وجه الخصوص في الفكر التربوي الإسلامي؛ فبعد إعداد المعلم وتنميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي (الناقة وأبو ورد، ٢٠٠٩). وامتدادًا لأهمية التدريب في تنمية المعلم وبالأخص تدريبه أثناء الخدمة؛ لما يهبؤه المعلم من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته، أو من خلال تعرفه إلى أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها أثناء ممارسته لمهنته؛ مما يزيده تمكّنًا في أداء عمله ويساعده على تجنب الأخطاء، ليصل بذلك إلى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أية جهة تسعى للرقى والتقدم (حسن، ٢٠١٣). وانطلاقًا من أن التدريب أثناء الخدمة يعدّ خيارًا استراتيجيًا لأية مؤسسة تربوية تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل، كما ويعتبر من الأمور الضرورية لجميع القائمين على العملية التعليمية وخاصة المعلمين.

وتبدل جميع الأنظمة التربوية والتعليمية جهودًا كبيرة من أجل تطوير أداء المعلم وذلك من خلال تخصيص ميزانيات ضخمة، وخبراء أكفاء، ومدربين لديهم قدرات خاصة، وبرامج متطورة ومتنوعة، وأماكن متميزة، وحوافز مادية كبيرة، وأجهزة حديثة، فالمعلم يعتبر من أهم عناصر المنظومة التربوية، وتدريبه يأتي على سلم أولويات المخططين وواضعي السياسات التعليمية (أبو عطوان، ٢٠٠٨). وتأسياً على ذلك؛ ورغم الجهود الكبيرة المبذولة من قبل المعنيين من أجل تطوير وتحسين أداء المعلم من خلال إشراكه في دورات تدريبية أثناء الخدمة؛ إلا أن تلك الدورات قد يوجد بها ثغرات أو تمر بعدة معوقات بحيث لا تلبّي ما هو مأمول أو متوقع منها. ومن هنا تبرز دواعي التعرف إلى معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان.

مفهوم التدريب أثناء الخدمة: إن مفهوم التدريب لم يعد مفهومًا تقليديًا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خيارًا استراتيجيًا في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، والإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعدّ الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتنوير في أية دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض (السيد، ٢٠١٣). ومن هنا يمكن تعريف التدريب بأنه: عملية تطوير مهارات العاملين وقدراتهم، ومعارفهم، واتجاهاتهم، بما يساعدهم على جعل أدائهم أكثر فاعلية، في الحاضر وفي المستقبل " (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٨: ٣٣). ويُعرّف بأنه: "الجهود المخططة إليها، والمنظمة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك لجعلهم أكثر كفاءة وفاعلية في أداء أعمالهم" (Good, 2002: 67). في حين يُعرّف التدريب أثناء الخدمة بأنه "الجهود المبذولة بهدف تغيير سلوك المعلم وتطوير مهاراته وقدراته، وذلك بعد التحاقه بالعمل

في المدرسة سواء المعلمين الجدد أم المعلمين الآخرين" (Clyton, 2006: 12). كما ويمكن تعريفه بأنه "جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما شابه ذلك، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة" (بركات، ٢٠١٠: ١٣).

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة تُعرفه الباحثة بأنه: برامج وأنشطة منظمة ومخطط لها من قبل المعنيين بهدف تطوير وتغيير سلوكيات ومهارات وقدرات ومعارف واتجاهات المعلم منذ بداية عمله في المدرسة، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

أساليب التدريب أثناء الخدمة:

يمكن ايجاز أساليب التدريب أثناء الخدمة عند بشاره (٢٠٠٣) بالنقاط التالية:

- أساليب التدريب النظرية (Theoretical Training Methods): وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع النظري، كالمحاضرة، والمناقشة، والندوات، والنشرات الإشرافية والاجتماعات والعرض التوضيحي.
- أساليب التدريب العملية (practice Training Methods): وهي الأساليب التي يغلب عليها الطابع العملي، وتشمل أسلوب التدريب القائم على الدروس التطبيقية النموذجية، كالورش التدريبية، وتمثيل الأدوار، ودراسة الحالة، والحلقات الدراسية، والتدريب العملي، والمباريات الإدارية.
- أساليب التدريب الذاتية (Salvation Training Methods): وهي أساليب تعلم فردية تعتمد على دراسة البرنامج التدريبي دراسة ذاتية من خلال تزويد المتدرب بالمادة التي تساعد على تطوير كفاءته المهنية والعلمية وثقافته العامة كالتدريب باستخدام البرامج المحوسبة على جهاز الكمبيوتر.

مشكلات إعداد وتدريب المعلمين:

- إن العملية التعليمية التربوية ليست عملية سهلة إلى الحد الذي يمكن تصوره، فهي عملية تدرج تحتها العديد من المشكلات، ومن تلك المشكلات التي يواجهها إعداد المعلم وتدريبه. ويمكن ايجاز تلك المشكلات عند المفرج وآخرون (٢٠٠٧) من خلال الآتي:
- ضعف التخطيط وعدم الوضوح في إعداد برامج تدريبية دون مراعاة كلفتها.
- غلبة إستراتيجية الكم على إستراتيجية الكيف، مما جعل المؤسسات لا تهتم باستيعاب النوعيات المختارة.
- عدم جدية مرحلة التدريب العملي في اكتساب المهارات الأساسية وعدم الجدية في الإعداد.
- افتقار التدريب أثناء الخدمة وقبلها إلى التوثيق والبيانات والبرامج الحديثة.
- عدم حصول البرامج التدريبية على قدر كافٍ من التقويم الواسع الشامل، والمتابعة والإشراف الجدي.
- ضعف الأجهزة التي تشرف على تدريب المعلمين، سواء قبل الخدمة أو أثناءها، وندرة الكفايات المطلوبة.

- ضعف مستوى التأهيل الفني للمعلمين، وحاجتهم إلى التدريب على كفايات معينة.
 - ويضاف إلى ذلك المشكلات التي أشار إليها الجيلي (٢٠١٢) بعدم الأخذ برأي المعلمين عند تخطيط البرامج التدريبية، وعدم إجراء دراسات مسحية وفق رؤى علمية لمعرفة الاحتياجات الفعلية، وطرق اختيار المدربين لا تُبنى على إحصائيات دقيقة، وخطط التدريب المبنية على حاجات الجهاز التعليمي لا يتم اختيارهم حسب حاجتهم، وأساليب التدريب تقليدية تقتصر على المحاضرة وورش العمل، ويضاف إلى ذلك قلة الحوافز المادية، وغياب برامج تقويم واضحة في نهاية الدورات التدريبية.
- الدراسات السابقة:**

تزخر الساحة العربية والأجنبية بالدراسات حول موضوع التدريب؛ وذلك لأهميتها في تطوير العمل والارتقاء بالمؤسسات المختلفة، ومن أبرز تلك الدراسات:

هدفت دراسة تشاو وبرايانت (Zhao and Bryant, 2006) إلى قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على التكنولوجيا الجديدة لإعداد المعلمين بالمهارات اللازمة في ولاية جورجيا الأمريكية. تم تصميم (٥٠) ساعة تدريبية لمدة فصل دراسي كامل على عينة بلغت (٦) معلمات و(١١) معلمًا. استخدم المنهج التجريبي لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحاجة لمزيد من التدريب والدعم والتوجيه نحو دمج التكنولوجيا في مهنة المعلم.

قام كوسوموتو (Kusumoto, 2008) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى تحليل احتياجات المعلمين في المدارس الابتدائية العامة اليابانية ومن ثم تطوير برنامج لتدريب المعلمين. اعتمدت الاستبانة كوسيلة لجمع الاحتياجات، ووزعت الاستبانات على عينة قوامها (٢٥٦) معلمًا ومعلمة في ميازاكي. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الكافي والمناسب للمعلم هو مفتاح أي نجاح في التعليم، ووجود أثر لوضعي المناهج الدراسية في تطوير برامج تدريب المعلمين في اليابان.

هدفت دراسة لجونستون (Johnston, 2007) إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية. واعتمدت الاستبانة كوسيلة لجمع الاحتياجات، ووزعت الاستبانة على عينة قوامها (١٢٢) معلمًا ومعلمة. وقد أظهرت النتائج حاجة المعلمين إلى برامج تدريبية تختص بمجال "التقنيات والوسائل" بدرجة كبيرة، وجاءت باقي المجالات بدرجة متوسطة.

أجرى فيري (Phiri, 2008) دراسة هدفت إلى التعرف إلى التحديات التي تواجه تدريب المعلم وتوظيفه في المدارس الأساسية في زامبيا (Zambia) الأفريقية من منظور الجودة. وتكونت عينة الدراسة من (٢١٨) معلمًا ومعلمة. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من التحديات التي تواجه تدريب المعلمين في المدارس الأساسية في زامبيا أهمها: ضعف في تشریعات وإجراءات التوظيف والتدريب، والمناهج الدراسية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقصر مدة التدريب حيث إنها غير كافية.

هدفت دراسة أبو عطوان (٢٠٠٨) التعرف إلى معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبانة وزعت على عينة مكونة من (٤٨٥) معلمًا ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة بوجود معوقات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظات غزة، وكان أعلاها معوقات تتعلق بالحوافز.

قام أبو سالم (٢٠١٠) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى المعوقات التي تواجه معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. بلغ حجم العينة (١٠١) معلمًا و(٦٦) معلمة، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود معوقات تواجه معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة حيث جاءت بدرجة "متوسطة" على المجالات ككل، وقد جاء أعلاها المعوقات المتعلقة بجهة الإشراف.

هدفت دراسة سليمان وآخرون (Suleman, et al., 2011) إلى تقييم فعالية برامج تدريب المعلمين التي تقدمها جامعة كوهات للعلوم والتكنولوجيا (Kohat University of Science and Technology Kohat) الباكستانية. وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من رئيس واحد، و(٣٠) معلمًا في معهد التعليم والبحوث في جامعة كوهات. استخدم المنهج الوصفي، وتم تطوير الاستبانة كأداة لجمع البيانات. بعد تحليل البيانات، توصل الباحثون إلى أن برامج التدريب تلبي احتياجات المعلمين والطلبة، ولكنها لا توازن بين النظرية والممارسة، ولا توفر قاعدة كافية للبحث ولا تقدم استراتيجيات تعليمية حديثة.

قام جهانكير وآخرون (Jahangir, et al., 2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن أثر تدريب المعلمين ورعايتهم أثناء الخدمة وما قبل الخدمة. وتألفت عينة الدراسة من (٤٦) عضو هيئة تدريس في جامعة بيشاور الباكستانية. وقد استخدم الباحثون استبانة مفتوحة حول أثر التدريب أثناء الخدمة وما قبلها. وأشارت النتائج إلى تغيير كبير في النظرة إلى المتدربين بين برنامج تدريب أثناء الخدمة وما قبلها.

أجرى الحديدي وداهمش (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف إلى الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن، وقام الباحثان بإعداد استبانة بالحاجات التدريبية، تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٠٠) معلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية للمعلمات كانت بدرجة متوسطة على جميع المجالات.

لقد سلطت الدراسات السابقة الضوء على جملة أمور أبرزها: أهمية تلقي التدريب أثناء الخدمة للمعلمين، وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لهم، ووجود معوقات لتدريب المعلمين تحد من فاعلية عملية التدريب. ويلاحظ بصفة عامة أن هذه الدراسات اقتصر على تناول المعوقات وأهملت سبل التغلب عليها. أما الدراسة الحالية فتفرد بدراسة أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان، وسبل التغلب عليها. ولقد ساهمت الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة، وصياغة أسئلة الدراسة، وتفسير النتائج، وفي بناء التوصيات.

مشكلة الدراسة:

تشهد وزارة التربية والتعليم الأردنية تطوراً شاملاً في جميع مجالاتها وبرامجها، وواكب هذا التطور زيادة في أعداد المعلمين؛ مما نتج عن ذلك مجموعة التحديات المختلفة التي تجعل عملية إعداده وتطويره وتدريبه أثناء الخدمة في التربية الحديثة حاجة ملحة وضرورة من ضرورات العصر، لا يمكن الاستغناء عنها مهما تعددت الظروف والأسباب، لأن التدريب أثناء الخدمة يعتبر امتداداً لإعداده قبل الخدمة. وكون المعلم من أهم ركائز نجاح العملية التعليمية التربوية، ولضمان معلم كفاء قادر على القيام بالدور المناط به في ظل مجتمعات سريعة التغير، يستلزم التعرف إلى المعوقات التي تواجه تدريبه أثناء الخدمة.

حيث تعددت الدراسات التي تناولت موضوع تدريب المعلمين أثناء الخدمة، إلا أن الدراسات التي تناولت معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الأردن بصورة خاصة كانت قليلة جداً، ولم تعثر الباحثة على أية دراسات تناولت هذا الموضوع. ونظراً لشح الدراسات في معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وقلة وجودها في المرحلة الثانوية بالتحديد (حسب علم الباحثة) الأمر الذي دعا الباحثة إلى تناول هذه المشكلة التي تتمثل في ضرورة الكشف عن أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان، وسبل التغلب عليها.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال الآتي:

- تبحث الدراسة في موضوع أعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث يُعد من القضايا الهامة؛ فهو يلعب دوراً قيادياً بارزاً في العملية التربوية ويتحمل عبئاً كبيراً في سبيل تزويدهم بالخبرات والمهارات.

- قد تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة للأدب التربوي؛ إذ تبين للباحثة من خلال اطلّاعها على الأدب النظري والدراسات السابقة أنه لا توجد هناك أية دراسة أردنية تعنى بموضوع معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان.
- قد تسهم هذه الدراسة أيضاً في التعرف إلى أهم الآليات والاستراتيجيات المقترحة من خلال نتائج الدراسة، التي تساعد في تدليل تلك المعوقات والتغلب عليها، لتطوير عملية تدريب المعلمين.
- قد يستفيد من الدراسة الفئات التالية: المعلمون أنفسهم في سبيل تطوير النمو المهني لديهم، المسؤولون في وزارة التربية والتعليم العالي ودائرة التدريب، والمشرفون التربويون والقائمون على الدورات التدريبية أثناء الخدمة وذلك لتعديل برامجهم التدريبية وأدواتهم وأساليبهم التي يستخدمونها، والباحثون والدارسون في مجال التربية والتعليم.

هدف الدراسة وأسئلتها:

- هدفت الدراسة إلى الكشف عن أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية في محافظة العاصمة عمان، وسبل التغلب على تلك المعوقات. ولتحقيق هذا الهدف يمكن طرح الأسئلة التالية:
١. ما أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟
 ٢. ما سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟

التعريفات الإجرائية:

تحتوي الدراسة مجموعة من المصطلحات تم تعريف أهمها اصطلاحياً وإجرائياً على النحو الآتي:

المعوقات: دلالة درجة الصعوبة على عبارات الاستبيان المعد لهذه الدراسة؛ بحيث يشار إليها بدرجة استجابة العينة، وتقسم في هذه الدراسة إلى: معوقات تتعلق بالتخطيط، ومعوقات تتعلق بالمحتوى، ومعوقات تتعلق بالأساليب، ومعوقات تتعلق بالإمكانات، والمعوقات المتعلقة بالمدرسين، والمعوقات المتعلقة بالمتدربين، والمعوقات المتعلقة بالتقويم.

التدريب أثناء الخدمة: "مجموعة النشاطات والبرامج التي يتلقاها المعلمون أثناء الخدمة الفعلية بهدف إكسابهم معلومات ومهارات واتجاهات جديدة تساعد في أداء عملهم بكفاءة" (المطيري، ٢٠٠٩: ١٨).

وتعرف الباحثة التدريب إجرائياً: بأنه مجموعة الأنشطة والفعاليات والخبرات والاتجاهات والمهارات الميدانية التي يتم تدريب المعلمين عليها ويتم تصميمها من قبل خبراء التربية وتلزم العملية التعليمية التعلمية الناجعة وتسهم في تحسين أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة العاصمة عمان، وتطوير مستواهم المهني وتستمر أثناء حياتهم المهنية.

المعلمين: هم الأفراد الذين تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم الأردنية ليمارسوا مهنة التدريس في كافة المواد الدراسية في إحدى المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى.

مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى: هي مؤسسة تربوية تديرها وزارة التربية والتعليم الأردنية وتمولها وتشرف عليها، وتضم مدارس من مختلف المراحل التعليمية، وتتكون من التعليم الأكاديمي والمهني، التي تم اختيارها لتطبيق أداة الدراسة عليها، بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على المدارس التي تضم المرحلة الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى.
 حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية لدى مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى.
 حدود زمانية: أجريت الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤.

الطريقة والإجراءات:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة الأحداث والظواهر والممارسات القائمة والموجودة والمناسبة للدراسة.

مجتمع الدراسة وعينها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية التابعين لمديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى، والبالغ عددهم (٣٧٩٢) معلماً ومعلمة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١١). حيث قامت الباحثة بأخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة. أي بنسبة (٩.٢٢%) من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة للكشف عن أبرز معوقات التدريب أثناء الخدمة استناداً إلى الأدب النظري وبالاستفادة من آراء المحكمين والمختصين في التربية، كما استعانت الباحثة بعدد من الدراسات حول موضوع التدريب والتنمية المهنية مثل دراسة فيري (Phiri, 2008)، وأبو عطوان (٢٠٠٨)، وأبو سالم (٢٠١٠) بالإضافة إلى دراستي عبد الرحمن (٢٠١١)، وعبد الرحمن (٢٠١٣). تكون الجزء الأول من الاستبانة في صورته الأولية من (٤٥) فقرة، خرجت الاستبانة بعد ذلك بصورتها النهائية متضمنة (٤٠) فقرة موزعة على (٦) مجالات. أما الجزء الثاني: سؤال مفتوح عن سبل التغلب على المعوقات التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والذي ينص على "ما سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم". صممت وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، وقد أعطي لكل استجابة قيمة رقمية مرتبة تنازلياً من (١، ٢، ٣، ٤، ٥). وقد اعتمدت المعادلة التالية: (المدى الأعلى - المدى الأدنى مقسوماً على ثلاثة مستويات) (٥-١ ÷ ٣ = ١،٣٣) والمستويات هي: من ١ - ٢.٣٣ مستوى ضعيف، من ٢.٣٤ - ٣.٦٧ مستوى متوسط، من ٣.٦٨ - ٥ درجة مستوى مرتفع.

صدق الأداة:

لتحقق من صدق أداة الدراسة اعتمدت طريقة صدق المحتوى؛ فقد تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وبشكل خاص الإدارة التربوية، وطلبت الباحثة من السادة المحكمين إبداء الرأي والملاحظات والمقترحات حول الاستبانة ومدى ملاءمتها. وحصلت الباحثة على الآراء والمقترحات، وفي ضوء ذلك تم التعديل المناسب.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (١) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والأداة ككل، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (١) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
معوقات تتعلق بالتخطيط	0.87	0.77
معوقات تتعلق بالمحتوى	0.85	0.80
معوقات تتعلق بالأساليب	0.87	0.73
معوقات تتعلق بالإمكانيات	0.86	0.70
معوقات تتعلق بالمدرسين	0.84	0.71
معوقات تتعلق بالمتدربين	0.89	0.77
معوقات تتعلق بالتقويم	0.83	0.79
الدرجة الكلية	0.88	0.89

المعالجة الإحصائية

بعد جمع المعلومات عن طريق توزيع الأداة والتأكد من الصدق والثبات، تمت عملية التحليل الإحصائي لجميع أسئلة الدراسة المتعلقة بهذا الجانب على النحو التالي:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج التكرارات والنسب المئوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول ونصه: ما أبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبرز معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	معوقات تتعلق بالتخطيط	3.67	.605	متوسطة
2	4	معوقات تتعلق بالإمكانيات والمعدات	3.60	.638	متوسطة
3	7	معوقات تتعلق بالتقويم	3.57	.676	متوسطة
4	8	معوقات تتعلق بالأساليب	3.46	.578	متوسطة
5	2	معوقات تتعلق بالمحتوى	3.32	.789	متوسطة
6	٥	معوقات تتعلق بالمدرسين	2.99	.561	ضعيفة
7	6	معوقات تتعلق بالمتدربين	2.87	.510	ضعيفة
		الدرجة الكلية	3.33	.443	متوسطة

يتضح من الجدول (٢) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢.٨٧-٣.٦٧)، وبانحراف معياري (٠.٥١٠-٠.٦٠٥)، حيث جاءت "معوقات تتعلق بالتخطيط" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٦٧)، وبانحراف معياري (٠.٦٠٥)، وبدرجة متوسطة. بينما

جاءت "المعوقات المتعلقة بالمتدربين" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٧)، وبانحراف معياري (٠.٥١٠)، وبدرجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣.٣٣)، وبانحراف معياري (٠.٤٤٣)، وهذا يشير إلى أن درجة معوقات التدريب جاءت بدرجة متوسطة. وفيما يأتي عرض لمتوسطات فقرات أداة الدراسة، وكل مجال من مجالاتها على حده، والجداول (٧-٩) تبين ذلك. وقد يعطي هذا دليلاً على الحاجة الماسة لتطوير برامج تدريب المعلمين في الأردن، ليسهم في تقليص الفجوة الواضحة بين الواقع والمأمول من تلك البرامج. وقد يرجع السبب إلى عدم وجود أهداف محددة لبرامج التدريب التي تقدمها إدارة البحث والتطوير التربوي في وزارة التربية والتعليم الأردنية، بالإضافة إلى ضعف الدور الذي يؤديه رؤساء الأقسام الإدارية تجاه تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة فيري (Phiri, 2008) بوجود تحديات تواجه تدريب المعلمين كقصر مدة التدريب.

المجال الأول: معوقات تتعلق بالتخطيط

اشتمل هذا المجال على ست فقرات، ويبين الجدول (٣) نتائج:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالتخطيط مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	غياب تحديد الاحتياجات في ضوء الأداء الفعلي المرغوب.	3.80	.999	كبيرة
2	3	ضآلة مشاركة الخبراء المختصين في تخطيط التدريب.	3.71	.961	كبيرة
3	2	قصور ارتباط التخطيط للتدريب بالجودة التربوية.	3.67	1.060	متوسطة
4	6	غياب الانسجام بين الخطط الحالية للبرامج التدريبية والتخطيط الاستراتيجي.	3.64	.860	متوسطة
5	5	غياب الانسجام بين الخطط والسياسات التربوية.	3.61	1.018	متوسطة
6	1	الافتقار إلى أسس واضحة في تخطيط التدريب.	3.59	.979	متوسطة
		معوقات تتعلق بالتخطيط ككل	3.67	.605	متوسطة

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٥٩-٣.٨٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (١) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٩). وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات المتعلقة بالتخطيط ككل (٣.٦٧). وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضعف التعاون والتنسيق بين إدارة التدريب والتأهيل، وإدارة البحث والتطوير التربوي وبين الإدارات الأخرى في الوزارة من جهة، وبين القطاعات التربوية المختلفة من جهة أخرى، في عملية التخطيط، بالإضافة إلى عدم الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين عند بدء عملية التخطيط، وغياب ربط التخطيط التربوي بالتخطيط الاستراتيجي، وعدم وجود خطة واضحة الملامح لتدريب المعلمين في الوزارة.

اتفقت الدراسة مع نتائج دراسة الحديدي وداهمش (٢٠١٣) أن الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا جاءت بدرجة متوسطة.

المجال الثاني: معوقات تتعلق بالمحتوى

اشتمل هذا المجال على خمس فقرات، ويبين الجدول (٤) نتائجه:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالمحتوى مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسطة	1.025	3.46	غياب التوازن للمحتوى بين الجانب النظري والعملية.	9	1
متوسطة	1.047	3.41	وجود تكرار في أنشطة وفعاليات محتوى برامج التدريب.	11	2
متوسطة	1.101	3.30	عدم تناسب محتوى التدريب مع الاحتياجات الفعلية.	7	3
متوسطة	.994	3.23	فقدان الترابط بين المحتوى البرامج التدريبية.	8	4
متوسطة	1.111	3.18	عدم مواكبة المحتوى للمستجدات المعاصرة الحديثة.	10	5
متوسطة	.789	3.32	معوقات تتعلق بالمحتوى ككل		

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.١٨-٣.٤٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٩) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٠) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٨). وبلغ المتوسط الحسابي لمعوقات تتعلق بالمحتوى ككل (٣.٣٢). وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن محتوى برامج التدريب تركز في مجملها على الجوانب النظرية وتفتقر إلى الجوانب العملية، وقد تكون أهداف المحتوى غير واضحة وغير محددة، وفي بعض الأحيان تنسم بالتداخل والتكرار، ويضاف إلى ذلك عدم تماشي محتوى البرامج مع التطورات الفكرية الحديثة، وعدم معالجتها للمشاكل التي تواجه المعلمين؛ فالبرامج المقدمة قد لا تلبي احتياجات المعلمين، وذلك لعدم اشتراك المعلمين في إعداد محتوى البرامج. وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة سليمان وآخرون (Suleman, et al., 2011) بأن برامج التدريب لا توازن بين النظرية والممارسة.

المجال الثالث: معوقات تتعلق بالأساليب

اشتمل هذا المجال على ست فقرات، ويبين الجدول (٥) نتائجه:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالأساليب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	13	ندرة تنوع الأساليب المستخدمة حيث إنها تتسم بالتكرار.	3.63	.936	متوسطة
2	14	قصور الأساليب المستخدمة في النمو المهني الذاتي.	3.51	.935	متوسطة
3	15	عدم اسهام الأساليب المستخدمة في إضافة معارف جديدة.	3.49	.945	متوسطة
4	17	قصور الأساليب المستخدمة في حل المشكلات التربوية بأساليب علمية.	3.43	1.204	متوسطة
5	12	عدم مواكبة الأساليب المستخدمة مع التغيرات التربوية.	3.39	.998	متوسطة
6	16	تخلو الأساليب المستخدمة من مرونة الاتصال باتجاهاته المتعددة.	3.28	1.008	متوسطة
		معوقات تتعلق بالأساليب ككل	3.46	.578	متوسطة

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٢٨-٣.٦٣)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٣) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٣)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٦) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٨). وبلغ المتوسط الحسابي لمعوقات تتعلق بالأساليب ككل (٣.٤٦). وقد يعزى السبب في ذلك إلى عدم تنوع طرق وأساليب التدريب فالطريقة التي تصلح لبرنامج تدريبي معين ليس من الواجب أن تكون صالحة لبرنامج تدريبي آخر. كما أن بعض النشاطات المصممة في برامج تدريبية تركز في مجملها على الجوانب النظرية، وتبتعد عن الجوانب العملية، مما يستدعي استخدام أسلوب التلقين، بالإضافة إلى ضعف إجراء النقاش والحوار بين القائمين على الدورات للتعرف إلى أفضل الأساليب التي تحقق أهداف الدورة المطروحة. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كوسوموتو (Kusumoto, 2008) بأن التدريب الكافي والمناسب للمعلم هو مفتاح أي نجاح في تعليم.

المجال الرابع: معوقات تتعلق بالإمكانيات والأدوات

اشتمل هذا المجال على خمس فقرات، ويبين الجدول (٦) نتائجه:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالإمكانيات والأدوات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	الافتقار إلى الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب العملي.	3.66	.955	متوسطة
2	22	عدم توفر المرافق الضرورية في مقر تنفيذ	3.63	.921	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		البرنامج التدريبي.			
3	20	الافتقار إلى الإمكانيات المادية اللازمة للتدريب النظري.	3.61	.992	متوسطة
4	18	عدم ملاءمة الأجهزة والأدوات المستخدمة مع عدد المتدربين.	3.55	.912	متوسطة
5	19	عدم ملاءمة مكان تنفيذ البرنامج التدريبي مع عدد المتدربين.	3.54	.910	متوسطة
		معوقات تتعلق بالإمكانيات ككل	3.60	.638	متوسطة

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٥٤-٣.٦٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢١) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٩) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٤). وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات المتعلقة بالإمكانيات ككل (٣.٦٠). ولعل السبب في ذلك أن الإمكانيات والمعدات المتاحة لتنفيذ برامج التدريب لا تفي بالمستوى المطلوب، بالإضافة إلى قلة الموارد المالية المخصصة لتجهيز القاعات التدريبية من حيث المقاعد والمساعدات الضوئية والتهوية والتدفئة، وذلك لعدم استيفاء رسوم من المشتركين في البرامج التدريبية. وضعف مشاركة المجتمع المحلي في تجهيزات الدورات التدريبية إلا ما ندر منها. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة لجونستون (Johnston, 2007) إلى حاجة المعلمين من برامج التدريب كان لمجال "التقنيات والوسائل" بدرجة كبيرة، وجاءت باقي المجالات بدرجة متوسطة.

المجال السادس: المعوقات المتعلقة بالمدرسين

اشتمل هذا المجال على ثماني فقرات، ويبين الجدول (٧) نتائجه:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالمدرسين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	29	قلة الاستعانة بمدرّب خبير متخصص في مواضيع التدريب	3.36	1.002	متوسطة
2	27	ضعف إلمام المدرّبين بالاحتياجات التدريبية لدى المعلمين.	3.22	1.108	متوسطة
3	25	النظرة السلبية للمشاركين من قبل المدرّبين حيث يتم تجاهل أفكارهم وآرائهم	3.13	1.110	متوسطة
4	26	عدم مقدرة المدرّبين على مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين	3.10	1.084	متوسطة
6	28	ندرة استخدام المدرّبين طرقاً حديثة تؤدي إلى تحقيق الأهداف	2.87	1.226	متوسطة
7	24	ضعف تكوين العلاقات الإنسانية بينه وبين المتدربين لمعرفة ما يتعرض إليه المتدربين من	2.64	1.129	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
		صعوبات أثناء التدريب .			
8	23	عدم مقدرة المدرسين على تفعيل الحوار والمناقشة مع المجموعات التدريبية.	2.61	1.142	متوسطة
		المعوقات المتعلقة بالمدرسين ككل	2.99	.561	متوسطة

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢.٦١-٣.٣٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٩) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٦)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٣) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٦١). وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات المتعلقة بالمدرسين ككل (٢.٩٩). وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضعف كفايات المدرسين، إذ إن بعض المدرسين لا يملكون البنية المعرفية الشاملة للنظام التربوي وأهدافه، التي تسعى الوزارة إلى تحقيقها، إضافة إلى عدم امتلاكهم لأدوات مهارية قادرة على توظيف تلك المعارف واستثمارها، ويضاف إلى ذلك ضعف المهارات المعرفية والفنية والإدارية للعاملين في إدارة التطوير. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو سالم (٢٠١٠) بوجود معوقات تواجه معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة حيث جاءت بدرجة "متوسطة" على المجالات ككل.

المجال السادس: المعوقات المتعلقة بالمدرسين

اشتمل هذا المجال على ست فقرات، ويبين الجدول (٨) نتائجه:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالمدرسين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	32	ضآلة المكافآت والحوافز التشجيعية للمتدرب المتميز المبدع.	3.82	.881	متوسطة
2	35	الافتقار إلى مشاركة المتدربين في وضع بعض البرامج التدريبية.	3.80	.895	متوسطة
3	31	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى.	2.50	1.001	متوسطة
4	33	النظرة السلبية إلى البرامج التدريبية حيث إنها تهدر وقت المتدرب.	2.40	.930	متوسطة
5	34	صعوبة المشاركة في البرامج التدريبية حيث إنها تتعارض مع توقيت العمل.	2.34	1.066	متوسطة
6	30	عدم رغبة المتدربين في الاشتراك بالبرامج التدريبية.	2.33	1.046	ضعيفة
		المعوقات المتعلقة بالمدرسين ككل	2.87	.510	متوسطة

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢.٣٣-٣.٨٢)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٢) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٠) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٣٣). وبلغ المتوسط الحسابي للمعوقات المتعلقة بالمدرسين ككل (٢.٨٧). وقد يعزى السبب في ذلك إلى عدم الدقة في تحديد المعلمين الذين هم

بحاجة إلى دورات تدريبية والابتعاد عن الأخذ بمعيار الكم للحكم على نجاح الدورات التدريبية. ومن الواضح أن ضعف نظام المكافآت والحوافز والامتيازات له دور في فاعلية برامج التدريب في الوزارة، مما يؤدي إلى تقليل الرغبة في مشاركة المشرفين التربويين في البرامج، علماً بأنه لا يوجد لبرامج التدريب دور في ترقية المعلمين. اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة أبو عطوان (٢٠٠٨) بوجود معوقات لتدريب المعلمين تتعلق بالحوافز.

المجال السابع: معوقات تتعلق بالتقويم

اشتمل هذا المجال على خمس فقرات، ويبين الجدول (٩) نتائجه:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات معوقات تتعلق بالتقويم مرتبة

تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	36	محدودية الأساليب المستخدمة في عملية التقويم.	3.64	.934	متوسطة
2	39	الافتقار إلى تصميم تقويم مكتوب للتعرف إلى أثر البرامج على المشاركين.	3.62	.874	متوسطة
3	38	الافتقار إلى استخدام التقويم الختامي للتأكد من تحقق أهداف البرامج.	3.55	1.028	متوسطة
4	37	غياب الموضوعية في عملية تقويم البرامج التدريبية.	3.53	1.167	متوسطة
5	40	ندرة اعتماد التقويم التغذية الراجعة لزيادة فاعلية البرامج.	3.50	.995	متوسطة
		معوقات تتعلق بالتقويم ككل	3.57	.676	متوسطة

يبين الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٥٠-٣.٦٤)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤)، بينما جاءت الفقرة رقم (٤٠) بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠). وبلغ المتوسط الحسابي لمعوقات تتعلق بالتقويم ككل (٣.٥٧). وقد يعزى السبب إلى التطورات السريعة والتوجهات المعاصرة، والتي أدت إلى اعتبار طرق التقويم المستخدمة في برامج التدريب تقليدية، وقد يكون السبب عدم مشاركة المعلمين في عملية تقويم البرامج، وبالتالي ستضعف فرصة أن يكون المعلم منتجاً للمعرفة من كونه مستمعاً ومستقبلاً. وقد تعتمد أساليب تقويم على آراء المسؤولين في الوزارة؛ مما يعني أن الجهة التي تخطط للبرنامج تعمل على تنفيذه وهي أيضاً تقوم بتقويمه. بالإضافة إلى عدم امتلاك مدربي إدارة التأهيل والتدريب لمهارة التقويم النوعي والمتمثلة بأساليب التقويم المعتمد على أداء المعلمين. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة تشاو وبرانت (Zhao and Bryant, 2006) بالحاجة لمزيد من التدريب والتوجيه نحو دمج التكنولوجيا في التعليم.

نتائج السؤال الثاني ونصه: ما سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟

تم استخراج التكرارات والنسب المئوية، لبيان سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين. والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية لسبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مدارس محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الفقرات	التكرار	النسبة
1	استخدام المكافآت والحوافز والترقيات للمتفوقين والمتميزين في التدريب.	111	12.8
2	إيجاد خطة واضحة المعالم لعملية اختيار البرامج وفق الاحتياجات الفعلية.	103	11.9
3	الربط بين الجانب النظري للبرامج والتدريب العملي في التدريب.	99	11.4
4	الربط بين الاحتياجات التدريبية والأداء الفعلي المرغوب من التدريب.	96	11.1
5	تحسين جودة وكفاءة التدريب من خلال إعادة تأهيل البنية التحتية.	92	10.6
6	استشراف المستقبل في صياغة وتطوير الخطط التدريبية.	62	7.2
7	التوسع في افتتاح معاهد ومراكز خاصة للتدريب وفقاً للتخصصات.	60	6.9
8	الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال تدريب المعلمين.	59	6.8
9	إعادة تأهيل المدربين من أجل مواكبة جميع المستجدات.	41	4.7
10	تحديد معايير لتقويم مدى فاعلية برامج تدريب المعلمين.	39	4.5
11	توظيف التقنية والتكنولوجيا الحديثة في برامج تدريب المعلمين.	39	4.5
12	تحديث وتنويع طرق التدريس وأساليبه في تدريب المعلمين.	35	4.0
13	المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج تدريب المعلمين.	29	3.4
	المجموع	865	100.0

يبين الجدول (١٠) أن "استخدام المكافآت والحوافز والترقيات للمتفوقين والمتميزين في التدريب" جاء بأعلى تكرار بلغ (١١١)، وقد يعزى ذلك إلى رغبة أفراد العينة في ربط البرامج التدريبية بنظام المكافآت والحوافز والامتيازات لما له دور في فاعلية برامج التدريب، مما سيزيد من الرغبة في مشاركة المعلمين في البرامج، من خلال اعطاء فرص للمتفوقين والمبدعين في تلك الدورات منح الدراسات العليا لتساعد على انطلاق المعلمين لتطوير إمكانياتهم العلمية. بينما جاءت "المشاركة المجتمعية في وضع وتنفيذ برامج تدريب المعلمين" بأدنى تكرار بلغ (٢٩). وقد يعزى السبب في ذلك أن وزارة التربية والتعليم لها الدور الأكبر والأهم في عملية تدريب المعلمين، ومن واجبها إزالة أي معوقات تقف عائقاً أمام تطور الموارد البشرية في الوزارة بشكل عام من خلال تحقيق أهدافها ورسالتها ورؤيتها، ومن ثم يأتي دور مشاركة المجتمع المحلي في وضع وتنفيذ البرامج. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة جهانكير وآخرون (Jahangir, et al., 2012) بتغيير كبير في النظرة إلى المتدربين بين برنامج تدريب أثناء الخدمة وما قبل الخدمة.

التوصيات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:
 - إعادة النظر في خطط التدريب الحالية وربطها بالمستقبل والاحتياجات الفعلية للمعلمين، وذلك باعتماد الوزارة على نتائج البحوث والدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها

ونشاطاتها وبرامجها، وأن تكون هذه البحوث و الدراسات إحدى المكونات الأساسية في عملية التخطيط لبرامج التدريب.

– الحرص على التوازن في البرامج المقدمة بين الجانب النظري والجانب العملي، وبين الجانب التربوي والجانب الأكاديمي لإشباع الناحية التخصصية من خلال تخطيط مسبق لمحتوى البرامج باحتوائه على الجانب النظري العلمي والجانب التطبيقي العملي.

– الاهتمام بأساليب التدريب المستحدثة التي تعتمد على التدريب الذاتي مثل المنحى المتعدد الوسائل الذي يعين صورة خاصة لتطبيق التدريب الموجه على نحو يجمع بين الأساليب المباشرة وغير المباشرة ونوعية المعلمين بهذه الأساليب.

– وضع نظام داخلي للحوافز على البرامج التدريبية التي يلتحق بها المعلمين أعضاء هيئة التدريس، بحيث يستحق من يلتحق بدورات تدريبية خلال السنة التدريسية مكافأة مالية أو معنوية تحددتها الوزارة ضمن الإمكانيات المادية.

– دراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين من خلال استبانة تقدير الاحتياجات الفعلية لهم بجدية وموضوعية وفق الواقع التعليمي الحقيقي.

– تنوع أساليب ونظم التقويم بما يراعى الاتجاهات الحديثة في التقويم، وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم، وذلك عن طريق ملاحظة الأداء ميدانياً والمقابلات الشخصية.

– رفع كفاية وقدرات الكوادر المعنية بتنفيذ البرامج التدريبية حيث تكون على مستوى عالٍ من الكفاية الفنية والإدارية، ومؤهلة تأهيلاً جيداً، وأن تأخذ بعين الاعتبار المهارات والأساليب العلمية المعاصرة التي تستخدم في إدارة برامج التدريب وتخطيطها وتنفيذها وتقويمها.

قائمة المراجع

أبو غربية، إيمان (٢٠٠٨). "الإشراف التربوي مفاهيم وواقع وآفاق". عمان، الأردن: دار البداية.

أبو سالم، حاتم (٢٠١٠). "المعوقات التي تواجه تدريب معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة بمحافظة غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). ٢٤(٦): ١٨٣٣-١٨٥٦.

أبو عطوان، مصطفى (٢٠٠٨). "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية – غزة. فلسطين.

أبو الهيجاء، فؤاد (٢٠٠٦). "التربية الميدانية دليل عمل المشرفين التربويين والطلبة". عمان: دار المناهج.

بركات، زياد (٢٠١٠). "الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين". المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية- تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة. جامعة جرش الأهلية. ٦-٩/٤/٢٠١٠م.

بشارة، جبرائيل (٢٠٠٣). "المعلم في مدرسة المستقبل". دمشق: دار الصفا للنشر والتوزيع. الحديدي، محمود ودهمش، ليندا (٢٠١٣). "الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). ٢٧(٣): ٦٦٨-٧٠٢.

- حسن، محمد (٢٠١٣). "بعض الاتجاهات الحديثة في التدريب". تقرير مقدم إلى إدارة مشروع الطرق المؤدية على التعليم العالي. جامعة القاهرة.
- الخطيب، أحمد والخطيب، رداح (٢٠٠٨). "مرشد المعلم في الموقف الصفّي". الأردن: دار خزين للنشر والتوزيع.
- الجيلي، محمد الطيب (٢٠١٢). "المشكلات التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. السودان.
- السيد، سلوى (٢٠١٣). "الاتجاهات الحديثة في التدريب". جامعة الفيوم. استرجع بتاريخ ١٤-٤-٢٠١٤ من الموقع <http://www.abegs.org/sites/Upload/>
- عبد الرحمن، إيمان جميل (٢٠١١). "أنموذج مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية". مجلة دراسات - العلوم التربوية. الجامعة الأردنية. ٣٨(٦): ٢٠٠٥-٢٠١٧.
- عبد الرحمن، إيمان جميل (٢٠١٣). "درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين". مجلة دراسات - العلوم التربوية. الجامعة الأردنية. ٤٠(١): ٤٢-٥٦.
- المطيري، ناجي (٢٠٠٩). "الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في توظيف الوسائط التعليمية المتعددة في التدريس الصفّي في دولة الكويت". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن.
- المفرج، بدرية والمطيري، عفاف وحماة، محمد (٢٠٠٧). "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا". الكويت: إدارة البحوث والتطوير التربوي.
- الناقبة، صلاح وأبو ورد، إيهاب (٢٠٠٩). "إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية". المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول. الجامعة الإسلامية- غزة. ١٥-١٦ يونيو ٢٠٠٩م.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١١). مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى. استرجع بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٤ من المتوقع <http://www.moe.gov.jo/Directorates>

- Clyton, T (2006). "Educational - and Child-Psychology". New York: Houghton Mifflin Company.
- Good, D (2002). Strategies to Measure Teaching Effectiveness. **Journal of Education Research**, 78(22), 256-280.
- Jahangir, S., Saheen, N. and Kazmi, S (2012). "Service Training: Contributory Factor Influencing Teachers' Performance". **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 1(1), 31-38.
- Johnston, S (2007). "The Training Needs of Teachers And School Psychologists" **ERIC**, CHNCG537690.
- Jung, I (2005). "ICT-Pedagogy Integration in Teacher Training: Application Cases Worldwide". **Educational Technology & Society**, 8 (2), 94-101.

- Kusumoto, Yoko (2008). "Needs Analysis: Developing a Teacher Training Program for Elementary School Homeroom Teachers in Japan". **Second Language Studies**, 26(2), 1-44.
- Suleman, Qaiser., Aslam, Hassan., Habib, Muhammad., Gillani. Syed and Hussain, Ishtiaq (2011). "Effectiveness of the Teacher Training Programmers Offered by Institute of Education & Research, Kohat University of Science & Technology Kohat". **International Journal of Humanities and Social Science**, 16(1), 305- 317.
- Phiri, J (2008). "**A Perspective of the Challenges Facing (Basic School) Teacher Training, Recruitment and Quality in Zambia**". The University of Zambia, Zambia. 215- 222.
- Toprakci, E (2012). "**Obstacles at Integration of Schools into Information and Communication Technologies by taking into consideration the Opinions of the Teachers and Principles of Primary and Secondary Schools in Turkey**". Retrieved January 1, 2014, from http://ascilite.org.au/ajet/ejist/docs/vol9_no1/papers/commentary/to_pra
- Zhao, Y and Bryant, F (2006). Can Teacher Technology Integration Training Alone Lead to High Levels of Technology Integration? A Qualitative Look at Teachers' Technology Integration after State Mandated Technology Training. **Electronic Journal for the Integration of Technology in Education**, 5(1), 53-62.

