

صعوبات تدريب المعلم في أثناء الخدمة وسبل تجاوزها دراسة ميدانية على عينة من معلمي التعليم الأساسي في طرطوس

د. هيفاء إبراهيم*

رباب سلوم**

(تاريخ الإيداع 20/ 9/ 2021. قُبل للنشر في 2/6 /2022)

□ ملخص □

يهدف البحث إلى الكشف عن أبرز صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدينة طرطوس، وتعرف أثر مجموعة من المتغيرات التصنيفية في تقدير أفراد العينة لصعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة. وسبل تجاوز هذه الصعوبات. اعتمد البحث على استبانة لجمع البيانات، واستخدمت العينة العشوائية البسيطة، حيث شمل البحث عينة مؤلفة من 225 معلماً ومعلمة خضعوا لدورات في المناهج المطورة.

وقد جرى التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد فروق بين المعلمين بغض النظر عن جنسهم أو قدمهم الوظيفي أو مؤهلهم العلمي، حول وجود الصعوبات والعقبات الواردة في بنود الاستبانة، حيث بينت نتائج الاختبارات عدم وجود أية فروق معنوية بين متوسط درجاتهم على محاور الاستبانة.
 - يمكن اعتماد هذه البنود كصعوبات تعيق عملية التدريب في أثناء الخدمة، والعمل على تقديم الحلول اللازمة للتخلص منها في سبيل الوصول إلى تدريب أمثل للمعلمين.
- الكلمات المفتاحية:** صعوبات التدريب - المعلم - التدريب - مرحلة التعليم الأساسي.

* مدرس في قسم تربية الطفل - كلية التربية - جامعة طرطوس - طرطوس.
** طالبة دراسات عليا (ماجستير) - قسم تربية الطفل - كلية التربية - جامعة طرطوس - طرطوس.

The difficulties of in serves teacher training and their solution study on of basic education teachers in Tartous

Dr. Haifa Ibrahim*
Rabab Salloum**

(Received 20/9 /2021. Accepted 6/2/2022)

□ ABSTRACT □

The study aims to reveal the most prominent difficulties in training teachers during the service in the city of Tartous, and to identify the effect of a group of categorical variables on the respondents' assessment of the difficulties of training teachers during the service. and ways to overcome these difficulties. The research relied on a questionnaire to collect data and a simple random sample was used. The research included a sample of 225 male and female teachers who underwent courses in the developed curricula.

A number of results were reached, the most important of which are:

- There are no differences between teachers, regardless of their gender, job advancement, or academic qualifications regarding the existence of difficulties and obstacles mentioned in the items of the questionnaire, as the results of the tests showed that there were no significant differences between their average scores on the questionnaire's axes.

- These items can be adopted as difficulties that hinder the in-service training process, and work to provide the necessary solutions to get rid of them in order to reach an optimal training for teachers.

Keywords: training difficulties - teacher - training - basic education stage

* Professor at the Department of Child Education - Faculty of Education - Tartous University - Tartous.

** Postgraduate Student (Master) - Department of Child Education - College of Education - Tartous University - Tartous

المقدمة

يعدّ المعلم حجراً أساسياً في العملية التعليمية، ولهذا كان من الضروري الاهتمام بإعداده ومن ثمّ تدريبه، وإمداده بكل ما يحتاجه في ميدان عمله من معلومات مختلفة وتجارب عملية مفيدة، وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإنّ الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم جل اهتمامها وعنايتها. ويُعدّ تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بمثابة تعليم مستمرٍ للمعلم من بداية دخوله المهنة حتى خروجه منها، وهذا يعني أنّ تدريب المعلم لا ينتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة في كليات ومعاهد إعداد المعلمين بل يدوم ويستمر طيلة حياته المهنية، وذلك من أجل الإلمام بكل مستحدث في مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، ومن أجل إتقان استعمال ما تبتكره تكنولوجيا التعليم من مواد تعليمية وطرق تدريس جديدة، ومن أجل الوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية. (منصور وآخرون، 2017، 57)

وقد أكدت دراسات عربية وأجنبية عديدة؛ كدراسة (عبد الرحمن، 2019) و(الزاعلة، 2019) و(منصور وآخرين، 2017) و(شارون، 2008) على أهمية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وضرورة تحديد المشكلات والصعوبات التي تعترض عملية التدريب في أثناء الخدمة لوضع البرامج الضرورية لتجاوزها. ورغم الاهتمام الكبير الذي توليه وزارة التربية لبرامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، إلا أنّ التدريب في سورية وبحسب مقابلات أجرتها الباحثة مع مدربي المناهج المطورة، يواجه الكثير من الصعوبات التي تحدّ وبنحو كبير من انتقال أثره إلى الميدان التعليمي، وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية. ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة لتسهم في كشف صعوبات برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في وزارة التربية، عليها تفيد القائمين على هذه البرامج عند تطويرها وتنفيذها.

مشكلة البحث

يعدّ تدريب المعلم في أثناء الخدمة قضية مهمة جداً، إذ يتوقف عليها مستقبل التربية في المجتمعات، لذلك لا بد من تدريبه وفق أسس سليمة بحسب ما تحتاجه متطلبات المهنة. والتدريب يحتاج إلى تخطيط، حيث إنّ هذه القضية ليست جديدة على المسؤولين أو الباحثين سواء أكان الإعداد قبل الخدمة أم في أثناءها، فالتدريب الجيد هو حجر الأساس في أي إصلاح أو تطوير تربوي، وهو ضرورة قيمة تفرضها مجموعة عوامل كترديد أعداد المتعلمين والتقدم العلمي والتغير في أدوار المعلم من ملقن إلى منسق وموجه ومشجع ومحفز على التعليم، لذلك لا بد من تزويد المعلم بالمهارات والقدرات والاتجاهات في التعليم؛ لاسيما المعلم في الحلقة الأولى، والذي يجب أن تتوفر لديه مجموعة الكفايات المهمة.

وقد لاحظت الباحثة من خلال حضورها العديد من الدورات التي أُجريت في مديرية التربية بطرطوس ضعف الجانب الميداني من البرامج التدريبية وغلبة الناحية النظرية، بالإضافة إلى نسبية تطبيق ما تمّ التدرّب عليه في الصفوف أو المدارس وفق ظروف وإمكانات تلك المدارس، فعمدت إلى إجراء دراسة استطلاعية على عينة من 20/ متديراً على المناهج المطورة من ضمن مجتمع البحث ومن خارج العينة، وقد تبين أنّ 90% ممن شملتهم الدراسة الاستطلاعية يؤكدون وجود صعوبات تعرقل عملية التدريب في أثناء الخدمة، إلا أنّ 33% منهم فقط حددوا ثلاثاً من

الصعوبات بشكل صريح، في حين لم يتمكن /67% من تحديد أكثر من معوق واحد، وبناء عليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

"ما صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وما سبل التغلب عليها؟"

أهمية البحث

الأهمية النظرية

- 1- أهمية تدريب المعلم وإعداد البرامج اللازمة لتأهيله في أثناء الخدمة وفق طرائق التربية الحديثة.
- 2- الاستفادة من المعلومات النظرية في التوظيف العملي في مواقف تربوية واقعية .
- 3- خلق المناخ المناسب لتعلم التلاميذ عن طريق استخدام الأساليب التي من شأنها أن تيسر عملية التعلم عندهم.

الأهمية التطبيقية

- 1- تحديد الصعوبات التي تقف في وجه تدريب المعلم في أثناء الخدمة، واقتراح الحلول لتجاوزها وحلها.
- 2- التوجيه لإقامة دورات تعالج بشكل فعلي الصعوبات التي تواجه تدريب المعلمين في أثناء الخدمة .
- 3- قد يشكل البحث واحداً من الأسس التي يمكن أن يبنى على نتائجه في تحديد الاحتياجات التدريبية في أثناء الخدمة.

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى:
- الكشف عن أبرز صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في طرطوس.
 - التعرف إلى أثر كل من (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) في تقدير أفراد العينة حول صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة.
 - التعرف إلى سبل التغلب على صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بمحاظة طرطوس.

فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (القدم الوظيفي).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التعريفات الإجرائية

- صعوبات التدريب: الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات أو العوامل التي قد تعرقل تحقيق الأهداف

- المخطط لها من عملية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة. (أبو عطوان، 2008، 8)
- وتعرفها الباحثة بأنها مجموعة الصعوبات التي تعرقل عملية تأهيل وتدريب المعلم في أثناء الخدمة.
- المعلم: قيادة فكرية للأجيال الصاعدة وللبيئات والمجتمعات بحكم عمله ومهنته وتخصصه واتصالاته وعلاقاته. وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: الشخص المؤهل لقيادة العملية التعليمية داخل حجرة الصف، وخضع لعملية تأهيل في أثناء الخدمة.
 - التدريب: مجموعة الأنشطة والفعاليات والخبرات والمهارات الميدانية التي يتم تدريب المعلمين عليها في أثناء فترة خدمتهم في التعليم، ويتم تصميمها من قبل خبراء التربية وتلزم العملية التعليمية الناجعة. (منصور، وآخرون، 2017، 33)
 - وتعرفها الباحثة إجرائياً أنها: مجموعة الإجراءات التي تسهم في تحسين أداء المعلمين في المدارس الحكومية في طرطوس، وتطوير مستواهم المهني، وتستمر طيلة حياتهم المهنية.
 - مرحلة التعليم الأساسي: مرحلة تعليمية مدتها تسع سنوات تبدأ من الصف الأول حتى الصف التاسع وهي مجانية والزامية. (وزارة التربية، 2021، ص2)

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (إيمان عبد الرحمن، 2019): بعنوان معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان.
- هدفت الدراسة إلى الكشف عن أبرز معوقات تدريب المعلمين في 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، وجرى اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (350) معلماً ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمعوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة كانت بدرجة "متوسطة"، كان أعلاها "معوقات تتعلق بالتخطيط" وأدناها "معوقات تتعلق بالمتدربين"، وجاءت أهم السبل للتغلب على تلك المعوقات: "استخدام المكافآت والحوافز والترقيات للمتفوقين والمتميزين في التدريب".
- 2- دراسة (محمد الخراطة، 2019): بعنوان معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قسبة محافظة المفرق من وجهة نظرهم.
- هدفت هذه الدراسة إلى تعرف معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قسبة محافظة المفرق من وجهة نظرهم، تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المرحلة الثانوية والأساسية بمدارس قسبة المفرق والبالغ عددهم (3830) معلماً للعام الدراسي 2016-2017، اختير منهم (205) بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد طُورت أداة لتحقيق هدف الدراسة، تكونت من مجالين، الأول معوقات منهجية وآلية التدريب، وانضوت تحته (20) فقرة، والآخر مجال معوقات التقويم وتقييمه (11) فقرة؛ وتوصلت الدراسة إلى أن معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قسبة محافظة المفرق من وجهة نظرهم جاءت متوسطة، وأن أعلى درجات الموافقة جاءت على مجال معوقات منهجية وآلية التدريب بمتوسط حسابي (3.15)، ثم مجال معوقات التقويم في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.00)، وجميع المجالات جاءت متوسطة من دون استثناء؛ كما وبينت الدراسة وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في المعوقات تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، ولمتغير الخبرة ولصالح أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات، وعدم وجود فروق تعزى للمرحلة التعليمية.

3- دراسة (سمية منصور؛ آصف يوسف؛ راند سعد، 2017): بعنوان تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق.

هدف البحث إلى التعرف إلى درجة تقييم معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية التي تقدم لهم ثناء الخدمة في مجالات: (محتوى البرامج التدريبية - تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها- تقويم البرامج التدريبية)، ومعرفة الفروق بين متوسط إجابات أفراد عينة البحث في المجالات المذكورة تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة مؤلفة من ثلاثة محاور، ووزعت على عينة مكونة من 498 معلماً ومعلمة.

خلص البحث إلى :

- درجة تقييم معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق للبرامج التدريبية في أثناء الخدمة في مجالات (محتوى البرامج التدريبية - تقويم البرامج التدريبية) تقع ضمن المجال المتوسط. أما في مجال (تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها) فجاءت درجة تقييمهم لها قليلة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث في مجالات (تخطيط البرامج التدريبية وتنظيمها- محتوى البرامج التدريبية- تقويم البرامج التدريبية) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث في مجال محتوى البرامج التدريبية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

4- دراسة (م. شارون، 2008): بعنوان اتجاهات المعلمين نحو الحاجة لبرامج التدريب في أثناء الخدمة الأساسية في شمال كارولينا في الولايات المتحدة الأمريكية.

Teachers' Attitudes Toward The Need For Basic In-Service Training Programs In North Carolina In The United States Of America

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو الحاجة لبرامج التدريب في أثناء الخدمة.

تكونت العينة من 211 معلماً ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي.

أظهرت الدراسة ملاحظات معلمي المدارس حول أهمية التدريب الإضافي للمعلمين، ودوره في مساعدة المتعلمين في المرحلة الأساسية؛ كما بينت النتائج أن غالبية المتعلمين يرغبون بالتدريب بهدف تقديم المساعدة، من دون وجود فروق دالة إحصائية بينهم نحو الاحتياجات، تبعاً لمتغيرات (التخصص والجنس والمؤهل العلمي).

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة وتحليل عناصرها الرئيسية، يمكن رصد الكثير من جوانب التشابه وجوانب الاختلاف بينها وبين هذه الدراسة، والتي كان لها بالغ الأثر في إعداد هذه الدراسة .

هناك دراسات عديدة أجنبية وعربية بحثت في موضوع معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وقد

اتفقت نتائج بعض هذه الدراسات على أن مستوى معوقات تدريب المعلمين كان متوسطاً وقد استقادت الباحثة من هذه الدراسات في تحديد أهداف الدراسة الحالية وطرق تحليل معلوماتها وتدعيم مناقشة نتائجها. كما اشتركت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد حاولت هذه الدراسة التعرف إلى معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مجتمع آخر، وضمن متغيرات مختلفة.

الإطار النظري

مفهوم التدريب في أثناء الخدمة:

هو عملية منظمة ومستمرة يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها المجتمع الكبير؛ ويعرف أيضاً بأنه: العملية المقصودة التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، وهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. (سنا، 2010، 48).

والتدريب في أثناء الخدمة بالنسبة إلى المعلمين، يركز على الجوانب المعرفية والمهارية في عملية تحضير الدروس بما يتناسب مع أساليب وطرائق التدريس الحديثة، والمناهج المطورة التي جرى اعتمادها من قبل وزارة التربية؛ وبالتالي فإنه يصب باتجاه تطوير المعلم بما ينعكس تطويراً لواقع العملية التربوية.

أهداف التدريب في أثناء الخدمة:

تهدف عملية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة إلى رفع سوية المعلمين في مواجهة المواقف الصفية المحدثة، بسبب عملية تطوير المناهج المستمرة؛ والتي تحتاج إلى أن يطور المعلم قدراته في شرح الدروس وتبسيط الأفكار من خلال امتلاكه القدرة على توظيف المواقف الصفية المختلفة في تطوير العملية التربوية، ويمكن إيجاز أهم أهداف التدريب في أثناء الخدمة في الآتي:

- 1- معالجة نواحي النقص في إعداد المعلم في أثناء التعليم الجامعي.
- 2- مساعدة المعلم على التعامل مع المناهج الجديدة.
- 3- تزويد المعلم بكل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا والتربية والثقافة.
- 4- مساعدة المعلمين الجدد على الانصهار في بوتقة المهنة. (عليوة، 2001، 12)

وتشترك في عملية التدريب في أثناء الخدمة عدة مؤسسات وجهات معنية؛ كوزارة التربية ووزارة التعليم العالي ومنظمات دولية كالليونيسيف واليونيسكو وغيرها، تهدف جميعها إلى الارتقاء بمستوى العملية التعليمية وجودتها نحو الأفضل.

أهمية التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين

أشار إيفاز (Ayvaz, 2018) إلى أن المعلمين بحاجة دائمة إلى تحديث معارفهم ومهاراتهم في المناهج وطرق التدريس، والاطلاع على أبحاث جديدة حول التعليم والتعلم؛ وبالتالي فهم بحاجة إلى التدريب المناسب في أثناء الخدمة باستمرار. (Ayvaz, 2018, p:163)

- هناك أسباب رئيسة، تجعل التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين مهماً وضرورياً ومنها:
- 1- إتاحة الفرصة لصفّل المهارات واكتساب الخبرات.
 - 2- التزويد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
 - 3- إمكانية اكتشاف خبرات العاملين وطاقتهم، ورفع مستوى كفاءة العاملين وفاعليتهم.
 - 4- توحيد اتجاهات المعلمين وتنسيقها؛ لتحقيق أهداف المدرسة، ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. (عليوة، 2001، 12)

كما أكد كوبرايدى Copriady (2018) أهمية التدريب في أثناء الخدمة من خلال بعض المنطلقات منها :

1. احتياج المعرفة والمهارة لتحديث وتنمية دائمين؛ نظراً لما يصيب المعرفة والمهارة من تقادم نتيجة التغيرات السريعة والمتعاقبة في مجالات العلم والتكنولوجيا والنظم الحياتية.
2. ثقل الخبرات السابقة والمهارات الموجودة من خلال تدعيم مكتسبات الإعداد الأولي وتكييف المستجد في المهنة للعمل.
3. التأكيد على الصلاحية للعمل وإثبات صلاحيته قبل التعيين أو التثبيت في المهنة وكفاءته لتحمل مسؤولياته.
4. تبادل الخبرات وتجريب المستحدثات وتذليل المشكلات وحلها.
5. المردود الإيجابي الناتج عن إحداث تنمية ذاتية على المستوى الفردي والمحلي والعام للمعلم وللمؤسسة. (Copriady, 2018, p753)

تزداد أهمية التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين، وتتعاظم على نحو خاص في مراحل التغييرات التي تشهدها المناهج التربوية في سورية؛ وهو ما يفرض وجود صعوبات وجب على القيادة التربوية اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتجاوزها، وذلك من خلال الاهتمام بتدريب المعلمين في أثناء الخدمة.

أهمية تقويم التدريب في أثناء الخدمة

تتطلب الأدوار الجديدة الملقاة على عاتق المعلم أن تكون برامج تدريبيه في أثناء الخدمة برامج عصرية تقدم الخبرات والأساليب التعليمية، ولتحقيق ذلك لابد من إخضاعها للتقويم باستمرار، وتبرز أهمية تقويم التدريب في أثناء الخدمة من خلال:

- 1- تحديد مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف والنتائج المتوقعة.
- 2- اختيار الوسائل والأساليب التدريبية المستخدمة في التدريب كافة.
- 3- تحديد العوائق وجوانب القصور التي تواجه عملية تنفيذ البرنامج والعمل على تذليلها لضمان تحقيق أهدافها في المستقبل. (صلاح، 2009، 32)

كما أشار كوميرت Comert (2018) إلى أنه في تقويم التدريب في أثناء الخدمة ينبغي توفر ما يأتي:

1. إجراء عملية مسح حقيقية للاحتياجات الحقيقية للعينة المراد تدريبها .
2. ضرورة التحفيز العيني من قبل الوزارة لمن يحقق زيادة حقيقية في مهاراته وينجح في اجتياز الدورات التدريبية.
3. الاختيار الأنسب للأوقات التي لا تعوقه أو تعوق عمله مما يشجعه على التدريب.

4. إنشاء مراكز تدريب في كل إدارة تعليمية.
5. الاهتمام بالمحتوى التدريبي الذي يثير دافعية المتدرب مع توفير الإثراء المهاري والمعرفي من خلال أدوات التدريب الإلكتروني الحديثة.
6. توفير التغذية الراجعة التي يحتاجها المتدربون في أثناء تدريبهم. (Comert, 2018, p122)

أساليب وطرق تدريب المعلمين في أثناء الخدمة:

تبرز ضرورة التدريب في جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء حتى تستطيع هذه الدول أن تلاحق ما يستجد في مجال تدريب المعلمين أكاديمياً وثقافياً وتربوياً، وهو ما يتطلب توفر أساليب وطرائق للتدريب تتوافق مع المناهج المطورة التي تم اعتمادها في وزارة التربية. ويعرف (السكرانة، 2008) مفهوم الأساليب والطرق التدريبية بقوله: هو تلك الوسائل والطرق التي يتم استخدامها من أجل إيصال وتوضيح الأفكار والمهارات للمشاركين بالدورات والبرامج التدريبية وفق منهجية علمية محددة. (السكرانة، 2008، 12)

المعايير الواجب توافرها عند اختيار أسلوب التدريب

يتطلب نجاح عملية تدريب المعلم النظر إليها على أنها عملية تستهدف النمو المهني والتدريب المستمر في أثناء الخدمة لتجديد خبرات المعلم وزيادة فعاليته، لأن المناهج متطورة ومتجددة ويلزم لها معلم متطور متجدد يواكب روح العصر، ولذلك كان لا بد من الالتزام بمجموعة من المعايير الواجب توافرها للوصول إلى أساليب تدريبية ناجحة ومهمة ومن هذه المعايير:

- 1- الهدف الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه: البرامج التدريسية الهادفة إلى زيادة المهارات تختلف أساليبها عن تلك البرامج التي تهدف إلى تنمية وتطوير الاتجاهات.
- 2- طبيعة العمل أو الوظيفة ومحل التدريب: الأساليب المستخدمة للتدريب على أعمال السكرتارية مختلفة عن الأساليب المستخدمة لتدريب المعلمين.
- 3- المستوى الوظيفي: الأساليب المستخدمة لتدريب الإداريين تختلف عن الأساليب المستخدمة لتدريب المعلمين.

4- المادة التدريبية: الأسلوب التدريبي على اتخاذ القرارات يختلف عن الأسلوب التدريبي لتكوين العلاقات الإنسانية.

5- فترة التدريب: كل فترة تدريب تناسبها فترة زمنية معينة؛ ففترة التدريب القصيرة يناسبها أسلوب المحاضرة، أما فترة التدريب الطويلة فتتناسبها أسلوب المباريات الإدارية. (السكرانة، 2008، 12)

منهج البحث: لمناسبة أهداف الدراسة، ويهدف التوصل إلى النتائج من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة البحث، فقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة وتبويبها وتحليلها وصولاً إلى تحليلها وعرض النتائج. (العلي؛ دريبياتي، 2021، 28)

مجتمع البحث: المعلمون في مدينة طرطوس ممن خضعوا لدورات مناهج مطورة خلال العامين الدراسيين (2019-2020)، وقد تم تحديده بعد مراجعة دائرة الإعداد والتدريب في مديرية التربية بطرطوس ب (540) معلماً ضمن مدينة طرطوس.

عينة البحث: طُبِّقت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 225 معلماً، باستخدام قانون العينة من مرحلة التعليم الأساسي والثانوي باختصاصات مختلفة ممن خضعوا لدورة مناهج مطورة.

حدود البحث:

- الحدود الزمانية: أُجري البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 2019-2020، خلال شهري نيسان وأيار.
- الحدود المكانية: محافظة طرطوس - مدارس مدينة طرطوس.

أداة البحث:

استخدمت الباحثة في دراستها الاستبانة وهي: أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المبحوث. وقد استخدمت الاستبانة أداة رئيسة؛ نظراً لملاءمتها موضوع الدراسة، وذلك للحصول على المعلومات والبيانات من قبل عينة الدراسة.

إذ إنه وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة (أبو عطوان، 2008، سعد وآخرون 2017 - الذبياني، 2014 - حسين، 2017) قامت الباحثة بإعداد الاستبانة وفق عشر محاور مستفيدة منها وهي:

- المجال الأول: صعوبات تتعلق بالاحتياجات التدريبية.
 - المجال الثاني: صعوبات تتعلق بتخطيط البرامج التدريبية.
 - المجال الثالث: صعوبات تتعلق بأهداف البرامج التدريبية.
 - المجال الرابع: صعوبات تتعلق بالمحتوى.
 - المجال الخامس: صعوبات تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية.
 - المجال السادس: صعوبات تتعلق بالمركز التدريبي.
 - المجال السابع: صعوبات تتعلق بالتقويم.
 - المجال الثامن: صعوبات تتعلق بالمدرسين.
 - المجال التاسع: صعوبات تتعلق بتوقيت البرامج التدريبية.
 - المجال العاشر: صعوبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية.
- بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول مقترحات العينة لتجاوز العقبات. وتم تقدير إجابات أفراد عينة البحث عن بنود الاستبانة وفق أوزان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وفق الآتي:

حيث تشير القيم إلى مدى توافر الصعوبات من وجهة نظرهم.

جدول (1) مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

الخصائص السيكومترية للاستبانة

اختبار ثبات الأداة

جرى اختبار ثبات الأداة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ وفق الآتي:

جدول (2) اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

ألفا كرونباخ	عدد البنود
.780	49

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (2) يتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ /0.78/ وعدد بنود الاستبانة هو 49 بنوداً، وهي قيمة تشير إلى أن أداة الدراسة على درجة عالية من الثبات تسمح باعتمادها أداة للدراسة.

قياس صدق الاستبانة

يتم قياس صدق الاستبانة من خلال دراسة العلاقة بين كل محور من محاوره والدرجة الكلية له وفق الآتي:

جدول (3) مصفوفة الارتباط الثنائية بين محاور الاستبانة الفرعية والمحور العام

النتيجة	البيان	المحاور الفرعية	النتيجة	البيان	المحاور الفرعية
.324**	معامل بيرسون	المركز التدريبي	.633**	معامل بيرسون	احتياجات البرامج التدريبية
.000	القيمة الاحتمالية		.000	القيمة الاحتمالية	
225	العينة		225	العينة	
.702**	معامل بيرسون	التقويم	.590**	معامل بيرسون	تخطيط البرامج التدريبية
.000	القيمة الاحتمالية		.000	القيمة الاحتمالية	
225	العينة		225	العينة	
.358**	معامل بيرسون	المدرسين	.090	معامل بيرسون	أهداف البرامج التدريبية
.000	القيمة الاحتمالية		.179	القيمة الاحتمالية	
225	العينة		225	العينة	
.372**	معامل بيرسون	توقيت البرامج	.702**	معامل بيرسون	المحتوى
.000	القيمة الاحتمالية		.000	القيمة الاحتمالية	
225	العينة		225	العينة	
.272**	معامل بيرسون	الحوافز	.639**	معامل بيرسون	الأساليب والوسائل التعليمية
.000	القيمة الاحتمالية		.000	القيمة الاحتمالية	
225	العينة		225	العينة	

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (3) يتبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مختلف المحاور الفرعية وبين المحور العام، باستثناء العلاقة بين أهداف البرامج التدريبية والمحور العام فقد كانت العلاقة غير معنوية، وبشكل عام فإن مصفوفة الارتباط الثنائية المذكورة آنفاً تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة من الصدق تسمح باعتمادها أداة للدراسة. وفيما يأتي الجدول (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي (مدى التوافق) لكل بند من بنود الاستبانة.

يجري حساب الوزن النسبي وفق الآتي: المتوسط/5*100.

الجدول (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي (مدى التوافق) لكل بند من بنود الاستبانة.

الوزن النسبي (مدى التوافق)	الانحراف المعياري	المتوسط	بنود الاستبانة
71.82	1.35354	3.5911	لا تجرى دراسة مسحية شاملة لاحتياجات المعلمين التدريبية
70.84	1.03477	3.5422	نادرا ما يؤخذ برأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية
76.27	1.13027	3.8133	ضعف العلاقة بين الاحتياجات التدريبية الحقيقية والتدريب
56.98	.87337	2.8489	رصد الحاجات التدريبية يتم بعشوائية
84.71	.89770	4.2356	لا يعتمد تخطيط التدريب على أسس ومبادئ تربوية واضحة
65.16	1.41587	3.2578	قلة مشاركة الخبراء في تخطيط التدريب
80.18	.95894	4.0089	عدم ارتباط تخطيط البرامج التدريبية بالجودة التربوية
71.82	.86185	3.5911	لا يتم الالتزام بخطة التدريب عند تنفيذ الدورات
86.58	.96284	4.3289	عدم التخطيط لبرامج التدريب بدقة
83.20	.85628	4.1600	عدم انبثاق أهداف عملية التدريب من حاجات المعلمين التربوية الحقيقية
82.67	.74402	4.1333	أهداف التدريب غير محددة
80.18	.95894	4.0089	لا تساهم عمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمين
74.04	.85839	3.7022	كثرة أعداد المعلمين المتدربين في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف
72.00	.79057	3.6000	عدم ارتباط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطلاب التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلم
76.00	.81832	3.8000	عدم تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمين واحتياجاتهم
74.13	.82549	3.7067	هناك فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين
87.02	.48762	4.3511	عدم مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة
78.40	.75166	3.9200	المحتوى غير مترابط
78.76	.87915	3.9378	عدم واقعية محتوى برامج التدريب
69.78	1.16921	3.4889	لا تساهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين
88.98	.50737	4.4489	الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسب المعلمين
79.64	1.27112	3.9822	تقتصر الأساليب على المحاضرة وورشات العمل والإلقاء
77.60	1.11355	3.8800	الأساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية
80.62	.93728	4.0311	لا يتم استخدام الحاسوب في التدريب
82.67	.86086	4.1333	بعد المكان الذي يقع فيه المركز التدريبي
67.47	1.24757	3.3733	عدم توفر وسائل الراحة في المركز التدريبي
68.00	.71339	3.4000	قدم التقنيات المتوفرة في المركز وعدم صلاحيتها للعمل
72.62	1.41166	3.6311	عدم وجود مكتبة ملبية لحاجات التدريب وموضوعاته
84.53	.64587	4.2267	يقل مكان التدريب من الدافعية للتدريب

72.53	.94169	3.6267	عدم وجود برنامج واضح للتقويم
71.47	1.17838	3.5733	لا تتوفر الموضوعية في عملية تقويم البرامج التدريسية
72.36	1.26267	3.6178	عدم وضوح بنود استبانة التقويم
75.47	1.04249	3.7733	لا يشتمل التقويم على جميع عناصر البرامج التدريسية
60.98	1.18484	3.0489	لا يوجد برنامج متابعة ميداني بعد انتهاء التدريب
65.69	1.22072	3.2844	عدم كفاءة المدرسين
74.49	1.05838	3.7244	عدم وجود معايير واضحة لاختيار المدرسين
71.73	1.16604	3.5867	ضعف إلمام المدرسين بحاجات المعلمين
87.02	.93842	4.3511	عدم الاستعانة بمدرّب خبير متخصص
82.76	1.09530	4.1378	لا يتيح المدرّب للمشاركين التعبير عن الرأي
84.89	.91504	4.2444	يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة
89.16	1.24257	4.4578	عدم دقة توزيع الوقت على الفعاليات
76.00	1.22109	3.8000	الوقت المخصص للتدريب طويل وممل
78.31	1.28069	3.9156	طول الجلسة التدريسية
78.40	1.44011	3.9200	هدر وقت التدريب في أمور جانبية
76.44	1.13170	3.8222	لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمين المتدربين
85.60	1.10470	4.2800	لا تتوفر الحوافز المعنوية للمعلمين المتدربين
84.98	.78508	4.2489	عدم عقد امتحانات للدورات التدريبية
75.56	1.13957	3.7778	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف اعلى
80.00	.82375	4.0000	عدم منح شهادة للتدريب

المصدر: مخرجات SPSS 25 بتعديل من الباحث اعتماداً على EXCEL

من الجدول (4) يتضح ارتفاع الوزن النسبي لجميع بنود الاستبانة، مما يشير إلى ارتفاع درجة التوافق حول بنودها ومحاورها.

خصائص عينة البحث

جدول (5) خصائص العينة بحسب متغير الجنس

		الجنس	التكرار	النسبة المئوية
Valid		ذكر	35	15.6
		أنثى	190	84.4
		Total	225	100.0

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول /5/ يتبين أن عدد المعلمين الذكور في العينة بلغ 35 بنسبة 15.6%، في حين بلغ عدد المعلمات الإناث 190 بنسبة 84.4%، وهو يشير إلى غلبة المعلمات الإناث في التعليم الأساسي .

جدول (6) خصائص العينة حسب متغير المؤهل العلمي

		التكرار	النسبة المئوية
Valid	المؤهل العلمي		
	معهد	30	13.3
	جامعة	152	67.6
	دراسات عليا بما فيها دبلوم تأهيل تربوي	43	19.1
Total		225	100.0

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (6) يتبين أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث هم من حملة الإجازة الجامعية، حيث بلغ عددهم 152 بنسبة 67.6%، ثم جاء المعلمون من حملة شهادات الدراسات العليا بنسبة 19.1% ثم المعلمون من حملة شهادة المعهد بنسبة 13.3%.

جدول (7) خصائص العينة بحسب متغير سنوات الخدمة

		التكرار	النسبة المئوية
Valid	سنوات الخدمة		
	أقل من 5 سنوات	13	5.8
	سنوات 5-10	103	45.8
	سنة 11-15	91	40.4
	أكثر من 15 سنة	18	8.0
Total		225	100.0

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (7) يتبين أن غالبية أفراد العينة هم من المعلمين الذين لديهم قدم وظيفي من 5 وحتى 15 سنة، حيث بلغت نسبتهم 86.2%؛ في حين توزع باقي أفراد العينة على الفئات أقل من خمس سنوات بنسبة 5.8% وأكثر من 15 سنة بنسبة 8%.

اختبار الفرضيات

1- اختبار الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

يجري اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية SPSS 25 باستخدام اختبار مان ويتني، كون البيانات من النمط الرتبي وفق الآتي:

جدول (8) متوسط العينة بحسب متغير الجنس

Ranks				
	الجنس	N	متوسط الرتب	مجموع الرتب
الدرجة الكلية	ذكر	35	109.94	3848.00

	أنثى	190	113.56	21577.00
	Total	225		

المصدر: مخرجات SPSS 25

جدول (9) اختبار مان ويتني للفرضية الأولى

Test Statistics ^a	
	الدرجة الكلية
Mann-Whitney U	3218.000
Wilcoxon W	3848.000
Z	.303
Asymp. Sig. (2-tailed)	.762

a. Grouping Variable: الجنس

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (9) يتبين أن قيمة إحصائية مان ويتني 3218 وبما أن قيمة احتمال الدلالة التابعة لها $\text{sig} = 0.762$ أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل فرضية العدم التي تقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس. وتعزى النتيجة إلى تأثير البيئة التدريبية في كل من المعلمين والمعلمات بنفس المستوى حيث يواجه كلاهما المستوى نفسه من الصعوبات نتيجة ظروف التدريب، وهو ما تبين من خلال وجود مستوى مرتفع من التوافق على وجود هذه الصعوبات، مع وجود فارق بسيط وغير معنوي لصالح المعلمات الإناث وذلك بسبب الأدوار الاجتماعية الموكلة إليهن.

2- اختبار الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (القدم الوظيفي).

يجري اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية SPSS 25 باستخدام اختبار كروسكال واليز وفق

الآتي:

جدول (10) متوسط الرتب لأفراد العينة بحسب متغير سنوات الخدمة

Ranks			
	سنوات الخدمة	العينة	متوسط الرتب
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	13	91.77
	سنوات 5-10	103	114.68

	سنة 11-15	91	116.51
	أكثر من 15 سنة	18	100.97
	Total	225	

المصدر: مخرجات SPSS 25

جدول (11) اختبار كروسكال واليز للفرضية الثانية

Test Statistics ^{a,b}	
	عام
Kruskal-Wallis H	2.338
df	3
Asymp. Sig.	.505
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: سنوات الخدمة	

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (11) يتبين أن قيمة اختبار كروسكال واليز 2.338 وبما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{sig} = 0.505$ أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل فرضية العدم وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخدمة (القدم الوظيفي). وتعزى هذه النتيجة إلى الأسباب نفسها التي جرى التوصل إليها في اختبار الفرضية الأولى، إضافة إلى ما تفرضه عملية التدريب على المعلمين لناحية ظروف التدريب المادية والوظيفية والمكانية حيث يخضع جميع المعلمين لقوانين وتوجيهات التدريب نفسها، وهي قوانين مركزية (وزارية) تلتزم بها مديرية التربية وملزمة لجميع المعلمين.

3- اختبار الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

يجري اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية SPSS 25 باستخدام اختبار التباين أحادي التصنيف وفق الآتي:

جدول (12) متوسط الرتب لأفراد العينة بحسب متغير المؤهل العلمي

Ranks			
	الشهادة	العينة	متوسط الرتب
الدرجة الكلية	معهد	30	105.28
	جامعة	152	131.17

	دراسات عليا بما فيها دبلوم تأهيل تربوي	43	127.62
	Total	225	

المصدر: مخرجات SPSS 25

جدول (13) اختبار كروسكال واليز للفرضية الثالثة

Test Statistics ^{a,b}	
	عام
Kruskal-Wallis H	6.663
df	2
Asymp. Sig.	.036
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: سنوات الخدمة	

المصدر: مخرجات SPSS 25

من الجدول (13) يتبين أن قيمة اختبار كروسكال واليز 6.668 وبما أن قيمة احتمال الدلالة $\text{sig} = 0.036$ أصغر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نقبل الفرضية البديلة وبالتالي يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وهذه الفروق تميل لصالح المعلمين من حملة شهادة الدبلوم والدراسات العليا، ثم من حملة الإجازة فحملة المعهد. بمعنى أن قدرة المعلمين من حملة شهادة الدبلوم والدراسات العليا أكبر على تحديد صعوبات عملية التدريب، ثم الإجازة الجامعية فالمعهد.

نتائج السؤال المفتوح

ما الإجراءات الواجب اتباعها للتغلب على صعوبات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة. قامت الباحثة بتصنيف الإجابات وتبويبها وحساب تكراراتها ونسبها المئوية وفق الآتي:
الجدول (14) تصنيف إجابات السؤال المفتوح بحسب تكرارها

النسبة المئوية	التكرار	المقترح
14.22	32	زيادة التعويضات المالية للمعلمين الخاضعين للتدريب
11.56	26	اختيار الأماكن المناسبة للتدريب وتزويدها بالأجهزة التقنية الحديثة
10.67	24	أن يكون هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب
9.78	22	التركيز على استخدام الحاسب في التدريب
9.33	21	متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات ومدى التحسن في أدائهم.
8.89	20	إجراء تقويم نهائية كل دورة ومنح درجات للمعلمين
8.00	18	الاستعانة بخبراء محليين من كلية التربية
7.56	17	الاهتمام بتطوير مهارات التعلم الذاتي عند المعلمين
7.11	16	وضع برنامج مخطط بدقة لضمان عدم تضارب الدورات وعدم تكرار معلوماتها
4.89	11	دعوة الفعاليات الاقتصادية المحلية للمشاركة في دعم برامج تدريب المعلمين
4.44	10	أن يتناسب توقيت الدورات التدريبية مع أوقات المتدربين
1.33	3	استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية
1.33	3	تسهيل متابعة المعلمين المتميزين للدراسات العليا
0.89	2	إرسال المعلمين المتميزين ببعثات تدريبية للاستفادة من التجارب والخبرات العالمية.
100	225	المجموع

النتائج

من خلال ما سبق من تحليل للجداول واختبار للفرضيات يمكن التوصل إلى النتائج الآتية:

- 1- تؤثر البيئة التدريبية في كل من المعلمين والمعلمات بنفس المستوى؛ حيث تبين عدم وجود أي فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات في تحديد الصعوبات التي تواجههم في عملية التدريب في أثناء الخدمة إذ يواجه كلاهما المستوى نفسه من الصعوبات نتيجة ظروف التدريب، وهو ما تبين من خلال وجود مستوى مرتفع من التوافق على وجود هذه الصعوبات.
- 2- تفرض عملية التدريب في أثناء الخدمة على المعلمين ظروفًا مادية ووظيفية ومكانية مشتركة، حيث يخضع جميع المعلمين لقوانين وتوجيهات التدريب نفسها، وهي قوانين مركزية (وزارية) تلتزم بها مديرية التربية وملزمة لجميع المعلمين، ولذلك فإنهم يمتلكون المستوى نفسه من القدرة على تحديد الصعوبات التي تواجه عملية التدريب في أثناء الخدمة.
- 3- يؤثر المستوى العلمي للمعلم في قدرته على تحديد الصعوبات التدريبية في أثناء الخدمة؛ حيث تبين أن قدرة المعلمين من حملة شهادة الدبلوم والدراسات العليا أكبر على تحديد صعوبات عملية التدريب، ثم الإجازة الجامعية فالمعهد.
- 4- جرى ترتيب سبل تجاوز عوائق التدريب بحسب تكرارها ونسبها المئوية وفق الآتي:
 - زيادة التعويضات المالية للمعلمين الخاضعين للتدريب.
 - اختيار الأماكن المناسبة للتدريب وتزويدها بالأجهزة التقنية الحديثة.

- أن يكون هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب.
- التركيز على استخدام الحاسب في التدريب.
- متابعة المتدربين وتقييم مدى استفادتهم من الدورات ومدى التحسن في أدائهم.
- إجراء تقييم نهاية كل دورة ومنح درجات للمعلمين.
- الاستعانة بخبراء محليين من كلية التربية.
- الاهتمام بتطوير مهارات التعلم الذاتي عند المعلمين.
- وضع برنامج مخطط بدقة لضمان عدم تضارب الدورات وعدم تكرار معلوماتها.
- دعوة الفعاليات الاقتصادية المحلية للمشاركة في دعم برامج تدريب المعلمين.
- أن يتناسب توقيت الدورات التدريبية مع أوقات المتدربين.
- استطلاع آراء المعلمين فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية.
- تسهيل متابعة المعلمين المتميزين للدراسات العليا.
- إرسال المعلمين المتميزين ببعثات تدريبية للاستفادة من التجارب والخبرات العالمية.

المقترحات

- ضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المتدربين في أثناء الأزمة.
- إشراك المعلمين في تقييم البرامج التدريبية.
- مراعاة ظروف المعلمين عند اختيار زمان التدريب ومكانه.
- إجراء المزيد من الدراسات لحاجات المعلمين التدريبية، وأخذ آراء المعلمين فيها.
- ضرورة الالتزام بالسبل والطرق التي جرى التوصل إليها بحسب تكرارها في مصفوفة المقترحات الواردة في إجابات السؤال المفتوحة.

المراجع العربية

- 1- أبو عطوان، مصطفى. (2008). معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، ص 176-177.

- 2- حسين، بانقا؛ الحسن، رشيد.(2017). برنامج تدريبي مقترح لتطوير تدريب معلمي العلوم في أثناء الخدمة بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بولاية الخرطوم. مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية، مجلد (14)، العدد1، ص.ص31-56.
- 3- الخزاغلة، محمد.(2019). معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قسبة محافظة المفرق من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، المجلد(46)، العدد(2)، الأردن، ص.ص. 247-236.
- 4- الذبياني، منى .(2014). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية في الزقازيق، مصر، ص.ص103-159.
- 5- السكارنة، بلال.(2008). دورات تدريبية متعددة. عمان: دار المسيرة، الأردن.
- 6- سناء، أحمد محمد.(2010). مقترح برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال في أثناء الخدمة بمحلية بور تسودان بولاية البحر الأحمر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الخرطوم.
- 7- عبد الرحمن، إيمان.(2019). معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان. مجلة البحث العلمي في التربية، العدد(22)، مصر، ص.ص538-555.
- 8- العلي، إبراهيم؛ دريباتي، بسيرة.(2021). محاضرات في مناهج وأساليب البحث العلمي. اللاذقية: كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سورية.
- 9- عليوه، السيد.(2001). تحديد الاحتياجات التدريبية. ط2، القاهرة: دار ابتراك للطباعة والنشر والتوزيع مصر .
- 10- منصور، سميرة؛ يوسف، آصف؛ سعد، رائد.(2017). تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق. مجلة جامعة البعث، المجلد 99 ، العدد 11، ص.ص31-56.
- 11- وزارة التربية.(2021). تعليمات القيد والقبول في مرحلة التعليم الأساسي. دمشق، سورية.

المراجع الأجنبية

- 1- Ayvaz,T.(2018). In-Service Teacher Training: *Problems of the Teachers as Learners. International Journal of Instruction*, 11 (4).p159-174.

2- Copriady, J.(2018). *In-Service Training for Chemistry Teachers' Proficiency: The Intermediary Effect of Collaboration Based on Teaching Experience*. International Journal of Instruction, 11(4).p749-760.

3- Comert, M.(2108). *A Qualitative Research on the Contribution of In-Service Training to the Vocational Development of Teachers*. Journal of Education and Training Studies, 6 (7). p114-129.

4- Sharon. M. et all. (2008). *A survey of Teacher Perceptions And Training Needs*, ERIC.CHNS.P.521-704.

الملحق:

أخي المعلم/ أختي المعلمة

يبين يديك مجموعة من البنود حول صعوبات تدريب المعلم ثناء الخدمة وطرق تجاوزها. يرجى الإجابة بوضع

إشارة X في مربع الإجابة المناسبة علما بأن الإجابة ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الجنس

ذكر أنثى

المؤهل العلمي

معهد جامعة دراسات عليا بما فيها دبلوم تأهيل تربوي

سنوات الخبرة

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 11-15 سنة

أكثر من 15 سنة

م	المجالات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المجال الأول					
	صعوبات تتعلق بالاحتياجات التدريبية					
1	لا يتم إجراء دراسة مسحية شاملة لاحتياجات المعلمين التدريبية					
2	نادرا ما يؤخذ برأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية					
3	ضعف العلاقة بين الاحتياجات التدريبية الحقيقية والتدريب					
4	رصد الحاجات التدريبية يتم بعشوائية					
	المجال الثاني					
	صعوبات تتعلق بتخطيط البرامج التدريبية					
5	لا يعتمد تخطيط التدريب على أسس ومبادئ تربوية واضحة					
6	قلة مشاركة الخبراء في تخطيط التدريب					
7	عدم ارتباط تخطيط البرامج التدريبية بالجودة التربوية					
8	لا يتم الالتزام بخطة التدريب عند تنفيذ الدورات					
9	عدم التخطيط لبرامج التدريب بدقة					

المجال الثالث	صعوبات تتعلق بأهداف البرامج التدريبية	موافق بشدة	موافق	محايد	موافق	غير موافق بشدة
10	عدم انبثاق أهداف عملية التدريب من حاجات المعلمين التربوية الحقيقية					
11	أهداف التدريب غير محددة					
12	لا تساهم عمليات التدريب في حل المشكلات المهنية للمعلمين					
13	كثرة أعداد المعلمين المتدربين في الدورة الواحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف					
14	عدم ارتباط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات الطلاب التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلم					
المجال الرابع	صعوبات تتعلق بالمحتوى	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	عدم تناسب محتوى التدريب مع قدرات المعلمين واحتياجاتهم					
16	هناك فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين					
17	عدم مواكبة المحتوى للتغيرات التربوية والتكنولوجية الحديثة					
18	المحتوى غير مترابط					
19	عدم واقعية محتوى برامج التدريب					
المجال الخامس	صعوبات تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
20	لا تساهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين					
21	الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسب المعلمين					
22	تقتصر الأساليب على المحاضرة وورش العمل والإلقاء					
23	الأساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية					
24	لا يتم استخدام الحاسوب في التدريب					
المجال السادس	صعوبات تتعلق بالمركز التدريبي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
25	بعد المكان الذي يقع فيه المركز التدريبي					
26	عدم توفر وسائل الراحة في المركز التدريبي					
27	قدم التقنيات المتوفرة في المركز وعدم صلاحيتها للعمل					
28	عدم وجود مكتبة مليية لحاجات التدريب وموضوعاته					
29	يقلل مكان التدريب من الدافعية للتدريب					

المجال السابع	صعوبات تتعلق بالتقويم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
30	عدم وجود برنامج واضح للتقويم				
31	لا تتوفر الموضوعية في عملية تقويم البرامج التدريبية				
32	عدم وضوح بنود استبانته التقويم				
33	لا يشتمل التقويم على جميع عناصر البرامج التدريبي				
34	لا يوجد برنامج متابعة ميداني بعد انتهاء التدريب				
المجال الثامن	صعوبات تتعلق بالمدرسين	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
35	عدم كفاءة المدرسين				
36	عدم وجود معايير واضحة لاختيار المدرسين				
37	ضعف إلمام المدرسين بحاجات المعلمين				
38	عدم الاستعانة بمدرّب خبير متخصص				
39	لا يتيح المدرب للمشاركين التعبير عن الرأي				
المجال التاسع	صعوبات تتعلق بتوقيت البرامج التدريبية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
40	يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل في المدرسة				
41	عدم دقة توزيع الوقت علي الفعاليات				
42	الوقت المخصص للتدريب طويل ومل				
43	طول الجلسة التدريبية				
44	هدر وقت التدريب في أمور جانبية				
المجال العاشر	صعوبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
45	لا تقدم الوزارة حوافز مادية للمعلمين المتدربين				
46	لا تتوفر الحوافز المعنوية للمعلمين المتدربين				
47	عدم عقد امتحانات للدورات التدريبية				
48	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف اعلي				
49	عدم منح شهادة للتدريب				

السؤال المفتوح: ما هي سبل التغلب على صعوبات التدريب في أثناء الخدمة