

جامعة الزاوية  
إدارة الدراسات العليا  
قسم الدراسات التربوية والنفسية  
شعبة الدراسات التربوية

الصعوبات التي تحول دون تدريب المعلمين الجدد أثناء  
الخدمة وعلاقتها برضاهم الوظيفي بمرحلة التعليم المتوسط  
بمدينة الزاوية

"دراسة ميدانية من وجهة نظر المفتشين التربويين ومدراء المدارس ومكاتب

تدريب المعلمين بمدينة الزاوية"

مقدمة هذه الدراسة إستكمالاً لمتطلبات الإجازة العالية (الماجستير) في التربية

إعداد الطالبة

سامية محمد إمام الفراح

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالكريم القنوني

العام الجامعي

2016م



﴿اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ وَلَا نَوْمٌ لَهُ مَا فِي

السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ

أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِّنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ وَسِعَ

كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ﴾

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْعَظِيمِ

سورة البقرة / الآية "255"

# الإهداء

إلى أبي الحبيب ... ونبع الحنان أمي الحبيبة  
إلى زوجي العزيز ورفيق دربي ... إلى ابني مضيء الليل  
... إسلام

إلى إخواني وأخواتي

إلى أصدقائي وزملائي

إلى كل طالب علم

إلى كل من ساهم بكلمة طيبة

إليهم جميعاً أهدي جهدي هذا، راجية من الله تعالى الرضا

والقبول، وأن يزيدنا علماء، وأن ينفعنا بما علمنا

الباحثة

## الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني على إنجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على نبينا محمد خير الأنام وعلى آله وصحبه أجمعين ... وبعد

يسرني أن أتقدم بفائق الشكر والتقدير، وعظيم الامتنان لمن شرفني بتفضله، وقبوله الإشراف على هذه الدراسة، وقد وجدت منه الإنسانية الرائعة والمهنية العالية، والتفاني المتناهي والعلم الزاخر، والنصح السديد، والتوجيه الرشيد ، والصبر الشديد على إنجاز هذا الجهد ، فله كل الشكر وعظيم الامتنان وجزاه الله عنا خير الجزاء.

وكما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الاساتذة الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة، وكل الأخوة المفتشين التربويين ، ومديروا المدارس وموظفين مكاتب تدريب المعلمين الذين قاموا بتعبئة الاستبانة بكل أمانة ودقة.

وأتقدم بخالص شكري إلى جميع أفراد أسرتي، وعلى رأسهم والدي الحبيب ، الذي لولاه لما وصلت إلى هذه اللحظة، كما أتقدم بالشكر إلى أمي الحبيبة، وزوجي، وأبني الحبيب، وأخوتي، وأخواتي، الذين قدموا لي كل دعم مادي ومعنوي، وصبروا على انشغالي عنهم بالدراسة وإنجاز هذا العمل.

**الباحثة**

## مستخلص الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من التطور التربوي المستمر، والانفجار المعرفي ، والإقبال المتزايد على التعليم، وتنوع الوسائل التقنية، والأساليب الإدارية، والبرامج الفنية فإنه لا يمكن توقع تزويد المعلمين بكل ما يحتاجون إليه من معلومات؛ ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، مهما طالّت فترة الإعداد.

وتكمن كذلك في الكشف على صعوبات تطويرهم وتدريبهم بشكل مستمر طيلة حياتهم المهنية وبشكل يتكامل مع الإعداد قبل الخدمة ، ويكون امتداداً طبيعياً لها، بحيث يمكنه من متابعة المستجدات في الميدان المهني، وتوظيف خبراتهم التي يكتسبونها في معالجة أوجه التصور في إعدادهم الأولى.

وتهدف الدراسة إلى رصد صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة، والكشف عن أهم الصعوبات، ومعرفة علاقة صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة برضاهم الوظيفي؛ وكذلك معرفة تقدير المعلمين الجدد لتلك الصعوبات، وفق بعض المتغيرات مثل الجنس المؤهل الدراسي، نوع المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة التدريسية.

### عينة الدراسة:

لتحديد عينة ذات حجم كان، لتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً ومناسباً، ويعد اشتقاق العينة بطريقة ممثلة للمجتمع الأصلي خطوة أساسية في جمع المعلومات، والبيانات الضرورية للوصول إلى نتائج دقيقة حول موضوع الدراسة، ويتم اختيار العينة وفقاً لطرق معينة ، وشروط مضبوطة حتى تكون العينة ممثلة لجميع خصائص المجتمع الأصلي التي تم اختيارها منه، وهذا يتطلب تحديد المجتمع بدقة.

ويرى بعض أهل الاختصاص في القياس، والتقويم بأن اختيار عينة الدراسة التي تتم وفق أسس، ومعايير وقواعد علمية يمكن من خلالها الحصول على نتائج يعتمد ويتوقف عليها، وفي هذا الصدد يوصي المربين بأنه في المجتمعات الصغيرة الحجم نسبياً، يجب ألا يقل عدد أفراد العينة في تلك المجتمعات على (20%) من مجتمع الدراسة.

### جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة

النسبة	المجتمع	نساء	رجال	النوع
92%	180	20	160	المفتشين التربويين
100%	23	3	20	مدراء المدارس
100%	4	-	4	مكتب تدريب المعلمين
	207	-	-	المجموع الكلي

ودلت البيانات والمعلومات التي توفرت في عينة الدراسة على أن الجزء الأكبر من عينة الدراسة كانت من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (89%).  
كما يتضح أن الجزء الأكبر من عينة الدراسة كانت من فئة الدبلوم الخاص حيث بلغت نسبتهم (31%) وبلغ نسبة حاملي الدبلومات (74.1%).  
وقد أوصت الدراسة بالآتي:

1- التعبير عن احتياجات التدريبية للمعلمين وهي تلك الاحتياجات التي تسعى عملية التدريب إلى توفيرها.

2- استخدام أساليب حديثة في التدريب وعدم الاقتصار على المحاضرة وورش العمل، وتوظيف الأجهزة التكنولوجية الحديثة، مثل الحاسوب وتطوير برامجهم وخططهم بما يتلائم مع المفهوم الحديث للعملية التعليمية.

3-تشجيع المتدربين بالحوافز المادية والمعنوية، لأن غياب الحوافز بجميع أنواعها للمعلمين يعكس بشكل واضح بأنهم لا يحظون بالتقدير المناسب الذي يقابل الدور الذي يقومون به، وهذا بدوره يؤثر على اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وتصبح هذه المهنة غير ذات جدوى ولا تمثل غاية.

4-اختيار التوقيت والعمل على توفير المكان المناسب مهنيًا وتربويًا وإنسانيًا والمزود بالمرافق اللازمة والضرورية للتدريب، ومساندة برامج ومناشط التدريب المختلفة مادياً.

5-تقديم الخدمات للمعلمين الجدد ومساعدتهم في تنمية قدراتهم وتطوير معارفهم وتذليل الصعوبات والعقبات التي تصادفهم هي من غايات وأهداف برامج تدريب وتأهيل المعلمين، وأن عدم تقديم المساعدة للمعلمين الجدد في بداية خدمتهم يمثل بالضرورة إحدى مشكلاتهم.

6-تهيئة جو من الراحة النفسية والمرح في الجلسات التدريبية، من شأنها أن تدفع بالمعلمين، وتزيد من مقدرتهم على الإبداع والتجديد ومواكبة التطور الذي تشهده العملية التعليمية.

7-إتاحة الفرصة أمام المتدربين للمشاركة الإيجابية وأيضاً إتاحة الفرصة أمامهم للقيام بالدراسات المتعلقة بتحسين أساليب التدريس من حيث الشكل والمحتوى.



## Abstract

The study draws its importance from the ongoing educational development, and the knowledge explosion and the growing demand for education, and diversity of technical means, and management techniques, and technical programs , it can not be expected to provide teachers with everything they needed from the information, skills and Atjahaat before the service, no matter how long preparation period.

And it lies as well as in the detection of the difficulties of developing and training on an ongoing basis throughout their careers , and be integrated into the setup before the service, and be naturally have an extension, so that it can follow the latest developments in the professional field, employing their expertise gained in addressing the perception in the first groomed.

The study aims to monitor the new teacher training difficulties during the service and the disclosure of the most important difficulties and know nothing new teacher training difficulties during the service, job to their liking, as well as knowledge of new teachers estimate of those difficulties according to some variables such as sex academic qualifications, qualified academic type, years of experience teaching.

## **The study sample:**

To identify the size of the sample was to represent the school community well represented, and appropriate, and the longer the sample to derive a way representative of the population original essential step in gathering information, and the necessary data to reach accurate conclusions about the subject of the study is selection of the sample according to certain ways, and the conditions set so that the sample is representative of all properties The original community that have been selected from it, and this requires the identification of society accurately.

Some specialists in measurement, calendar and see that the selection of the sample which is made according to the principles, criteria and scientific bases from which to obtain results that depend on them, stop them, and in this regard , educators recommend that in the relatively small size communities must number respondents not least in those communities (20%) of the study population.

**Table 1 illustrates the study sample**

Type	Men	women	the society	Ratio
Inspectors educators	160	20	180	92.%
Principals	20	3	23	100%
Teacher Training Office	4	-	4	100%
total summation	-	-	207	

The data indicated and the information available in the study sample that the bulk of the study sample was male category , where accounted for (89%).

As it can be seen that the bulk of the study sample was from a class where your diploma accounted for (31%) and amounted to holders of diplomas (74.1%).

### **The study recommended the following:**

1. Expression of the training needs of teachers are those needs that the training process seeks to provide.
2. The use of modern methods in training and not only on the lecture and workshops employing modern technological devices such as computers and the development of their programs and plans in line with the modern concept of the educational process.
3. Encourage trainees material and moral incentives, because the lack of incentives for teachers of all kinds clearly reflects that they are not receiving appropriate recognition which corresponds to the role that they are doing and this in turn affects their attitudes towards the teaching profession and become the profession is useless and does not represent too.
4. Choose the time and work to provide a suitable place professionally, educationally and humanly and provider is

required and necessary training facilities, and support programs and various training Mnact materially.

5. Providing services for new teachers and help them develop their abilities and develop their knowledge and demonstrate the difficulties and obstacles they encounter are the very objectives of the training programs and the training of teachers and the lack of assistance for new teachers at the beginning of their service is not necessarily one of their problems.
6. Create an atmosphere of psychological comfort and fun in the training sessions that will be paid to teachers, and increase their ability to innovate and keep pace with innovation and development of the educational process.
7. Provide an opportunity for trainees to participate actively and also provided with the opportunity to carry out studies on the improvement of teaching methods in terms of form and content.

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
ز	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
2	مقدمة
4	مشكلة الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	أسئلة الدراسة
8	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري</b>	
14	مقدمة
15	نبذة على التعليم المتوسط.
19	أهمية مرحلة التعليم المتوسط
21	معلم التعليم الثانوي

الصفحة	الموضوع
24	مشكلات التي تواجه معلم التعليم المتوسط
24	• كثرة الأعباء التدريسية.
26	• غياب الحوافز للمعلمين.
27	• تدريب المعلمين الجدد.
28	• عدم تعاون المدرسين في خدمة أهداف المدرسة.
29	• عدم تعاون أولياء أمور الطلبة مع المدرسة.
31	• تدني نظرة المجتمع لمهنة التدريس.
32	تدريب المعلمين.
33	مفهوم التدريب
34	أهمية التدريب
37	الاحتياجات التدريبية
38	سبل التدريب
39	طرق تدريب المعلمين الحديثة
42	الدراسات السابقة
<b>الفصل الثالث: إجراءات الدراسة</b>	
58	مجتمع الدراسة
60	عينة الدراسة
61	أداة الدراسة (الاستبيان)

الصفحة	الموضوع
64	تقنين الاستبيان
64	• الصدق .
65	• الثبات.
67	• الموضوعية.
67	إجراءات توزيع الاستبيان
<b>الفصل الرابع</b>	
69	تفسير ومناقشة النتائج
<b>الفصل الخامس</b>	
94	التوصيات
95	المقترحات
96	المراجع

# الفصل الأول

الإطار العام للدراسة



## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

#### مقدمة:

تقوم العملية التعليمية على الكفاءات البشرية المؤهلة لممارسة أعمال مقننة تتطلب مستوى من الكفاءة والقدرة، ولا تتوفر بالاعتماد على القدرات الطبيعية والتلقائية للعاملين بحكم خبراتهم الفردية، ولكن يمكن توفيرها وتنميتها وتطويرها عن طريق التدريب الشامل، والمتنوع والمستمر والمتكامل لتوفير الجوانب المهنية العملية وتنمية المهارات، وزيادة المعرفة والوقوف على أحدث الأساليب في مجال المهنة وتتجه الأبحاث، والدراسات الإنسانية والميدانية إلى استجلاء الحقائق، والمعلومات حول الصعوبات والمشكلات المتنوعة، وذلك بالدراسات الميدانية للوقوف على تلك الصعوبات من خلال الواقع الفعلي لها، ومعرفة بيانات، وحقائق لا يتسرب إليها الشك، وذلك بالاتصال المباشر بتلك العناصر؛ والتي تمثل كيان العملية التعليمية.

ونظراً للتطور التربوي المستمر، والانفجار المعرفي، والإقبال المتزايد على التعليم، وتنوع الوسائل التقنية، والأساليب الإدارية، والبرامج الفنية فإنه لا يمكن توقع تزويد المعلمين بكل ما يحتاجون إليه من معلومات، ومهارات، واتجاهات قبل الخدمة، مهما طالت فترة الإعداد.

لذلك لابد من الكشف على صعوبات تطويرهم وتدريبهم بشكل مستمر طيلة حياتهم المهنية، وبشكل يتكامل مع الإعداد قبل الخدمة، ويكون امتداداً طبيعياً لها، بحيث يمكنه من متابعة المستجدات في الميدان المهني، وتوظيف خبراتهم التي يكتسبونها، في معالجة أوجه القصور في إعدادهم الأولى، وبالتالي إلى رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم، ويسهم في تطوير الأداء في المؤسسة التي يعملون بها، وبذلك يؤدي التدريب أثناء الخدمة دوراً كبيراً في رفع كفاءات المعلمين، وتحسين أدائهم، كما أن

التدريب أثناء الخدمة يعزز ثقة المعلمين بأنفسهم وأدائهم، وهو من الأمور التي تساعدهم على النمو والتقدم في المهنة؛ وكذلك رضاهم عن الوظيفة التي اختاروها لأنفسهم. والتدريب وسيلة من وسائل تقدم المجتمعات ووصولها إلى أهدافها العامة والخاصة، فهو يعمل على إعداد الكوادر البشرية ذات الكفاءة المهنية المتخصصة في مختلف ميادين الحياة، فلم يعد الاستثمار قاصراً على المنتجات فحسب، بل استثمار الكادر البشري باعتباره مصدر قوة الأمم، والقدرات الإنسانية هي الطاقات والإمكانات المتنوعة، فتعدد الإمكانيات يعني في جوهره، الحرية الفردية والجماعية بمعنى الحرية المنظمة والمقننة، والتي تراعي مصالح كل الأطراف (العاملين، والمؤسسة) فالتدريب أداة وهدف في حد ذاته لتنمية وتطوير القدرات البشرية، لذلك أصبح من أهم الاتجاهات الحديثة في التربية، الاهتمام بالمعلمين والتعرف على مشكلاتهم المهنية، وأدوارهم التربوية، وميولهم العلمية، واتجاهاتهم الإنسانية وكل ما يتعلق بتطورهم في مدرستهم، ومجتمعهم، ومساعدتهم على التغلب وتجاوز تلك الصعوبات ضماناً لنجاحهم في تلك الأدوار... بهدف تحقيق التكامل بين عناصر العملية التعليمية ومكوناتها وترجمة ذلك إلى مواقف تعليمية ذات جودة وفاعلية مميزة.

أن معرفة الصعوبات التي تعيق مهام معلمي التعليم الأساس في بلادنا ضرورة تحتمها طبيعة المرحلة ذاتها (فهي بعيدة في نفوس المتعلمين وفي تكوينهم وإعدادهم للحياة، كما أنها تغطي فترة أساسية من حياة المتعلمين)<sup>(1)</sup>.

### مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة كون تنمية الثروة البشرية هدفاً رئيساً لاستراتيجية أي تطوير تربوي وتعليمي، وتتطلب هذه التنمية رصد صعوبات تدريب المعلمين الجدد، ومن ثم تحديد أنواعاً من الأعداد والتدريب للوصول للهدف.

---

(1) عبدالمطلب حسين بادة، واقع التوجيه الفني في المرحلة الإعدادية ومدى مطابقته للتوجيه الفني بمفهومه الحديث، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس -ليبيا، 1982، ص18-19.

ويتفق المهتمين بشؤون التدريب، بأن الكشف على صعوبات تدريب المعلمين الجدد، وتدريبهم، وتقويمهم، وتوجيههم، وتوفير احتياجاتهم الأساسية المادية والمعنوية، من العوامل المؤثرة بصورة إيجابية في الإسراع بالتطوير التربوي الذي يتوافق مع احتياجات المجتمع، والمؤسسة التعليمية ومتطلبات المعلمين الأساسية.

ولما كان للدراسات والبحوث الإنسانية دور مهم، في تطوير المعلمين من خلال التعرف على الصعوبات التي تواجه تدريبهم، وتطوير إمكانياتهم وقدراتهم وتوجيهها بصورة مثلى بحيث تسهم في رضاهم الوظيفي، وكذلك رصد احتياجاتهم والعمل على توفيرها، والصعوبات التي تواجههم وتذليلها، وفهم مكونات وعناصر العملية التعليمية من المؤسسة المدرسية بهدف تحقيق طموحات المجتمع الذي أوكل مهمة إعداد عناصره وأفراده لتلك المؤسسة. وتكمن مشكلة الدراسة كذلك في:

1- ندرة البحوث التي تناولت واقع وصعوبات تدريب المعلمين الجدد في مدينة الزاوية في حدود علم الباحثة.

2- يعتمد تقدم المجتمعات الإنسانية المعاصرة وقدرتها على معالجة المشكلات العامة المصاحبة للتطور الاجتماعي السريع والمعقد، بمدى قدرتها على الكشف على الصعوبات التي تواجه أفرادها وتذليلها.

3- النظام التعليمي كنظام اجتماعي تقع عليه مسئولية إعداد وتشكيل القوى البشرية كأساس للتقدم والتنمية- ويعتبر في جوهره مستقبلياً - ليواكب التغيرات المتوقعة من حين لآخر ويكون قادراً على مواكبة التطورات المستقبلية.

4- لكي يحقق النظام التعليمي أهدافه لا بد من تطوير عناصره من حين لآخر، تطويراً شاملاً من حيث العوامل المرتبطة به والمؤثرة فيه، وأهمها العنصر البشري الفعال

وذلك بالوقوف على الصعوبات المختلفة، فإذا كان تدريب المعلمين واجب فإن معرفة صعوبات تدريب المعلمين الجدد أوجب.

5- لم يعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة والمعلومات أو التوجيهات بل أصبح جزءاً هاماً من العملية التعليمية، ليسهم في تحقيق أدوار مستحدثة مثل تعليم كيف يتعلم، وتنمية مفاهيم التعليم المستمر، والتعليم مدى الحياة والتعليم الذاتي، والتدريس.

6- التغير السريع والمعقد في أدوار المعلم أثناء الخدمة الناتج عن الثورة المعرفية والتقدم التكنولوجي، وثورة الاتصالات مما أدى إلى تطورات سريعة ومتعاقبة في طرق التدريس وتكنولوجيا التعليم الأمر، الذي يستوجب معه تدريب للمعلمين الجدد للتكيف، وفهم تلك التغيرات، قادراً على التكيف معها.

7- إهمال الكشف عن صعوبات تدريب المعلمين الجدد قد يتسبب في عواقب غير محمودة الأمر، الذي ينعكس سلبياً على العملية التعليمية والتربوية.

8- من الضروري السعي نحو تقصي صعوبات تدريب المعلمين الجدد، وتحديد حجمها، وأسبابها، وذلك من خلال المهتمين بها.

9- معرفة صعوبات تدريب المعلمين قد تفيد القائمين على التدريب أثناء الخدمة في تطوير برامجهم، وخططهم بما يتلاءم مع المفهوم الحديث للعملية التعليمية.

10- أن البيئة المدرسية التي تخلو من المعوقات والصعوبات من شأنها أن تدفع بالمعلمين، وتزيد من مقدرتهم على الإبداع والتجديد ومواكبة التطور الذي تشهده العملية التعليمية.

فإذا كانت المؤسسات تهتم بتدريب وتأهيل العاملين بها من حين لآخر، كحاجة أساسية وضرورية، فإن المعلمين الجدد وحديثي التخرج أحوج ما يكون للتدريب والتأهيل

حتى يمكنهم من التكيف والانسجام مع ظروف المهنة، والتغلب على الصعوبات المختلفة والاستعداد للصعوبات المتوقعة.

وقد أوضحت بعض الدراسات إن المعلمين الجدد أكثر عرضه واحساساً بالمشكلات المهنية من زملائهم الآخرين ذوي الخبرة الطويلة؛ وتنقصهم الفاعلية المهنية والقدرة على التكيف مع المواقف، وكذلك مهارة الاتصال والتواصل مع الآخرين والتفاعل السليم مع طلابهم، ويعاني المعلمين الجدد من صعوبات كعدم قدرتهم على الاختيار بين أفضل أساليب التدريب وبرامج التقويم.

إن تقديم الخدمات للمعلمين الجدد ومساعدتهم في تنمية قدراتهم، وتطوير معارفهم وتذليل الصعاب والعقبات التي تصادفهم من غايات وأهداف برامج تدريب وتأهيل المعلمين، وأن عدم تقديم المساعدة للمعلمين الجدد في بداية خدمتهم بالضرورة إحدى مشكلاتهم وأكدت ذلك دراسة (طلعت) التي أوضحت بأن المعلمين الجدد في حاجة مهمة وضرورية للمساعدة ويأتي التدريب في مقدمة وسائل تلك الإعانة<sup>(1)</sup>.

ويبدو من الضروري التعرف على صعوبات تدريب المعلمين الجدد ومحاولة إيجاد سبل لمواجهتها بمكتب التعليم بالزاوية، وكذلك الممارسات والأدوار الإدارية، والقيادية والمهنية وذلك من خلال الواقع الفعلي ومن خلال المعلمين أنفسهم لذا فإن الدراسة الحالية تسعى للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

س/ ما هي الصعوبات التي تواجه تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة وعلاقتها برضاهم

الوظيفي؟

أهمية الدراسة:

---

(1) طلعت حسن عبدالرحيم، خيرة العام الأول في مهنة التدريب وتأثيرها على الاتجاهات النفسية لخريجي كليات التربية، مجلة جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثاني، سبتمبر، 1984، ص96.

- يعد المعلمين عنصراً أساسياً من عناصر العملية التعليمية، ولما لهذا العنصر من أهمية، فإن هناك كثيراً من الاعتبارات التي تبرز أهمية الدراسة:
- 1- نقص الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد وتدريب المعلمين الجدد.
  - 2- تطوير المعلمين الجدد من الجوانب المختلفة يساعدهم في استيعاب الاتجاهات الحديثة للمهنة.
  - 3- رفع كفاءة بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد مهني أو تربوي كافٍ، أو فعال.
  - 4- مواكبة الأساليب المهنية الحديثة، والاستعانة بما يسهم في تطوير أداء المعلمين الجدد.
  - 5- التطور الكبير في مفهوم (المهنة) أسلوباً وأدوات، نظرية، وتطبيق.
  - 6- تطور وظائف وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، تخطيط نظري وتطبيق عملي.
  - 7- حجم المهام والواجبات التي يقوم بها المعلمين الجدد.
  - 8- تغير دور المعلم من نقل للمعلومات والمعارف إلى مخطط ومقوم للعملية التعليمية.

#### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- رصد صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة.
- 2- الكشف عن أهم صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة.
- 3- معرفة علاقة صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة، برضاهم الوظيفي.
- 4- التعرف على تقدير المعلمين الجدد لتلك الصعوبات وفق بعض المتغيرات مثل الجنس، المؤهل الدراسي، نوع المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة التدريسية.

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما هي صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة؟
- 2- ما هي أهم صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة؟
- 3- ما هي علاقة صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة بالرضا الوظيفي؟

حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية:

تتمثل في صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة وعلاقتها برضاهم الوظيفي.

2- الحدود البشرية:

وتتمثل جميع المعلمين الجدد بمرحلة التعليم المتوسط بمكتب تعليم مدينة الزاوية.

3- الحدود الزمانية:

العام الدراسي 2016م.

4- الحدود المكانية:

المعلمين الجدد التابعين لمكتب تعليم مدينة (الزاوية)

مصطلحات الدراسة:

سيرد في الدراسة جملة من المصطلحات من الضروري تعريفها:

1- الصعوبات:

وتعني كل صعوبة أو عائق يعوق المعلمين في تحقيق أهداف التربية أو تؤثر في

نشاطاته أو مهامهم المهنية.

2- التدريب:

ويقصد به "كل الأنشطة التربوية والتدريبية المختلفة التي تقدم (للمعاملين) أثناء الخدمة، والتي تهدف إلى تحسين معلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم في مجال مهنتهم لتجعلهم قادرين على الأداء بصورة أكثر فعالية"<sup>(1)</sup>.

كما يعني التدريب "عملية منظمة ومستمرة، تعسى المنظمة من خلالها إلى اكتساب الأفراد العاملين بها معارف، أو معلومات أو قدرات أو أفكار وآراء لازمة، لأداء أعمال محددة، وذلك بقصد تحقيق الأهداف بشكل فعال"<sup>(2)</sup>.

ويقصد به في هذه الدراسة: بأنه تزويد (المعلمين الجدد) بالمعارف والمهارات الجديدة والمطلوبة التي تؤهلهم لأداء مهامهم التربوية والتعليمية طبقاً بما يحقق تطوير العملية الإدارية.

وهو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد لأعمالهم<sup>(3)</sup> أي نشاط منظم يهدف إلى اكساب شخص ما معارف ومهارات تمكنه من أداء عمل معين، أو تحسين المعلومات في اتجاهات ذلك الشخص نحو العمل وأفراد المؤسسة<sup>(4)</sup>.

ويعني أيضاً: هو زياد الكفاءة الإنتاجية للأفراد في المهنة، وكذلك كفاءة العمل الذي يمارسونه، والتدريب حسب هذا المفهوم يؤدي إلى تحقيق الكفاءة وحسن الأداة للأفراد العاملين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم بهدف رفع مستوى الخدمة التي تقدمها مؤسساتهم.

---

(1) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، متطلبات استراتيجية التربية وإعداد المعلم العربي، 1980، ص62.

(2) تشارلز بوردمان وآخرون، الإشراف الفني في التعليم، ترجمة وهيب سمعان وآخرون القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1963، ص9.

(3) يوسف القبلان، مفاهيم وتطبيقات في السلوك الإداري، الرياض، شركة العبيكان للطباعة والنشر (تاريخ النشر غير معروف)، ص120.

(4) داود شقبوعه، أنظمة إعداد المشرفين، طبعة أولى، المركز العربي للتدريب، 2001م، ص169.



### 3-المعلم:

أحد مكونات العملية التعليمية، إذ أن المعلم وما يمتاز به من كفاءات ومؤهلات واستعدادات وقدرات ورغبة في التعليم ومساعدة الطالب على تحقيق الأهداف التعليمية بنجاح وبسر.

يعني أيضاً: هو المربي الحقيقي للطلاب والموجه لنموهم وإن نوع شخصيته الوظيفية والإنسانية ، وما يتصف به من قدرات يؤثر مباشرة في نوع شخصيات الناشئة وبالتالي نوع المجتمع ومصيره<sup>(1)</sup>.

### 4-المعلمين الجدد:

ويقصد بهم هذه الدراسة (المعلمين والمعلمات) الذين تتراوح فترة ممارستهم لمهنة التعليم من (1-5) سنوات مهنية ومسجلين في جداول مدارسهم ويقومون بمهام التدريس أثناء إجراء الدراسة وتوزيع الأداء لهذه الدراسة.

### 5-الرضا الوظيفي:

الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته وعمله، وعادة ما يؤثر نظام المكافأة في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون أفراد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة، ومن أمثلة هذه الجوانب: العمل ذاته، والأجور، والترقيات، والتقدير والمنافع التي يحصل عليها، وظروف وشروط العمل، وزملاء العمل والسياسات التنظيمية.

### 6-الرضا الوظيفي:

لقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الرضا مفهوم الرضا الوظيفي أو ما يعرف أحياناً بالرضا عن العمل فقد عرّف العديلي (1981) الرضا الوظيفي بأنه : "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه

---

(1) نوري عباس العلواني، التعليم الثانوي، المؤسسة الجامعية للنشر، الطبعة الأولى، 1991م، ص133.

ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء، والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة".

أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي في هذه الدراسة فهو: الدرجة التي يحصل عليها المشرف التربوي أو المشرفة التربوية الذين يجيبون عن مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

ويعرفه هوبيك (Hoppeak, 1935) على انه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقوم بصدق أني راضٍ في وظيفتي<sup>(1)</sup>.

### مرحلة التعليم المتوسط:

في هذه المخصصة من التعليم، يتم التركيز فيها على الأسس الرئيسية في التربية وتهيئة الطالب للفترة التي تليها، واكتشاف كافة المهارات والمواهب والاهتمام به من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية.

وتعني أيضاً في الاصطلاح:

إن التعليم الثانوي يطلق على المرحلة الثالثة من التعليم حيث يبدأ بعد الانتهاء من مرحلة التعليم الإعدادي حتى يحصل الطالب على شهادة إتمام المرحلة الثانوية<sup>(2)</sup>.

### المدرسة الثانوية:

---

(1) محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.

(2) نوري عباس العلواني، التعليم الثانوي، المؤسسة الجامعية للنشر، الطبعة الأولى، 1991م، ص131.

وتعني تلك المؤسسة التربوية التي تسعى إلى تحقيق أهداف اجتماعية وتعنى بالقابليات المختلفة وتعد المتعلمين إعداداً ثقافياً ومهنياً عاماً يساعدهم على اختيار مهنة لسد حاجاتهم الأساسية التي تفرضها طبيعة الحياة الجديدة.

### المرحلة الثانوية:

هي تلك المرحلة التي تسبق المرحلة الجامعية، وتأتي بعد المرحلة الإعدادية مباشرة، ويقضي بها الطالب مدة ثلاث سنوات متتالية يتحصل بعدها على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة في أحد قسميها العلمي، أو الأدبي<sup>(1)</sup>.

---

(1) أمانة التعليم والتربية، مركز التوثيق والبحوث التربوية، تشريعات التعليم في ليبيا، سبتمبر 1969م - ديسمبر 1974م، مطابع أمانة التعليم والتربية، طرابلس، 1977، ص133.

# الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

## مقدمة :

يعد التعليم عامة والتعليم الثانوي خاصة، من أهم المرافق التي يتطلع إليها أي مجتمع خلال سعيه لتطوير نمط الحياة به، ويعد المعلم الركيزة الأساسية في تطوير العملية التعليمية، فهو الذي يقوم بتنفيذ البرامج ويختار طرائق التدريس المناسبة، والأنشطة التعليمية الفعالة، واستخدام تكنولوجيا التعليمي وأساليب التقويم المناسبة، هذا علاوة على اضطراره بمجموعة من الأدوار التي تزيد من فاعلية التعليم بما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

ولكي يقوم المعلم بأدواره المتنوعة بصورة متكاملة الجوانب فإنه بحاجة إلى معاونته في تذليل الصعوبات، والمشكلات المختلفة والتي من شأنها التأثير في أدائه، وبالتالي تؤثر في المردود التعليمي وجودة العملية التربوية، ثم العمل على إيجاد بدائل، ومقترحات تتناسب وتلك المشكلات لذلك أصبح من اهم الاتجاهات الحديثة في التربية، الاهتمام بالمعلمين والتعرف على مشكلاتهم المهنية، وأدوارهم التربوية، وميولهم العلمية، واتجاهاتهم الإنسانية وكل ما يتعلق بتطورهم في مدرستهم، ومجتمعهم، ومساعدتهم على التغلب وتجاوز تلك المشكلات.

إن معرفة المشكلات التي تعيق مهام معلمي التعليم الثانوي في بلادنا، ضرورة تحتتمها طبيعة المرحلة ذاتها (فهي بعيدة الأثر في نفوس الشباب وفي تكوينهم وإعدادهم للحياة كما أنها تغطي فترة صعبة من حياة المتعلمين، ولأن الفرد يكون في تلك المرحلة على أبواب الانضمام للمجتمع ليشارك في الحياة الإنتاجية والاجتماعية، والسياسية)<sup>(1)</sup>.

---

(1) مصطفى القسبي، الأهداف العامة للمناهج، مجلة رسالة التربية، العدد الأول، طرابلس، 1979ف، ص 27،

ولأن أدوار المعلمين المعنية والتربوية تتجاوز حدود تقديم الدروس وضبط الصفوف، إلى تشجيع المتعلمين في دراستهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم، وغرس الخلق النبيل، والفضيلة وتنمية الجانب الاجتماعي لديهم نحو الأفضل. وبطبيعة مهام المعلم وأدواره وواجباته المتنوعة، وجهوده الإنسانية لابد وأن يواجه ضغوطاً مختلفة، منها ما يتعلق بظروف مجتمعة وفلسفته ومفهومه للعملية التعليمية والمعلم والمدرسة، ومنها ما يتعلق بنظام مدرسته<sup>(1)</sup>.

### نبذة على التعليم المتوسط:

لقد أدركت الثورة منذ البداية الدور المهم والحيوي الذي يمكن أن يؤديه التعليم الثانوي في رفع كفاءة الأفراد، إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه قدراتهم ومواهبهم، كما أدركت كذلك أن الإنسان القادر والكفؤ المنتفع بصفاته ومواهبه وإمكانياته المهنية والعملية هو أهم العناصر الأساسية لوضع الخطط التنموية، ومصدر التغيير والتطور، والأداة الفعالة التي يعتمد عليها لبلوغ الأهداف.

والوصول إلى الأحسن والأفضل، ما أمكن ذلك وأصبح التعليم في مفهوم المسؤولين والمهتمين بشؤون العملية التربوية طوق السلامة لتجاوز أمواج الجهل والتخلف وعملية استثمار للموارد البشرية؛ وليس خدمة تلتزم بها الدولة نحو مواطنيها، ولأن التعليم يجب أن يعكس توجهات المجتمع في بلادنا السياسية منها والاجتماعية والثقافية، فقد أعطى التعليم أولوية وطنية وعمل المشرفون على رعايته وتعهده بهدف تحسين نوعيته، ورفع كفاءته وقدرته على الاستفادة من التطورات والتجارب القومية والإنسانية، إيماناً من القائمين عليه بأنه سبيل البناء وتنمية القوة البشرية المنتجة وتنمية

---

(1) أمينة عباس، المشكلات التي تواجه المعلم قبل الخدمة وأثنائها، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية، القاهرة، 1995ف، المجلد العاشر، جزء (47)، ص 109.

قدرات الأفراد وتزويدهم بالقيم والاتجاهات والمعارف التي تمكنهم من الإبداع والخلق والتجديد.

واستمر الاهتمام بالتعليم متمثلاً في توفير الإمكانيات والضروريات مما ساعد على تحقيق تجاوز العديد من السلبيات، وتحقيق نجاحات ملحوظة من المستهدف العام الذي من أهمه:

- 1- التعويض عن سنوات الحرمان من التعليم أيام الاستعمار الأجنبي.
  - 2- إشباع حاجات المواطنين من المعرفة واكتساب المهارات والخبرات اللازمة.
  - 3- دعم خطط التنمية، ومجالات الإنتاج المختلفة بالعناصر البشرية الواعية والمدربة.
- وانطلاقاً من أهمية دور التعليم الثانوي في بلادنا جاء الإعلان الدستوري الصادر عن مجلس قيادة الثورة (11/12/1969م) بالمادة (14): "أن التعليم حق وواجب على الليبيين، وتتكفل الدولة بإنشاء المدارس والمعاهد والجامعات والمؤسسات الثقافية والتربوية" (1).

ويمثل التعليم الثانوي مرحلة نمو مهمة للطلبة حيث يعدهم لمواصلة الدراسة بالتعليم العالي، أو العمل في ميادين الحياة المختلفة وهو دعامة تعمل على مساعدة الطلبة في فهم ذاتهم وتنمية قدراتهم، كما يعمل التعليم الثانوي على تنمية المهارات اللازمة للمواطنة الصالحة، وما تتضمنه من متطلبات عديدة، منها تفهم قيم المجتمع، والتجاوب مع فكرة التغيير التربوي والاجتماعي وتكون العقلية الواعية، والمتفهمة لكل مستحدثات العصر ومتغيراته، ويأتي تنظيم التعليم الثانوي من الأمور التي تهتم بها السلطات التربوية بصفة مستمرة، وتحت الرعاية الواعية يمكن لطالب التعليم الثانوي أن

---

(1) أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم، اقتراح طرق المعالجة الشاملة لنقص المعلمين في قطاع التعليم المتوسط بالجمهورية، 1996ف، ص2.

يصل لأفضل مستوى ممكن من النمو الاجتماعي والتربوي بالصورة التي تشهدها المرحلة ذاتها(1).

وتأتي المرحلة الثانوية (التعليم الثانوي) في بلادنا وسط السلم التعليمي، وتتميز بأنها مرحلة النمو وبداية النضج عند المتعلمين، وتفتح القدرات، والتعليم بهذه المرحلة مجاناً في جميع المدارس التي تنشئها الدولة عملاً بالقانون رقم (134) لسنة 1970ف بشأن التعليم الثانوي، وتعمل أمانة التعليم على توفير الخدمات التعليمية والإمكانيات ومستلزمات نجاح العملية التعليمية، ومدة الدراسة بالتعليم الثانوي ثلاث سنوات تخصصية متتالية، تنتهي بامتحان عام على مستوى ليبيا لتتوافر فيه كل الإمكانيات وتوصف له الجهود حرصاً على نجاح تلك الامتحانات ومصادقتها.

ويمنح الناجحون فيه شهادة إتمام المرحلة الثانوية التخصصية، ويشترط لقبول الطالب بالصف الأول الثانوي الحصول على شهادة إتمام الدراسة الإعدادية (التعليم الأساسي) والتي تسبق التعليم الثانوي، كما لا يزيد عمر الطالب عن الثامنة عشر عند الالتحاق بالسنة الأولى منه، وتكون الأولوية في القبول للطلبة الأصغر سناً، كما يراعى في القبول الأفضلية للطلاب الذين اظهروا تفوقاً ملحوظاً في مرحلة التعليم الأساسي، والدراسة بالتعليم الثانوي تخصصية من الصف الأول يتم توزيع الطلاب وفق ميولهم واهتماماتهم ورغباتهم واستعداداتهم مع مراعاة الأساليب التربوية والعلمية في اختيار وتوزيع الطلاب على التخصصات المتاحة بحسب الإمكانيات وحاجة المجتمع الحالية أو المستقبلية.

---

(1) سيد إبراهيم الجيار، التربية ومشكلات المجتمع، مكتبة غريب، الطبعة الثانية، 1977ف، القاهرة، ص125.



ويقوم بالتدريس بهذه المرحلة المهمة من التعليم مدرسون مؤهلون تأهيلاً علمياً وتربوياً على المستوى الجامعي، ويكون لكل مدرسة ثانوية مدير يعمل على رعايتها ويتابع سير العملية التعليمية والتربوية بها<sup>(1)</sup>.

وتخطط وتبنى المناهج الدراسية (النظرية والعملية التطبيقية) للمواد المقررة بها بما يحقق الأهداف العامة والخاصة لكل مادة مع التركيز على الاتجاهات الآتية:

1- تعميق الإيمان لدى الطلاب بأنهم يتلقون تعليمهم في هذه المرحلة ليكونوا قوى بشرية فعالة في ميادين العمل والإنتاج المختلفة.

2- تنمية روح التعاون الاجتماعي السليم بين طلاب هذه المرحلة وتوجيههم إلى احترام قيم وتراث مجتمعهم العربي والإسلامي.

3- إن يزداد فهم الطالب على اتباع الأسلوب العلمي الموضوعي في معالجة المشكلات التي تواجههم، وتواجه مجتمعهم اقتصادية كانت ام اجتماعية عن طريق إحساسهم بالمشكلة وتحديد أبعادها<sup>(2)</sup>.

وتعمل المرحلة الثانوية على الكشف عن ميول الطلبة واتجاهاتهم، وهو ما يتطلب الاهتمام بقدراتهم العلمية وإتاحة الفرصة للاطلاع والتزوير بالخبرات المتعلقة بالحياة بشكل عام<sup>(3)</sup>.

وبالاتجاه الديمقراطي السائد في المجتمع الليبي. ويسير التعليم الثانوي بخطى ثابتة، وذلك لضمان أفضل عائد تعليمي وتربوي وهكذا تطورت النظرة إلى التعليم الثانوي وتلاشت الفكرة الضيقة أمام الاتجاه الديمقراطي في التربية، وتطورت وسائل التربية

---

(1) قرار مجلس الوزراء بلائحة التعليم الثانوي بالجمهورية العظمى، بدون تاريخ، ص3.

(2) المصدر السابق، ص4.

(3) أحمد محمد القماطي، تطوير الإدارة التعليمية في الجماهيرية، الدار العربية للكتاب، تونس، ليبيا، الطبعة الأولى،

ص153.

المتمثلة في النظرة الحديثة والواسعة لمفهوم المناهج وطرائق التدريس وتقنيات الاتصال وتكنولوجيا التعلم، والإمكانيات والخدمات التربوية، وعلى أساس شمولية تلك النظرة فإن أهمية التعليم الثانوي تبدو من أهمية العملية التربوية ذاتها، ويتميز التعليم الثانوي بأهمية خاصة مصدرها تلك المهمة الملقاة على عاتقه، من حيث إعداد الطلبة للحياة العملية والاجتماعية وكذلك إعداده دراسته فيما بعد في المراحل العليا التالية(1).

### أهمية مرحلة التعليم المتوسط:-

وتأتي أهمية التعليم الثانوي في ليبيا كونه أداة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية واختصت المدرسة الثانوية بحيز غير قليل من الاهتمام شأنها في ذلك شأن المدرسة العربية، الأمر الذي جعل هذا التعليم يحظى بالاهتمام الذي يستحقه، ويبدو ذلك واضحاً في كثير من التقارير العلمية وتوصيات ومقترحات المؤتمرات الدولية والإقليمية ونتيجة لإدراك المؤتمر الإقليمي الثالث لوزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية والمنعقد في (مراكش) عام 1980 لحاجة دول المنطقة إلى الإطارات الفنية المدربة من الفنيين المهرة، والمعلمين المؤهلين والقادرين على تنفيذ المشروعات الإنمائية، والمساهمة في عملية التطوير الاجتماعي فقد أوصى المؤتمر بضرورة التوسع في التعليم الثانوي لسد الحاجات وذلك بدعم الدراسات العلمية والفنية والتكنولوجية على المستوى الثانوي والعالي مع تطوير محتوى التعليم وإمكانياته(2).

---

(1) سيد إبراهيم الجيار، مصدر سابق، ص126.

(2) محمد هاشم الفالوقي وآخرون. كذلك جاء في التوصية رقم (16) الصادرة عن مؤتمر أبو ظبي عام (1977ف)

ما يأتي: "على الدول العربية

كذلك جاء في التوصية رقم (16) الصادرة عن مؤتمر أبو ظبي عام (1977ف) ما يأتي: "على الدول العربية أن تعيد النظر بطريقة فردية أو جماعية في أهداف التعليم الثانوي ووظيفته وأن تعمل على إنشاء مراكز لتعليم وتدريب القيادات المسؤولة عن إعداد الكوادر حتى يمكنها من مقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية"<sup>(1)</sup>.

وليس ادنى جدوى التعليم الثانوي من التأكيد الذي ورد ضمن توصيات مؤتمر طرابلس عام (1980ف) حول رغبة الدول العربية في توسيع وتطوير أنظمتها التربوية وتحسينها من اجل تحقيق توازن أفضل بين النظم التربوية، وكيفية توجيه تلك النظم لإرضاء حاجات تلك الدول وبخاصة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية ومن هنا تبدوا حاجة المجتمع إلى تعليم ثانوي يزود المتعلم بثقافة واسعة في مختلف المجالات من جهة وعدم إهمال حاجته إلى نوع من التخصص اللازم لميادين العمل والإنتاج من جهة أخرى.. ويعد التعليم الثانوي بمثابة العمود الفقري للعملية التعليمية فهو يحتل مكاناً وسطاً بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي، ويقوم التعليم الثانوي بالعمل على تكوين كوادر ذات علم ومعرفة ومهارة، كما يقوم على توفير بيئة مناسبة يستطيع الطالب من خلالها ممارسة نشاطاته وتنمية قدراته وخبراته، تطبيقاً لفكرة "أن وظيفة المدرسة هي مساعدة المتعلمين لفهم أنفسهم والتوصل إلى حقائق ذات صلة بالنشاطات الإنسانية في مجال العمل والعلوم والفنون بطريقة ذاتية"<sup>(2)</sup>.

وشعوراً من المسؤولين بأهمية التعليم الثانوي في ارتباطه بأحوال المجتمع الذي يقوم فيه، وتشابك مشكلاته مع مشكلات المجتمع، مما ينتج عنه تشابه الكثير من

---

(1) المصدر السابق، ص153.

(2) رمضان القذافي، التعليم الثانوي في البلاد العربية، إدارة البحوث التربوية المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1982ف، ص ص12، 13.

مشكلات تعليميه مع أحداث المجتمع وما يدور فيه من أفكار، وما يسوده من فلسفة وما يطرأ عليه من تغييرات وتطورات وغير ذلك من أمور ولذلك اتجه تنظيم التعليم الثانوي منذ البداية إلى ربط مستوياته بأهدافه.

وقد بدأ ذلك من خلال نسق وتنظيم مناهجه، فقد عملت على إعداد الطالب لمواصلة دراسته الجامعية؛ واكتساب المهارات اللازمة للدراسة أو دخول معترك الحياة للمساهمة في بناء المجتمع الإنتاجي، ولقد سار التعليم الثانوي في بلادنا وفق اتجاهات وخطط وأسس تربوية سليمة من حيث إطاره الفكري العام، فكان عربياً إسلامياً لغة وتراثاً وحضارة وقيماً وأخلاقاً مع ارتباطه بالحضارة الإنسانية والمعرفة البشرية مما يجعل العمل على نجاحه وتقديمه مسؤولية الجميع، كل من موقعه وحسب قدراته وإمكانياته<sup>(1)</sup>.

معلم التعليم المتوسط:

تسعى العملية التعليمية إلى بناء شخصية الطالب وصقلها، وإعدادها للمشاركة في الحياة فالعملية التعليمية لم تعد مجرد عملية تلقين معلومات وحقائق للمتعلمين، إذ أن الهدف هو التغيير في سلوك المتعلمين من كافة النواحي، مع التركيز على المعلومات والحقائق والمعارف المرتبطة بشروط العملية التعليمية، والتربوية كالمناهج والوسائل المعنية وتقنيات الاتصال المختلفة والكتاب المدرسي ومن هنا يتوجب أن يكون معلم التعليم الثانوي يتمتع بمواصفات تؤهله للقيام بهذه المهمة الحيوية.

فالمعلم يقوم بتشكيل شخصية المتعلم وتمييزها، وإغنائها بالمتطلبات التي تجعل منه فرداً يشارك في الحياة عبر تنمية قدراته في أدوار نموها لتتسم بالصفات الاجتماعية لتحقيق الهدف التربوي، وهو إعداد الطالب للحياة فدور المعلمين لم يعد مقتصرًا على

---

(1) نبيل عامر صبيح، التعليم الثانوي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1971ف، ص1.

التنمية العقلية وتقدم المعلومات فقط(1).

وهذا ما يجعل التعليم الثانوي يتميز بمكانه بارزة لما له من المميزات التي يختص بها دون غيره من مراحل التعليم الأخرى ومن أبرزها:-

1- إنه يتناول الشباب في أدق مراحل نموهم (أي خلال فترة المراهقة)

2- إنه يهيئ الشباب ويعددهم لمواصلة الدراسة في التعليم العالي أو العمل في ميادين الحياة.

3- إنه يمثل عامل مهم لتنمية المهارات اللازمة للمواطنة الصالحة والفاعلة في المجتمع.

والمدرسة الثانوية مطالبة بأن تساهم بنصيب كبير في إعداد الطلاب وتهيئتهم مواصلة دراستهم وإعدادهم للعمل وهذا ما يعطي لمعلم التعليم الثانوي أهميته في العملية التعليمية والتربوية(2).

فتطوير المناهج التعليمية وربطها بالحياة الواقعية للمتعلمين، وترجمتها إلى واقع يمكن ملاحظته، واختيار انسب الأساليب التعليمية والطرائق التدريسية وأساليب التقويم إنما يعتمد في الأساس على المعلمين، لأنهم عصب العملية التعليمية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ أهدافها وغاياتها وتحقيق دورها في تطوير الحياة في عالمنا المعاصر.

وكما يعمل المعلمين في تشكيل سلوك طلابهم والتأثير في أفكارهم يمكن أن يلحق بهم اشد الأضرار، ويكون عاملاً من عوامل الإلتلاف لعقولهم (أن المعلم يمكن أن

---

(1) لطيفة القيادي، دراسات تربوية، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، مصراته، ليبيا، الطبعة الأولى، 1986م، ص85.

(2) إبراهيم عصمت مطاوع، عبد الغني عبود، في التربية المعاصرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1977م، ص151، 152.

يكون عاملاً من عوامل حب الطالب للعلم والتعليم بعامة ويمكن أن يكون من عوامل الاضطراب النفسي (1).

ويرى التربويون أن المعلمين رموز المعرفة والثقافة والحضارة في مجتمعاتهم (إذا أحببت أن تعرف ثقافة بلد من البلاد فانظر إلى مدارسها....، وهذا ما جعل بعض العلماء التربويون يرجعون إلى تأكيد الحقيقة التي مفادها، أن كفاءة المعلم المهنية وأدوارهم التربوية تقاس وتتحدد بالآثار التي يتركها في طلابه وهذا ما يجعل المعلم يولج اهتمامه في إنجاز العملية التعليمية والتربوية وتنقيف العقول وإعداد الطالب الكفاء. وقد ذهب البعض إلى أن خلاصة التربية وإنقاذها من مفسدها لا يكون إلا بتأثير المثقفين الخبراء من المعلمين في عقول طلابهم الذين هم تحت رعايتهم وهذا ما يزيد من أهمية ووجوب بحث وتقصي ومعرفة مشكلات المعلم المهنية وأدواره التربوية.

ومما زاد من أهمية المعلم في العملية التعليمية: التغير الهائل الذي حدث في مفهوم التدريس وفي مسؤوليات المعلم المهنية والتربوية والإنسانية والثقافة والاجتماعية والأدوار المطلوبة والمتوقع أن يقوم بها في مدرسته ومجتمعه، فالتدريس لم يتوقف عن تغيير الكتب وترديد كلماتها وعباراتها وشرح ألفاظها ومصطلحاتها، بل أصبحت عملية فنية تتطلب فهما لطبيعة المتعلمين الذين يقوم المعلم بتدريسهم وفهم خصائص نموهم وميولهم ورغباتهم ومستوياتهم العقلية والمعرفية وفهم حاجاتهم النفسية والاجتماعية والتعليمية، كما يتطلب فهما لطبيعة التعليم والطرائق السليمة التي من شأنها أن تساعد على تحقيق التعلم المثمر وقد أصبحت المدرسة تهتم بتنمية المتعلمين كلهم وتغيير

---

(1) جيرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1986م،

سلوكهم في كافة جوانب شخصياتهم أكثر من اهتمامها بمجرد إكساب المعرفة وحفظ المعارف والمعلومات واسترجاعها.

ولكي يقوم المعلمين بواجباتهم اتجاه طلابهم فهم بحاجة إلى تذليل الصعوبات والمشكلات المهنية والدراسية والفنية والإدارية التي تواجههم ومعرفة أدوارهم التربوية المختلفة، وتمهيد السبل أمامهم لضمان افضل النتائج التربوية وهذا يعطي مؤشراً بأن كل ما يبذل من جهود في التربية لا يعني شيء إذا خلا ميدانها من معلم قادر على تحمل تبعاتها والقيام بأداء متطلباتها. وهذا ما يعطي للعملية التعليمية بعد اكثر جدوى وفعالية وللمعلم أهمية أخرى.

المشكلات التي تواجه معلم التعليم المتوسط:

#### 1- كثرة الأعباء التدريسية:

أن كثرة الأعباء التدريسية لمعلم التعليم الثانوي من شأنه أن ينعكس سلباً على الإنتاجية والفاعلية المهنية والعلمية للمعلم، وعلى باقي جهوده ونشاطاته الأخرى، وبخاصة في ظل الأعداد الكبيرة للطلاب وازدحام الصفوف بهم، فقد أوضحت الإحصائيات بأي معدل الطلاب بصفوف التعليم الثانوي في بلادنا قد بلغ (32) طالباً بالصف الواحد<sup>(1)</sup>.

الأمر الذي لا يعطي الفرصة كاملة -وكما ينبغي- للابتكار والإبداع والتجديد واستخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس، كما لا يمكنهم الاهتمام ورعاية الطلبة الموهوبين والمتفوقين وذوي المواهب والقدرات المختلفة في إبراز تلك القدرات وتمييزها والاستفادة منها، كذلك لا يمكنهم علاج نواحي القصور التي تواجه المتعلمين والتي

---

(1) المركز الوطني للبحوث الإقليمية والتدريبية، تطور التعليم في ليبيا، اللجنة الشعبية العامة للتعليم والشباب والبحث العلمي والتكوين المهني، ليبيا، ص 86.

تتمثل في التسرب والتأخر الدراسي، مما يجعلهم يبذلون جهوداً إضافية تجاه تلك الصعوبات وذلك يؤثر بدوره على أدائهم المهني، ويعوق مشاركتهم في النشاطات والأعمال والمهام المدرسية، مما يقلل من فرصة الاستفادة من خدماتهم بالمدرسة وقد أشارت الدراسة (عيسى) إلى أن كثرة الأعباء التدريسية الأسبوعية تمثل إحدى أكبر المشكلات التي تحد من مشاركتهم في مختلف الواجبات المدرسية وتحرم المدرسة جهودهم<sup>(1)</sup>.

كما أوضحت دراسة (الخطيب) بأن العبء التدريسي (كثرة الحصص الأسبوعية) تمثل إحدى العقبات والصعوبات والمشكلات أمام المعلمين بمدارسهم<sup>(2)</sup>. وأكدت دراسة (عبد العزيز) أن الأعباء التدريسية، ومناخ العمل، والأنظمة الإدارية تمثل أهم المشكلات المهنية التي تواجههم في مدارسهم، وجاء في اقتراحهم أن بقائهم واستمرارهم في مهنة التدريس مرهون بتخفيف الأعباء التدريسية وتحسين أجواء العمل وتطوير الأنظمة الإدارية والفنية<sup>(3)</sup>.

كما أشارت دراسة (أبو مغلي) إلى نفس النتائج حيث جاءت مشكلات ضغط العمل بالمدرسة، والأعباء التدريسية من أهم مصادر مشكلات المعلمين المهنية بالمدرسة<sup>(4)</sup>.

وتمثل الأعباء التدريسية صعوبات للمعلمين تمنعهم أو تحد من مشاركتهم في الأنشطة المدرسية المختلفة نتيجة لتركز جهودهم حول طلبتهم ومشكلاتهم الصفية وأن عدم توافر الوقت الكافي واللازم للمعلمين لتغطية المتطلبات الدراسية وعلاج نواحي

---

(1) عيسى العجيلي، مصدر سابق، ص 163.

(2) أحمد الخطيب، مصدر سابق، ص 123.

(3) عبد العزيز حمد البائع، التطور التدريجي للكفاءات التعليمية السعودية، اتجاه المدرسين والإداريين نحو مهنة التعليم ومواصلة الدراسة (أثناء الخدمة)، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد الأول: 1989، ص 55.

(4) سمير أبو مغلي، مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية بالأردن، مركز البحث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، الأردن، المجلد السادس، ص 27.



القصور المختلفة لطلبتهم يجبر بعض المعلمين لتغطية تلك المتطلبات بحرص إضافية، أو على حساب بعض المواد الأخرى<sup>(1)</sup>.

## 2- غياب الحوافز للمعلمين:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، وهذا بدوره يحتم عليه العيش في الجماعة والتكيف معها، والعمل من خلال برامج تلك الجماعة وفق منظومة متناسقة من الخطط والأهداف التي تتطلب بذل جهوداً مختلفة ينتج عنها تفوق وتميز في قدرات، وإمكانيات الأفراد مما يتوجب والحال كذلك عدم إهمال تلك القدرات، ومقابلة ذلك بالتشجيع والعرفان، والامتنان وتقديم الحوافز المناسبة لحجم تلك الخدمات.

أن غياب الحوافز بجميع أنواعها للمعلمين يعكس بشكل واضح بأنهم لا يحظون بالتقدير المناسب، الذي يقابل الدور الذي يقومون به، وهذا بدوره يؤثر على اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وتصبح هذه المهنة غير ذات جدوى ولا تمثل غاية، ولا تشكل طموحاً لهم مما يقلل من دافعيتهم نحو حب المهنة، وفي تعاونهم في خدمة المدرسة، وتحقيق أهدافها، وكذلك نقل رغبتهم للمهنة وتصبح غير قادرة على جذب الطلبة المتفوقين وأصحاب القدرات العالية للعمل كمعلمين.

كما أن الحماس والحيوية والإقبال على المهنة سينخفض تدريجياً للبحث على بدائل ومهن أفضل توفر لهم ما فقد في مهنتهم وتسد القصور في مهنة التعليم. وأوضحت دراسة (حمد) بأن عزوف الأفراد عن مهنة التعليم كانت لأسباب متنوعة ومختلفة كان غياب الحوافز والمكافآت والترقيات والتكريم اهم ثلث المشكلات والعقبات<sup>(2)</sup>.

---

(1) محمد عيد ديراني، درجة كفاية الممارسات التربوية لمعلمي المدارس الحكومية في الأردن، مجلة دراسات، العدد الثاني، 1992م، ص38.

(2) عبد العزي حمد البائع، مصدر سابق، ص55.

كما أن غياب الحوافز بأنواعها يعد من مشكلات المعلمين متمثلاً في عدم تعزيز مكانتهم الاجتماعية وقلة إشباع رغباتهم وطموحاتهم المستقبلية.

### 3- تدريب المعلمين الجدد

العملية التعليمية منظومة متكاملة وشاملة لذا يجب عدم إغفال أي من مكوناتها، وهي كذلك عملية نمو مستمر مما يتوجب على المعلمين مسايرة ذلك النمو والتطور، وذلك بدوره يتطلب جهوداً تتناسب وحجم المهام والواجبات المهنية والتربوية للمعلمين - لاسيما- الجدد منهم وحديثي العهد بالمهنة غالباً ما يحتاجون إلى العون والمساعدة من زملائهم ذوي الخبرة الكبيرة والدراية الواسعة بشؤون العملية التعليمية، وكذلك من إدارة مدارسهم، والمشرفين التربويين وكل ذي علاقة بالتربية وفق إمكانياته ليسهم بدوره في البناء التعليمي ويساهم في تكامل بناء المجتمع.

فاذا كانت المؤسسات تهتم بتدريب وتأهيل العاملين بها من حين لآخر كحاجة أساسية وضرورية فإن المعلمين الجدد وحديثي التخرج أحوج ما يكون للتدريب والتأهيل حتى يمكنهم من التكيف والانسجام مع ظروف المهنة، والتغلب على المشكلات المختلفة، والاستعداد للصعوبات المتوقعة.

وقد أوضحت بعض الدراسات أن المعلمين الجدد أكثر عرضة وإحساساً بالمشكلات المهنية من زملائهم الآخرين ذوي الخبرة الطويلة، وتنقصهم الفاعلية المهنية والقدرة على تقدير المواقف، وكذلك مهارة الاتصال والتواصل مع الآخرين والتفاعل السليم مع طلابهم، ويعاني المعلمين الجدد من صعوبات كعدم قدرتهم على الاختيار بين أفضل أساليب التدريس وبرامج التقويم.

أن تقديم الخدمات للمعلمين الجدد ومساعدتهم في تنمية قدراتهم وتطوير معارفهم وتذليل الصعاب والعقبات التي تصادفهم هي غاية وأهداف برامج تدريب وتأهيل المعلمين وأن عدم تقديم المساعدة للمعلمين الجدد في بداية خدمتهم يمثل بالضرورة

أحدى مشكلاتهم وأكدت ذلك دراسة (طلعت) التي أوضحت بأن المعلمين الجدد في حاجة مهمة وضروري للمساعدة ويأتي التدريب في مقدمة وسائل تلك الإعانة(1).

#### 4- عدم تعاون المدرسين في خدمة أهداف المدرسة.

إن عدم تعاون المدرسين في خدمة أهداف المدرسة هو نتيجة قصور تعاني منه الأسرة المدرسية مما يجعل أمواج وعواصف الخلافات تعصف بسفينة المدرسة فالمدرسة منظومة لا تتكامل وظيفتها إلا بتعاون جميع أطرافها في خدمة أهدافها بغية تحقيق تلك الأهداف فغياب التعاون بين المعلمين ينعكس سلباً على مجمل الجهود التي تبذل بالمدرسة بل تقلل من فاعليتها، وتعرقلها وقد يرجع ذلك إلى عدم وضوح أهداف المدرسة للمعلمين مما يجعلهم يحجمون على المشاركة في إدارة مدارسهم، وغير واثقين من نجاحهم في تحقيق غايات تربوية من خلال أهداف غير واضحة المعالم وبالتالي يفضلون عدم التعاون على الوقوع في الفشل.

وربما جاء عدم تعاون المعلمين في خدمة أهداف مدرستهم كنوع من ردود الفعل اتجاه إدارة المدرسة لعدم استجابة هذه الأخيرة لمطالب المعلمين ومقترحاتهم أو عدم تقديرها لجهودهم، فقد أوضحت نتائج أول دورة تدريبية تربوية للمعلمين عام (1972م) لدراسة أوضاع ومشكلات التعليم في ليبيا.

إن غرض أهداف المدرسة لدى بعض المعلمين كان من أهم المشكلات التي تواجه العملية التعليمية في بلادنا(2).

---

(1) طلعت حسن عبد الرحيم، خبرة العام الأول في مهنة التدريس وتأثيرها على الاتجاهات النفسية لخريجي كليات التربية، مجلة جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثاني، سبتمبر، 1984م، ص96.

(2) محمد عاشور احمد، نحو مشاركة فعالة للأباء في التعليم الليبي، مجلة الدراسات التربوية، قسم التربية، كلية التربية، جامعة طرابلس، طرابلس، ليبيا، 1981، ص129.

وقد أشارت دراسة (قسطنطين) في نتائجها إلى وجود كراهية خفية ونفور كبيرين لدى المعلمين لإدارة مدارسهم، بسبب استخدام إدارة المدرسة للمنح والمكافآت كأدوات للعقاب، وأن علاقة الإدارة بالمعلمين تحكمها انتماءات اجتماعية وحضارية ومسائل ذاتية شخصية مما يحول وتعاون المعلمين في خدمة أهداف مدرستهم<sup>(1)</sup>.

وكذلك أشارت دراسة (نيويورك) إلى أن عدم تقدير جهود المعلمين وإهمال مطالبهم ومقترحاتهم يجعل منهم عناصر غير متعاونة في خدمة أهداف المدرسة وبالتالي لا يستفاد من إمكاناتهم في حين تكون المدرسة أحوج ما يكون لتلك الجهود<sup>(2)</sup>. فالعملية التعليمية جملة من الأعمال والمهام التي تتطلب تعاون الإدارة مع باقي الأطراف لتحقيق أهداف الجماعة المدرسية، فغياب التعاون يعني بعثرة الجهود المبذولة وعدم الاستفادة من الطاقات والإمكانات البشرية بالمدرسة وبالتالي عدم قدرة المدرسة على أداء رسالتها.

ويبدو من خلال الدراسات التي تناولت أوضاع المعلمين محلياً وعربياً وعالمياً باختلاف الأمكنة الأزمنة والأنظمة التعليمية إلى معلمي المعمورة يعانون في الغالب مشكلات ويواجهون صعوبات متشابهة.

##### 5- عدم تعاون أولياء أمور الطلبة مع المدرسة:-

المدرسة الحديثة هي التي تعمل في المجتمع لتحقيق أهدافه ومن خلال أفرادها (بمعنى مدرسة المجتمع) وهذا يعني عدم قدرتها على العمل بمعزل عن المجتمع وعدم اهتمام المدرسة بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية بأولياء أمور الطلبة بأهمية التعاون مع المدرسة وقلة اتصالهم بها، قد يسهم في وجود هذه المشكلة فالتواصل بين المدرسة

---

(1) جورج قسطنطين، تأثير أسلوب المدير وضبطه للوضع المدرسي على رضا المعلمين وتحصيل التلاميذ، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، المجلد الثامن، العدد الثاني، 1981م، ص19، 20.

(2) يوسف الرضي، الحاجات المهنية لمعلمي العلوم، مركز البحوث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، الأردن، المجلد الخامس، ص196.

والبيت من عوامل نجاح المدرسة، في تحقيق دورها التربوي والاجتماعي والإنساني، ويساعد كذلك أولياء الأمور على معرفة أحوال المدرسة والوقوف على حقيقة ما يجري بها وكذلك معرفة إمكانيات المدرسة وبرامجها التربوية ومناشطها السنوية للمساهمة في تلك البرامج والاستفادة من النشاطات المختلفة وإتاحة الفرصة أمام الأهالي لاستغلال مرافق المدرسة إمكانياتها في المناسبات الاجتماعية والدينية، التي تقام في المجتمع حتى تقوم المدرسة بدورها المتوقع، ويتعدى النشاط المدرسي أسوار المدرسة حتى تكون (مدرسة المجتمع)، ويذهب البعض إلى أن عدم وضوح أهداف المدرسة لأولياء أمور الطلبة، قد يسهم في عدم التواصل بينهم والمدرسة، فقد أشارت دراسة (المقدمي) إلى أن عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة يعود للمدرسة نفسها<sup>(1)</sup>.

وأوضحت دراسة (فينمان) إلى أن عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة جاء نتيجة لضعف علاقة المدرسة بأولياء أمور طلابها، وإنما من المشكلات التي يعاني منها المعلمين بمدارسهم<sup>(2)</sup>.

**وكذلك دراسة (حجازي) التي أشارت إلى جملة من النتائج منها:**

عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة، مؤشر لعدم ووضوح أهداف المدرسة لأولياء الأمور، وعدم توعية المدرسة لأولياء لأهمية التعاون معها، وعدم وجود مقابلات منتظمة بين المعلمين وأولياء الأمور، والمدرسة لا تجعل أمر تعاون الأولياء معها جزء

---

(1) محمد المقدمي، العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، جامعة طرابلس، كلية التربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، طرابلس، ليبيا، 1980م، ص 59.

(2) محمد عيد دبراني، مصدر سابق، ص 196.

من اهتماماتها الإدارية والفنية، بل تكتفي بدعوتهم في احتفالات نهاية الموسم الدراسي، أو عند الضرورة (1).

كما أوضحت نتائج أول دورة تدريبية لدراسة أوضاع التعليم في ليبيا إلى: أن غموض أهداف المدرسة لأولياء الأمور، ونفور المدرسة من مشاركة وتعاون أولياء الأمور مع المدرسة على خدمة بيئتها، ساهم بصورة كبيرة في عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة ويعد ذلك من أهم المشكلات التي تواجه المعلمين (2).

#### 6- تدني نظرة المجتمع لمهنة التدريس:

عندما سُئل المعلمون عن السبب الذي يجعل زملاءهم في المهنة يتركونها ولماذا لا يشكل الانضمام إلى مهنة التعليم طموحاً لكثير من الطلاب المتفوقين جاءت مشكلة تدني نظرة المجتمع لمهنة التعليم كأهم الأسباب من وجهة نظرهم (3) كما ذكرت دراسات أخرى إلى أن تدني نظرة المجتمع لمهنة التعليم من أكبر المشكلات التي يعاني منها المعلمين فقد أشارت دراسة (الخطيب) إلى أن نظرة المجتمع غير مناسبة لمهنة التعليم وأن المهنة لا تتمتع بتقدير المجتمع ولا تلاقي احتراماً (4).

وكذلك دراسة (عقيلان) فقد جاءت متفقة مع ما سبق من دراسات وأوضحت أن المعلمين يشعرون بأنهم متدنية في المجتمع وأنهم يعانون من نظرة المجتمع السلبية لمهنة التعليم (5).

---

(1) عائشة صالح حجازي، مجالس الآباء والمعلمين في الأردن، مركز البحث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، المجلد الأول، 1989م، ص 41، 42.

(2) محمد عاشور احمد، مصدر سابق، ص 129.

(3) الهلال الشريبي، بعض المشكلات التي تواجه المعلمين في أداء مهنتهم، مجلة دراسات تربوية، يناير، 1995، ص 187.

(4) أحمد الخطيب، مرجع سابق، ص 122، ص 123.

(5) محمد موسى عقيلان، العلاقة بين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم وفاعلية المعلم في مهنة التدريس، مركز البحث والتطوير التربوي، الأردن، جامعة اليرموك، المجلد الأول، 1989م، ص 196.

وكذلك جاءت نتائج دراسة (سلامة) التي تبين رغبة كبيرة لدى الكثير من المعلمين وحتى المدربين منهم في الانصراف عن العمل بالتدريس، بسبب انخفاض المستوى الاجتماعي لمهنة التعليم (1).  
تدريب المعلمين:

ترى بعض الاتجاهات الحديثة أن التدريب من الأساليب الإشرافية التي يمكن استخدامها من أجل تطوير كفاءات المعلمين التعليمية، نظرية كانت، أو عملية، فالتدريب وسيلة للاطلاع على كل جديد في مجال التربية، وضرورة لمواجهة التغيرات السائدة في أوجه النشاط الإنساني، ويكون ذلك عن طريق الممارسة الفعلية، والتطبيق العملي لمحتويات البرامج التربوية، والتي تهدف إلى زيادة كفاءة العاملين، وإتاحة الفرص أمامهم للبحث، والتجريب في المجال الحقيقي لتخصصهم بما يكون مؤثراً في اكتساب خبرات جديدة تساعد على القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل (2).

ومن ذلك معرفتهم لمتطلبات المادة الدراسية من حيث طرقها، وأساليبها وأدواتها، وكذلك معرفة خصائص الطلاب الجسمانية، والانفعالية، والعقلية، وطرائق التدريس العامة، والخاصة، والأساليب المناسبة لتدريس كل مادة يقوم المعلم بتدريسها، ومعرفة الإمكانيات المتوفرة في البيئة المحلية المحيطة بالمدرسة وكيفية توظيفها في التعليم، والتعلم، والمعارف، الحديثة، وتطوراتها المتصلة بموضوع المادة الدراسية، وأثرها في عمليتي التعليم، والتعلم.

---

(1) محمد احمد سلامة، بعض المتغيرات الاجتماعية والعقلية والمعرفية وسمات الشخصية المرتبطة بمستوى أداء طالبات كلية التربية بجامعة قطر في مادة التربية، المجلة العربية للبحوث التربوية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد (10)، العدد الأول، يناير، 1995م، ص115.

(2) يعقوب حسن نشوان، الإدارة والإشراف التربوي، عمان، الأردن، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 1992م، ص97، 268.

وكذلك يسهم التدريب في تطوير الجانب العملي للعاملين، وذلك في رفع قدرة المعلم على إدارة الصف، والتخطيط للدروس، واستخدام الوسائل والأجهزة التعليمية، ووسائل الاتصال، وتوظيف الكتاب المدرسي، وكذلك قدرة المعلم على إثارة أفكار الطلاب بما يساعد على تطوير أساليب تفكيرهم، وأفكارهم(1).

### مفهوم التدريب:

يتوقف مفهوم التدريب وفلسفته، على مفهوم النظام التعليمي للمجتمع والاستراتيجية العامة للمنظومة التربوية، وبناء على ذلك فقد يكون التدريب وسيلة التعليم عن طريق التلقين لزيادة المعلومات "أو نظاماً معقداً يعتمد على نظريات علم النفس والاجتماع والإدارة لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأصلي للمعلم، تركيزاً على سلوك المعلم وتفاعله مع التلميذ داخل الفصل الدراسي وكذلك المهارات التدريسية(2) أو التركيز على النمو المهني للمعلم وزيادة دافعيته.

وقد يعتبر التدريب أثناء الخدمة عملياً تستهدف نمو المتدرب مهنيًا وفكريًا، وثقافياً وتربوياً، باعتباره عملية تعليم مستمر مدى الحياة بتكامل التدريب مع الأعداد ولا ينفصل عنه بناء على معرفة عمية الاحتياجات التدريبية المشتقة من حاجات المتدرب والمدرسة والمجتمع معاً.

ويفهم التدريب بأنه تزويد الدارسين بالمعارف والمهارات الجديدة والمطلوبة في عملهم طبقاً لدراسة الاحتياجات بما يحقق تطوير العملية التربوية(3).

---

(1) محمد سليمان شعلان، الإدارة المدرسية والإشراف الفني، الأنجلو المصرية، القاهرة، 1987م، ص173-174.

(2) محمد احمد نبيه، تطوير التدريب بوزارة التربية والتعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، 1995، ص75.

(3) محمد عزت عبد الموجود، "تدريب المعلمين أثناء الخدمة" دراسة في المفهوم والوظيفة، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين، أثناء الخدمة، البحرين، 1976، ص19.



وهناك إجماع عام بين رجال التعليم والتدريب، على أن التدريب الفعال أثناء الخدمة يُعدّ أمراً حيوياً وأساسياً بالنسبة لجودة التعليم، ولذلك يؤمنون بأن التدريب مفهوماً متسعاً يشمل جوانب كثيرة ويتضمن:

- جميع الأنشطة التي تهدف إلى تنمية وتشجيع تعلم المعلمين، ولا يقتصر فقط على الأنشطة التي تشملها البرامج بشكل رسمي<sup>(1)</sup>.

فالتدريب يجب أن يشمل جميع الأنشطة التي تهدف إلى إثراء وتنمية ودعم تعلم المعلمين<sup>(2)</sup>.

أي الأنشطة التي تسمى أحياناً بالإشراف التربوي، التطوير الوظيفي، تطبيق المناهج ولذلك فإن استراتيجيات التدريب أثناء الخدمة تجمع ما بين الأنشطة التي تمارس من خلال البرامج والتي لا تعتمد على برامج.

### أهمية التدريب:

إن إعداد المعلم قبل الخدمة لم يعد كافياً لممارسة المهنة طوال حياته المهنية، وإنما أصبح التدريب المستمر المتكامل وسيلة أساسية تمكن العاملين في الحقل التعليمي من أداء مهامهم بكفاءة ونجاح.

لذلك يُعدّ التنظيم الجيد، والمستمر للتدريبي أثناء الخدمة أمراً ضرورياً لأفراد أية مهنة وبخاصة للمعلمين، لأن التربية تحتل مكاناً استراتيجياً في مهمة بناء الإنسان، فالتجديد وإعادة التأهيل أمران ضرورياً لمواجهة التحديات ومتابعة التطورات التربوية ليصبح دور المعلم تحقيق التعلم الذي لا يؤدي إلى مجرد التكيف للظروف السائدة.

---

(1) Michael, wallace, training foreign teachers Areflective approach cambridge teachers training development, 1975, p4-50.

(2) أمانة اللجنة العشبية للتعليم، الإدارة العامة للشؤون التعليمية، (تقرير حول تنظيم التعليم في ليبيا، ليبيا، ص9.

وإنما التعلم المستمر الذي يقود إلى تحقيق الحياة الأفضل، ومن هنا باتت مهمة المعلم اليوم أكثر دقة وصعوبة، وأشدّ عناء... مما يتطلب تقديم عناية كبيرة وتربية مستديمة وتبدو أهمية التدريب أثناء الخدمة في ما يلي:-

1- لم يعد التدريب عملاً منفصلاً عن إعداد المعلم، بل يكملان بعضهما وأصبح التدريب نوعاً من التعليم المستمر مدى الحياة للمعلم، بحيث يواكب التدريب المتغيرات السريعة المعقدة علمياً ومعرفياً وتكنولوجياً باستمرار.

2- لأهمية الدور الذي يلعبه التعليم في حياة المجتمعات على مختلف درجات تطورها رسمت الخطط، ووضعت الأهداف، ونفذت البرامج التدريبية المتعاقبة بهدف تطوير معلمها.

3- النظام التعليمي يوفر العنصر البشري المتعلم المتدرب، وأساس إعداد هذا العنصر البشري هو المعلم، لذلك فإن تدريب العاملين في حقل التعليم تدريباً مستمراً يساعد في تحقيق التنمية البشرية الفعالة ووسيلة من وسائل الاستثمار الحقيقي للقوى البشرية صانعة التنمية.

4- يساهم النظام التدريبي في تطوير النظام التعليمي لأي مجتمع، وقد أوضحت إحدى دراسات "اليونسكو" أن حل المشاكل التربوية المستقبلية الكثيرة يعتمد في الأساس على التدريب مثل:

مشاكل التقدم المعرفي السريع، وعدم المساواة في الفرص الخاصة بالحياة والتعلم وعدم كفاية الوظائف المتاحة للعمل، وأن للتدريب دوراً متزايداً في تنمية القوى البشرية وكذلك يعمل على<sup>(1)</sup>:

- إعداد وتهيئة المعلمين للتطور العلمي والتكنولوجي.

---

(1) UNESCO, Reflections on the future Development of education, paris, 1985, p35.

- يمثل عملية استثمارية، ويحقق العدالة الاجتماعية.

5- التدريب أثناء الخدمة عملاً معقداً يحتاج إلى تخصصات متعددة، فهو يحتاج إلى معد برامج/ مدرّبين/ معد أجهزة/ ومصمم اختبارات لتقويم التدريب-إلى غير ذلك.

6- أصبح التدريب مرتبطاً بحاجات المجتمع المتزايدة مثل:

- التعليم وعالم العمل: تعليم الراشدين مدى الحياة مع تغير المعرفة والعمل وهو ما يفرض على النظام التدريبي مسايرة عامل العمل.
- الدور المتغير للمعلم: نظراً للمتغيرات المتعددة في أدوار المعلم فإن هناك اتجاهاً متزايداً لأن يتخصص المعلم في وظيفة واحدة، كموجة أو كباحث تعليمي، متخصص في التكنولوجيا التعليمية... إلى غير ذلك.

7- التدريب أثناء الخدمة لم يصبح مقصوراً على المعلمين وإنما كل العاملين في الحقل التعليمي وأصبحت المدرسة وحدة أساسية للتدريب.

8- تداخل متزايد بين المدرسة والعالم الخارجي: تتجه النظم التعليمية إلى زيادة التدريب العملي كلما أمكن خارج المدرسة، ومن هنا كان لابد للمعلمين من الانتظام في دورات تدريبية بالمصانع ومؤسسات البيئة ليستطيعوا نقل الخبرات العلمية إلى تلاميذهم، وأصبح النظام التعليمي مرتبطاً بالحياة، والمجتمع بصورة أكبر، واشمل، واعم، ويسمى هذا النوع أحياناً بتعليم المجتمع<sup>(1)</sup>.

## الاحتياجات التدريبية:

---

(1) محمد أحمد نبيه، تطوير التدريب بوزارة التربية والتعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، 1995، ص15.

هي تلك الاحتياجات التي تسعى عملية التدريب إلى توفيرها ويقصد بتحديد الاحتياجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى<sup>(1)</sup> وثمة جملة من الأسس الواجب مراعاتها عند تحديد الاحتياجات التدريبية منها:-

1- تحليل الأداء.

2- تحليل المهمة.

3- تحديد الكفايات.

4- دراسة المقدرة والكفاءة.

5- مسح الاحتياجات التدريبية.

ويوجب المربون بمراعاة الأساليب الفنية والعلمية وتؤخي الحرص في تحديد طرق

جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ذلك:-

أ- الملاحظة.

ب- الاستبيانات.

ج- المناقشات الجماعية.

وتكمن أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في الاتي:-

- تحديد الأهداف التدريبية.

- تصميم البرنامج التدريبي ونشاطاته.

- تقويم البرنامج التدريبي.

- النتائج المتوقعة منهم.

- تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم.

سبل التدريب:

---

(1) عبد الرحمن توفيق، تخطيط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، سلسلة المناهج التدريبية المتكاملة، مصر.

- 1- وجود فلسفة واضحة لسياسة التدريب تستند إلى خطط تدريب المعلمين من واقع الحاجات التدريبية.
  - 2- التواصل بين أهداف التدريب والمستوى الفلسفي الاستراتيجي والتنفيذي وفلسفة المجتمع.
  - 3- توفير العدد الضروري والكافي من العنصر البشري لإدارة التدريب ويقصد بذلك المؤهلات والخبرة والتدريب فأخصائي التدريب يجب أن يعين وفق تحليل وظيفي وكفاءة مهنية وليس بناء على ترقية نمطية.
  - 4- العمل على توفير المكان المناسب مهنيًا وتربويًا وإنسانيًا والمزود بالمرافق اللازمة والضرورية للتدريب، ودعم ومساندة برامج ومناشط التدريب المختلفة مادياً.
  - 5- إتاحة الفرصة كاملة أمام جميع العاملين للمشاركة في تحديد وتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية ليوكب متطلبات العملية التعليمية وحاجتهم التدريبية.
  - 6- التنوع في برامج التدريب من حيث التوقيت، والأساليب، والمحتويات ليحصل كل معلم على فرصة حقيقية للتدريب.
  - 7- متابعة مخرجات التدريب وحساب تكلفة البرامج التدريبية.
  - 8- تلافي القصور في أهداف وموضوعات ووسائل التدريب وحدة تنفيذ البرامج وتقييمها والإعداد المسبق لوحدات برامج التدريب والاستعداد للظروف الطارئة.
  - 9- التنسيق بين الإدارات والوحدات المختلفة التي يفرضها أمر التدريب.
  - 10- تكامل العناصر التربوية من تخطيط، وتنسيق وتنفيذ، وتقييم للبرامج التدريبية<sup>(1)</sup>.
- طرق تدريب المعلمين الحديثة:

---

(1) محمد هاشم فالوقي، التدريب أثناء العمل، الدار الليبية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا، طرابلس، 1985م، ص212.

1-المحاضرات: وهي أسلوب من الحديث لتقديم الحقائق والمعلومات وهدفها الإعلام بالموضوع والإجراءات والخطوات والتطبيق والمراجعة والتوضيح ومن الضرورة لنجاح التدريب مراعاة عيوب المحاضرة.

2-المؤتمرات: وتعتمد على المناقشة الجماعية لتحقيق الهدف بالأسئلة، والأجوبة والتعليق ولها ثلاثة أنواع المناقشة الموجهة، المؤتمر التدريبي، وحلقة النقاش ومن مزايا المؤتمرات تحقيق حرية الرأي والتعبير لكن من عيوب المؤتمرات ما يتوقف على وزنه بين باقي العوامل.

3-البيان العملي: فيه يؤدي المدرب الفعلي لعمله، أو عمل يبين فيه ما يجب القيام به من خطوات وكيفية القيام به بحيث يصبح المدرب قادراً على القيام بهذا الأداء بعد الشرح ويستخدم البيان العملي مع طرق أخرى كالشرح، وتوضيح مبادئ العمل بواسطة المعدات والأجهزة والتدريبي على أسلوب الفريق في العمل.

4-طريقة الأداء: وهي التدريب العملي المتصف بالدقة والإتقان والسرعة تحت ضغوط معينة، وهي تعلم بالممارسة كأداء مستقل أو أداء جماعي أو في شكل فريق وطريقة الأداء هذه تستعمل كطرية لاحقة أو تالية للبيان العملي.

5-التعليم المبرمج: وهو أسلوب وطريقة للتعلم الذاتي وفيها يتقدم المتدرب في اكتساب المعارف والمهارات، لتحقيق الأهداف التدريبية من خلال سلسلة من الخطوات ثم ترتيبها سلفاً وتسمع هذه الطريقة للمتدربين بالتقدم في البرنامج طبقاً لمعدلات سرعة تعلمهم، ويحصلون على معلومات فورية عن صحة أجابتهم في كل خطوة.... ويقلل هذا الأسلوب في معدلات الفشل ولذلك تستخدم في توفير تعليم علاجي، تعليم تعويضي، صقل مهارات، إعادة تدريب، تطوير المعلومات والمعارف الإنتاجية

والإدارية، مراعاة الفروق الفردية في التعلم، وتوفير وسيلة للمراجعة، والتمرين على المعارف، والمهارات اللازمة للتدريب اللاحق.

6- الواجبات الدراسية: ويقصد بذلك تكليف المعلمين المتدربين بقراءات في كتب ودوريات، أو إعداد مشروع بحث، أو حل مشكلات، وتشمل هذه الطريقة تحديد أنشطة تعليم ذات فائدة، وفاعلية، وتوقع المشكلات والصعوبات التي سيواجهها المتدربون بموضوع معين أو مراجعة مواد تعليمية سابقة.

7- التدريب الفردي: وذلك بأن يعمل المدرب مباشرة مع متدرب واحد، وهي مواصفة التدريب للاحتياجات التدريبية الفردية، وتعتبر طريقة فعالة في تحقيق أهداف التدريب ولكن هذه الطريقة من أكثر طرق التدريب تكلفة.

8- استخدام مزيج من الطرق: وهي تحقيق بين مزايا عدة طرق معاً.

9- طريقة دراسة الحالة:- وتتمثل في مناقشة موقف من واقع الحياة وتتطلب تحليلاً عملياً ومناقشة وتبادل حر للآراء، ويعتمد التدريب بهذه الطريقة على توزيع تقرير على المتدربين لملاحظة الحالة في صورة واقعية دقيقة وهذه الطريقة تفيد في تنمية القدرة على الملاحظة، والمناقشة، وتنمية القدرة على الحكم على الأمور، واستنتاج مبادئ وتنمية مهارات العلاقات الإنسانية وان كانت هذه الطريقة مكلفة، ومعقدة وتحتاج إلى وقت طويل.

10- طريقة الحادثة: وهي نوع من أنواع دراسة الحالة وفيها تُعرض الحادثة على المتدربين عرضاً مختصراً يمثل ذروة الحادثة، ثم يُعطى المتدربون مساحة زمنية تسمح بدراسة الحالة وتحديد المطلوب ثم عرض أسئلتهم، بحيث تكون محدودة يجاب عليها (بنعم، أو لا).

ومن خلال المناقشة يمكن للمجموعة طرح المشكلة والقرارات اللازمة والمقترحات الضرورية لحلها.

11- الزيارات الميدانية: وهي جولة مخطط لها بعناية شديدة لمكان خارج مكان التدريب، وتهدف الزيارة إلى إتاحة الفرصة للمتدربين لمشاهدة الأشياء مباشرة والعمليات والمواقف التي لا مثيل لها في التدريب.

12- جلسات النقاش: وفيها يقسم المتدربين إلى عدة فرق، أو مجموعات كل فرقة من (3-10) أفراد تحت توجيه وإشراف منسق، لتقديم وجهات نظر في موضوع أو مشكلة ويمثل كل فريق جوانب مختلفة من الخبرات والاتجاهات الفكرية.

13- المقالات الجماعية: وتتمثل في حوار بين خبير ومجموعة متدربين لمدة ما بين 30-50 دقيقة.

14- طريقة اللجان: وفقا لهذه الطريقة تعطي لمجموعة من المتدربين يتراوح عددها ما بين ثلاثة وسبعة أفراد جانباً من جوانب المشكلة، ويطلب منهم دراسة هذا الجانب والوصول لنتائج واقتراحات وحلول، وهذه الطريقة تسمح بالتعميق والتكامل في حل المشكلات وتناول كل جوانبها.

15- تمثيل الأدوار: ويتضمن التمثيل التلقائي للموقف بواسطة فردين أو أكثر طبقاً لما يشعرون به ويقوم باقي المتدربين بالملاحظة والنقد وتستخدم هذه الطريقة في حل كثير من مشاكل العملية التعليمية وتهدف إلى:-  
أ. جوانب المشكلة بصورة واقعية.

ب. تنمية الفهم والتقدير لوجهة نظر الآخرين، والقيم والسلوك الشخصي والاتصال وهذه الطريقة تعطي للمتدربين فرص لاكتشاف أنماط جديدة للتصرف، بينما في بقية الطرق يجربون طريقة واحدة، بالإضافة لا جادة الانتباه واتقان الملاحظة ويعاب على طريقة تمثيل الأدوار أنها تأخذ وقتاً كبيراً من حيث الأعداد والتطبيق وتتطلب مدرباً خبيراً<sup>(1)</sup>.

---

(1)



# الدراسات السابقة

مقدمة:

يهدف هذا الفصل على استعراض دراسات السابقة التي تناولت الموضوع محل الدراسة في هذا المجال، وذلك للاستفادة منها في هذه الدراسة.

أولاً-الدراسات العربية:

1-دراسة هجران (2003) بعنوان " تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين ، مدخل لبناء

برنامج تدريبي من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين " .

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين وبناء برنامج تدريبي

مقترح من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة حيث تم تحديد الحاجات

التدريبية للمعلمين من خلال دراسة استطلاعية على عينة من المختصين، وقد تم بناء

استبانته طبقت على عينة الدراسة التي تكونت من 110 فرداً ومنهم (28) يحملون درجة

الدكتوراه و(55) يحملون الماجستير و(27) يحملون درجة البكالوريوس وبعض أفراد

العينة يعملون قادة تربويين وبعضهم مشرفون تربويون والباقيون متخصصون بكليات

التربية بالجامعات السعودية.

وقد استخدم الباحث النسب المئوية والانحرافات المعيارية والمتوسطات كأساليب

إحصائية لتحليل بيانات الدراسة .

وقد كان من أهم نتائج الدراسة الميدانية:

- بناء برنامج تدريبي مقترح يهدف إلى تهيئة المعلمين المتميزين للعمل الإشرافي ودعم

- وتشجيع الأفكار الجيدة في الإشراف التربوي وتطبيقاتها ميدانياً.
- إكساب المعلمين معارف علمية ومهنية جديدة في مجال تخصصاتهم.
- ومن أهم توصيات الدراسة:
- تدريب المعلمين على تحديد احتياجاتهم التدريبية أو تجريب البرنامج المقترح لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
- متابعة أثر البرنامج التدريبي بعد تصميم المقررات اللازمة للموضوعات.
- ضرورة إعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية الحالية التي تنفذها وزارة المعارف لتلبي حاجات المعلمين.
- إجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة من وجهة نظر المعلمين لمعرفة مدى حاجاتهم إلى التدريب.

## 2-دراسة جبر (2002) بعنوان "تقديم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة".

هدفت الدراسة إلى تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين المتدربين والمشرفين التربويين في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث أعد استبانة طبقها على عينة الدراسة التي تكونت من (535) فرداً منهم (213) معلماً و(242) معلمة و(80) مشرفاً تربوياً، وتم تطبيق أداة الدراسة في نهاية البرامج التدريبية المنعقدة في نهاية العام الدراسي 2001/2000.

وتكونت أداة الدراسة من (91) فقرة موزعة على ثمانية مجالات هي:

- (الحاجة إلى التدريب - تخطيط البرنامج التدريبي - أهداف البرنامج التدريبي -
- محتوى البرنامج التدريبي - الأساليب والوسائل التعليمية - إمكانات المركز التدريبي -

تقويم البرنامج التدريبي - وجهة نظر المعلمين المتدربين في أعضاء هيئة التدريب).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- إن المعلمين بحاجة ماسة إلى المزيد من البرامج التدريبية تراعي في جوهرها الجودة والحدثة وحاجات المعلمين.
- ربط أهداف البرنامج التدريبي بمشكلات البيئة المحلية.
- توفير الحوافز المادية والأدبية للمتدربين.
- ضرورة أن تكون هناك متابعة ميدانية لأثر التدريب.
- إنشاء مركز تدريبي متخصص ملحق به مكتبة.
- وقد أوصت الدراسة بما يلي:
- ضرورة مشاركة المعلمين والمشرفين التربويين عند التخطيط للبرامج التدريبية.
- أن يتولى مسؤولية التدريب مدربين أكفاء.
- ان تكون البرامج التدريبية متعددة ومتنوعة لتلبية الحاجات التدريبية.
- اعتبار التدريب أساساً للترقية إلى وظيفة أعلى.
- متابعة نتائج البرامج التدريبية عن طريق الزيارات الميدانية وقياس أثر التدريب وانعكاسه على نتائج التلاميذ.

### 3-دراسة الخطيب والعيلة (1998) بعنوان "التخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تخطيط برنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والتعرف على العوامل المؤثرة في عملية تخطيط وتصميم برنامج تدريب المعلمين أو التعرف إلى عملية تصميم برنامج تدريب المعلمين.

وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

وتكونت عينة البحث (400) معلم ومعلمة ثم اختياريهم عشوائياً من معلمي المرحلة الثانوية وتم استبعاد (40) استبانة لعدم ورودها فأصبحت العينة (360) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومنها:

- إن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ضرورة حتمية وعملية إلزامية ويجب أن تكون منظمة.
- أن يشارك جميع المهتمين بالتدريب في تخطيط البرامج التدريبية.
- وأوصت الدراسة بضرورة التعاون والتنسيق بين كليات التربية والتعليم وأن يشمل تخطيط البرامج التدريبية جميع المعلمين في مراحل التعليم المختلفة وعلى فترات منتظمة خلال ممارسته المهنية وكذلك تنوع هذه البرامج بحيث تتناسب وحاجات مختلفة فئات المعلمين أثناء الخدمة، وإلحاق حملة المؤهلات المتوسطة من المعلمين بكليات التربية للحصول على الدرجة الجامعية الأولى وإسهام البرامج التدريبية في حل مشكلات التعليم المختلفة عن طريق الدراسات والأبحاث الميدانية.

#### 4-دراسة على محي الدين راشد (1990) بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين".

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم أهداف وأسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة، والكشف عن واقع إعداد المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين والتعرف على أهم معوقات برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث أعد استبانة طبقها على عينة الدراسة التي تكونت من (200) معلماً ومعلمة يتبعون لمديرتي القاهرة والفيوم بمصر واستخدم الباحث النسب المئوية ومعاملات الارتباط وأساليب التباين الأحادي كأساليب إحصائية لتحليل البيانات.

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة:

- لا تحقق الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين بمصر الأهداف المرجوة منها.
- ليس لهذه الدورات أي أثر فعال على مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم المدرسية.
- غالباً ما يوجد هدر ملحوظ عند إقامة تلك الدورات للمعلمين، اعتماداً غالبية الدورات على إلقاء المحاضرات.
- وقد اوصت الدراسة بما يلي:
- أن يكون حضور المعلم للدورات التدريبية معياراً أساسياً من معايير حصوله على العلاوات والترقيات.
- ضرورة توفير الأماكن المناسبة والوقت الكافي للمعلمين لحضور هذه الدورات.

ثانياً-الدراسات الأجنبية :

#### 1-دراسة ويبستر WEBSTER (2000) بعنوان " المعلمون في أولى سنوات

## الخدمة "

وهدفت الدراسة وهي دراسة حالة إلى متابعة عدد من المعلمين الجدد (11 معلم) خلال السنة الأولى من خدمتهم بهدف التعرف على تطور أدائهم خلال تلك السنة وقد تمت المتابعة الميدانية لهؤلاء المعلمين في ثلاث مدارس ثانوية حكومية في ولاية نيوجرسي الأمريكية.

وكان من نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى للخدمة.

- المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور فيها أداء المعلمين بشكل فاعل.

- المدارس ذات التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أداء المعلمين فيها ضعيفاً.

2-دراسة كاتشنجز CATCHINGS (2000) بعنوان " بعض أساليب التطوير المهني للمعلم " .

وهدفت إلى اكتشاف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنية في التدريب المهني في بعض المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية وقد تركزت الدراسة على أربعة مدارس ابتدائية فقط من هذه الولاية (كدراسة حالة) وكان من نتائج هذه الدراسة ما يلي:-

- ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدارس أثناء الخدمة .

- ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب الإدارة المدرسية الحديثة.

- توفير العدد الكافي من الأجهزة التكنولوجية الحديثة.

- الاستعانة بخبراء لتدريب المعلمين علي الأجهزة التكنولوجية.

3-دراسة برامبلت BRAMBLTT (2000) بعنوان " تحليل برامج المعلمين الجدد ".

وهدفت إلى تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة ، لتحديد الاحتياجات التدريسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج ومنها :

- تضمين برنامج تدريب المعلم الجديد للممارسات التدريسية والتدريبية قبل الانخراط في مهنة التعليم .

- تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلاب في الجامعة أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم بمهنة التعليم.

- تطوير البرنامج التدريبي ليشمل تنظيم وإدارة الموقف الصفّي .

4-دراسة رولي Rowley (1999) بعنوان "أثر المعلم الممارس على المعلم الجديد في أثناء الخدمة".

هدفت هذه الدراسة إلى تشجيع المعلم الجديد في المدرسة غرفة الصف، وعرض في هذه الدراسة اتاها جديداً لرعاية المعلم الجديد وهو على عتبة العمل الميداني عن طريق تعيين معلم ممارس ومرافق ناصح للمعلم الجديد وهذا التعيين قائم على أساس تقديم النصيحة من معلم ممارس خبير بالمهنة إلى معلم جديد تتقصه الخبرة (التدريب بالأقران).

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة للمعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج:

1-ضرورة توفر عدد من الصفات في المعلم الناصح ومنها:

أ- أن يكون معهوداً عليه القيام بدور الناصح.

ب- أن يوجه المعلم المتدرب دون إصدار أية أحكام مسبقة.

ج- أن يمتلك مهارة تقديم الإرشادات المساعدة.

د- أن يمتلك قوة تأثير في علاقته مع مختلف الأشخاص.

هـ- أن يتواصل بروح الأمل والتفاؤل.

و- إن نتائج مستويات طلبة المعلمين الجدد لا تقل عن مستويات نتائج تلاميذ يعلمهم

معلمون لهم خبرة أربع سنوات ويدرسون نفس المواد لفصول مماثلة.

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

أولاً- الدراسات العربية:

1-دراسة إبراهيم (1998) بعنوان: " الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك

المؤسسي وبعض المتغيرات الديموجرافية "

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى فحص آثار الرضا عن العمل بين المعلمين على أداء المدرسة وخاصة الجانب غير المادي والمتمثل في انتشار سلوك الإيثار، التطوعية، الحماسة، واتباع التعليمات والتي يشار إليها بالسلوك المؤسسي، وعلاقة المتغيرات الديموجرافية بكل من الرضا عن العمل والسلوك المؤسسي للمعلم، كذلك علاقة الحراك المهني، المكانة، الرضا عن العدالة بكل من الرضا عن العمل والسلوك المؤسسي للمعلم.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (176) معلمًا ومعلمة من مدينة بور

سعيد وبعض مدن القناة بحيث تغطي كل المتغيرات الديموجرافية (الجنس، السن، مدة

الخبرة، المؤهل) بشرط ألا تقل مدة خبرتهم في العمل عن عامين.



أداة الدراسة: استخدم الباحث استبانة تحتوي على مقياس الرضا عن العمل، ومقياس السلوك المؤسسي واستبيان المتغيرات الديموجرافية.

نتائج الدراسة:

أ) كلما زادت الفئة العمرية يزيد متوسط درجة الرضا حتى الفئة العمرية (40-49) سنة ثم تنخفض درجة الرضا في الفئة (50-59) أما بالنسبة للرضا المعرفي فقد لوحظ أنها تزيد بزيادة السن بشكل عام حيث كانت الفئة العمرية الأخيرة أكثرها من حيث الرضا المعرفي.

ب) يزيد متوسط درجة الإناث على درجة الذكور في كل من الرضا الكلي والرضا المعرفي بصورة دالة إحصائياً.

ج) ترتبط درجة التطوعية بالرضا الوجداني فقط دون الرضا المعرفي أو الدرجة الكلية.

د) لا يرتبط اتباع التعليمات بالرضا الوظيفي.

هـ) لا ترتبط عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات بدرجات السلوك المؤسسي.

2-دراسة حجو (1997) بعنوان: " مستوى الرضا عن المهنة لدى معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية العليا الحكومية في محافظات غزة "

أهداف الدراسة: التعرف إلى العلاقة بين متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، التأهيل التربوي، التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة) ودرجة الرضا عن المهنة لدى معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية العليا بمحافظة غزة.  
منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من بين معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية العليا بلغت (270) معلماً ومعلمة.

أداة الدراسة: عبارة عن استبانة تم تقسيمها إلى (6) مجالات هي: مجال طبيعة المهنة ومتطلباتها، المجال الاجتماعي، مجال العائد المادي، مجال الإدارة المدرسية، مجال الإشراف الفني، مجال المناهج الدراسية.

نتائج الدراسة:

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس والتخصص الأكاديمي في مجال طبيعة المهنة والإشراف التربوي لصالح ذوي التخصصات الإنسانية.

ب - العائد المادي يعد مصدراً رئيسياً لعدم رضا المعلمين والمعلمات.

ج - الإدارة المدرسية والمجال الاجتماعي من أهم مصادر الرضا لأفراد عينة الدراسة.

3-دراسة أبو عابد، (1997) بعنوان: " محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية " .

أهداف الدراسة: تحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وإلقاء الضوء على بعض الثغرات في السلوك القيادي لدى مديري المدارس ومديراتها.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: اختيرت عينة طبقية عشوائية تكونت من (523) معلماً ومعلمة منهم (219) معلماً.

أدوات الدراسة: استخدم الباحث استبيان للتعرف على السلوك القيادي للمديرين تم تطويره من قبل هالبن (Halpin) يشتمل على (22) فقرة، واستبيان لقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين تم تطويره من قبل لستر (Lester) يشتمل على (12) فقرة.

نتائج الدراسة:

أ) وجود ارتباطات إيجابية بين متغيرات السلوك القيادي لمدير المدرسة ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ب) أظهر المعلمون رضاً وظيفياً عن عملهم أكبر مما هو لدى المعلمات.

ج) أبدى المعلمون والمعلمات الذين يحملون شهادة البكالوريوس رضاً وظيفياً عن عملهم أكبر منه لدى حملة الشهادات الأخرى.

د) أظهر المعلمون والمعلمات الذين لهم خبرة لا تقل عن (10 سنوات) رضاً عن عملهم أكبر منه لدى ذوي الخبرة المتوسطة والقصيرة.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

1-دراسة وثيرل (Wetherell, 2002) وهدفت إلى الكشف عن "العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية في منطقة موريس Morris في ولاية نيوجيرسي New jersey.

حيث شملت الدراسة (23) مدير مدرسة و(396) معلم، واستخدم في الدراسة نموذج هيرسي وبلانشرد لقياس أنماط القيادة ومقياس آخر للرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن نمط الإخبار Telling حقق أعلى مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين في مجال الإشراف والمكافآت الطارئة وظروف العمل والاتصال وفي الرضا الكلي، وأظهرت الدراسة أيضاً أن عوامل العمر والجنس لم تكن دالة إحصائياً على ارتباطها في الرضا الوظيفي.

2-دراسة ايبس (Epps, 2002): وقد هدفت إلى تحديد "الاستراتيجيات التي يتبعها مدير المدرسة من أجل تحسين تحصيل الطلاب وتحسين إنتاجية المعلمين وتحقيق رضاهم الوظيفي".

واتخذت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وقد تم جمع المعلومات من خلال المقابلات مع المديرين والمعلمين وأولياء الأمور ومن خلال الاستبانات والملاحظة والتقارير المدرسية، وقد اعتمدت الدراسة النظرية الموقفية والتي من خلالها يستطيع الباحث أن يبين أثر النمط القيادي لمدير المدرسة على البعد الاجتماعي، وقد استخدم الباحث أداة تطوير التخطيط المدرسي من أجل تحسين التحصيل الأكاديمي (SIPAAA) واختبار أيوا للمهارات الأساسية (ITBS) وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن أن يتبعها مدير المدرسة لتحسين إنتاجية المعلمين ورضاهم الوظيفي وبالتالي الذي يؤدي بالضرورة إلى تحسين تحصيل التلاميذ وهي كما يلي:

- بناء الثقة مع المعلمين .
- السماح للمعلمين في اختيار المواد التعليمية اللازمة والتي يرغبون باستعمالها .
- استخدام نمط الاتصال المفتوح مع المعلمين وأولياء الأمور والطلاب .
- تشجيع التعاون بين أعضاء مجموعة العمل .
- احترام آراء المعلمين .
- تحسين المناخ المدرسي .
- تشجيع التغيير المنظم.

**3-دراسة برونيتي (Brunetti, 2001) بعنوان "اختبار مدى الرضا عن العمل عند**

**معلمي المدارس العليا والدوافع التي يقدمها لهم مدير المدرسة للبقاء في العمل".**

واستخدم الباحث أداة مسح بالإضافة إلى المقابلات التي أجراها مع أفراد عينة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المدارس العليا ذوي الخبرات الطويلة سجلوا

مستوً عاليًا من الرضا الوظيفي بالرغم من ظروف العمل الصعبة وكانت أبرز العوامل الدافعة لديهم كما يلي:

- العمل مع الطلاب.
- حبهم وولعهم للمواضيع التي يدرسونها .
- الاستقلالية في العمل .
- الإثارة التي توفرها لهم الصفوف الدراسية.

#### 4-دراسة ديفز وويلسون (Davis & Wilson, 2000) بعنوان "أثر تفويض السلطة

من قبل مدير المدرسة على دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي".

تكونت عينة الدراسة من (57) مديراً ومديرة و(660) معلماً ومعلمة وكانت أدوات الدراسة عبارة عن: أداة لقياس سلوك المدير في التفويض (PEB) وأداة تايمون Tymon في قياس الرضا الوظيفي والضغط والدافعية، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة هامة بين تفويض السلطة والدافعية فكلما زاد تفويض السلطة زادت دافعية المعلمين للعمل، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة بين دافعية المعلمين والرضا الوظيفي وضغوط العمل، كما أظهرت النتائج أن الإدارة الديمقراطية المتمثلة في المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابياً مع الدافعية نحو العمل.

## التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة في كل من البيئة العربية والأجنبية ، يتضح أن هناك اتفاقاً عاماً بين الدراسات على احتياجات البرامج التدريبية للمعلمين، كما اتفقت هذه الدراسات على أهمية استخدامات متنوعة لتحديد احتياجات المعلمين الجدد وتدريبهم أثناء الخدمة، مع ضرورة تقويم البرامج التدريبية واستخدام التقنية والتكنولوجيا بشكل مستمر للوقوف على نقاط القوة والضعف فيها، في ضوء المستجدات المعاصرة، وإن أهم ما يمكن استخلاصه من خلال الإطلاع على الدراسات أنها تنوعت وتباينت في أساليبها ، وطرقها، وأدواتها فمنها ما استخدم الاستبيان لجمع المعلومات، ومنها من استعان بالمقابلة الفردية والجماعية في حين استخدم بعضها الأسلوبين معاً، واستعمل بعضها الآخر المقاييس وذلك بحكم طبيعة، وأهداف تلك الدراسات، وتباينت كذلك في بعض الخصائص، والمتغيرات كالمؤهل العلمي، والتخصص الدراسي، والجنس، والخبرة المهنية.

وتنوّعت كذلك في أماكن إقامتها، وأزمنتها، والمؤسسات التي اشرفت عليها فبعضها أجريت بواسطة أفراد للحصول على درجات علمية مختلفة، ومنها ما كان يهدف إلى تطوير العملية التعليمية، وتحسينها، وقد يرجع ذلك الاختلاف، والتباين في الأهداف، والمتغيرات، والأدوات المستخدمة، لمتغيرات الأنظمة التربوية، والمراحل الدراسية، والفترات الزمنية والأماكن التي أقيمت بها وكذلك تنوّعت في نتائجها، وهذا ما يدل على تنوع جوانب العملية التعليمية، وذلك خير أداة لتطوير ، وتحسين العملية التربوية، ومعرفة نواحي الخلل، والقصور وذلك لتأمين الحلول الممكنة لتلك العيوب، وقد ساهمت هذه الدراسات في إتاحة الفرصة للباحثة للتعرف على طبيعة هذه الدراسات، ومناهجها وكذلك الاستفادة منها وتعرف مناهج البحث التي اتبعتها تلك الدراسات، تعرف

كيفية بناء أدوات الدراسة وتحديد المجالات والفقرات لكل مجال، الإطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وشكلت هذه الدراسات ونتائجها مرجعاً لمناقشة نتائج الدراسة الحالية.

وكذلك لاهتمام بالنواحي التي لم تشمل عليها تلك الدراسات وكذلك الاستفادة من نتائج وتوصيات تلك الدراسات في وضع قصور علمي لمحتويات ومكونات هذه الدراسة في إطارها النظري والتطبيقي.

# الفصل الثالث

## إجراءات الدراسة



## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة

#### مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات تم اتباعها في الدراسة ، ومن ذلك تعريف بمجتمع الدراسة، ووصف عينتها، بالإضافة إلى أداة الدراسة المستخدمة (الاستبيان)، وخطوات إعدادها والتأكد من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة، وفيما يلي وصفاً للعناصر السابقة:

#### مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع الأفراد أو الأشياء ، أو العناصر ، اللذين لهم خصائص يمكن ملاحظتها، ولما كان من أهداف الدراسة التعرف على أهم صعوبات تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة وعلاقتها برضاهم الوظيفي بمرحلة التعليم المتوسط بمدينة الزاوية وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المفتشين التربويين ومدراء المدارس وموظفين مكاتب تدريب المعلمين.

ويتكون مجتمع الدراسة من الآتي:

- 1-المفتشين التربويين بمكتب التعليم بالزاوية للعام الدراسي (2015-2016) البالغ عددهم الإجمالي (461)مفتش ومفتشة منهم (319) ذكور - (142) إناث.
- 2- جميع مدراء المدارس والبالغ عددهم (23) منهم (20) ذكور، و(3) إناث.
- 3-مكتب تدريب المعلمين بالزاوية ويضم (4) ذكور وفق الإحصائية التي تحصلت عليها الباحثة.

الجدول رقم (1) يوضح مجتمع الدراسة من كل الأصناف

النوع	العدد
1- المفتشين التربويين	461
2- مدراء المدارس	23
3- مكاتب تدريب المعلمين	4

## جدول رقم (2)

### يوضح جميع مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزاوية

المدرسة	ر.م
مدرسة الأمل الثانوية	.1
الزاوية الثانوية بنين	.2
الزاوية الجنوبية المشتركة	.3
جوددائم الثانوية	.4
الضياء الثانوية	.5
سعاد الهنقاري الثانوية	.6
ضي الهلال الثانوية	.7
جمال عبدالناصر	.8
شهداء فبراير	.9
القدس الثانوية	.10
بئر ترفاس المشتركة	.11
بئر القلالي المشتركة	.12
بئر عز الدين المشتركة	.13
الفاسي الثانوية	.14
طلائع النصر المشتركة	.15

المدرسة	ر.م
الفجر الجديد الثانوية	16.
السلام الثانوية	17.
محمد فرحات الزاوي الثانوية	18.
أسامة بن زيد	19.
رمضان زعमित	20.
محمد كامل مصطفى	21.
خولة بنت الأزور	22.
شهداء الزاوية	23.

### عينة الدراسة:

يعدّ اشتقاق العينة بطريقة ممثلة للمجتمع الأصلي خطوة أساسية في جمع المعلومات، والبيانات الضرورية للوصول إلى نتائج دقيقة حول موضوع الدراسة ويتم اختيار العينة وفقاً لطرق معينة، وشروط مضبوطة حتى تكون العينة ممثلة لجميع خصائص المجتمع الأصلي التي تم اختيارها منه، وهذا يتطلب تحديد المجتمع بدقة. ويرى بعض أهل الاختصاص في القياس، والتقويم بأن اختيار عينة الدراسة التي تتم وفق أسس، ومعايير وقواعد علمية يمكن من خلالها الحصول على نتائج يعتمد عليها، ويوقف بها، وفي هذا الصدد يوصي المربين بأنه في المجتمعات الصغيرة الحجم نسبياً يجب ألا يقل عدد أفراد العينة في تلك المجتمعات على (20%) من مجتمع الدراسة<sup>(1)</sup>.

(1) أحمد سليمان عودة، فتحي حسين ملكاوي، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، مكتب الكتاني، أريد، الأردن، 1962م، ط2، ص167-168.

جدول رقم (3) يوضح عينة الدراسة

النوع	رجال	نساء	المجموع	النسبة
المفتشين التربويين	160	20	180	92.2%
مدراء المدارس	20	3	23	100%
مكتب تدريب المعلمين	4	-	4	100%
المجموع الكلي			207	

ودلت البيانات والمعلومات التي توفرت في عينة الدراسة على أن الجزء الأكبر من عينة الدراسة كانت من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (89%). كما يتضح أن الجزء الأكبر من عينة الدراسة كانت من فئة الدبلوم الخاص حيث بلغت نسبتهم (31%) وبلغ النسبة المتجمعة لحملة الدبلومات (74.1%).

#### أداة الدراسة:

تم الاستعانة بالاستبيان وهي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب. وقد استخدم الاستبيان كأداة رئيسة نظراً لملائمته لموضوع الدراسة وذلك للحصول على المعلومات والبيانات من قبل عينة الدراسة لمعرفة آراء أفراد العينة حول الصعوبات التي تحول دون تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة. وقد تمت الاستعانة بمجموعة من الدراسات والاستبيانات والأدبيات التربوية وتم الاعتماد على استبيان (مصطفى عبدالجليل مصطفى أبوعطوان) بعد تحويله بما يناسب البيئة المحلية والاستفادة من رأي أساتذة التربية وعلم النفس الخصوص..

والاستبيان: وسيلة الحصول على إجابات لعدد من الأسئلة المكتوبة في نموذج يعدّ لهذا الغرض، ويقوم المجيب بمئة بنفسه(1).

ويعدّ الاستبيان من الأدوات التي يستخدمها المشتغلون بالبحوث التربوية على نطاق واسع بهدف الحصول على حقائق عن الظروف، والأساليب القائمة فعلاً، وكذلك هو أداة مناسبة لهذه الدراسة، لأن أفراد العينة منتشرون في أماكن متباعدة داخل المدينة ، وفي أطرافها، كما يمتاز الاستبيان بسهولة استعماله، وقلة تكاليفه وإتاحة الفرصة لأفراد العينة للإجابة على جميع أسئلته بدقة، وعناية ويكون لديهم وقت مناسب، ويعطيهم فرصة التركيز ، والتريث للإجابة بكل حرية، وارتياح ويتم تقسيم الاستبيان إلى قسمين رئيسين هما:

القسم الأول: الخصائص العامة المتعلقة بمجتمع الدراسة مثل (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة)، وذلك لغرض الحصول على معلومات عامة تبين الخصائص المهنية والعلمية لأفراد مجتمع الدراسة.

القسم الثاني: يشمل العبارات التي تم إعدادها وصياغتها بعد عملية التحكيم، حيث ضمت استمارة الاستبيان 10 محاور وكل محور يحتوي على عدد من الفقرات، وتهدف للحصول على المعلومات اللازمة والضرورية لدراسة مشكلة الدراسة واختبار أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

وعلى ذلك تم تحديد مجالات الاستبيان على النحو الآتي:

1- مجال صعوبات تتعلق بالاحتياجات التدريبية.

2- مجال صعوبات تتعلق بتخطيط البرامج التدريبية.

---

(1) جابر عبد الحميد وآخرون، مناهج الدراسة في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1978، ص254.

3- مجال صعوبات تتعلق بأهداف البرامج التدريبية.

4- مجال صعوبات تتعلق بمحتوى التدريب.

5- مجال صعوبات تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية.

6- مجال صعوبات تتعلق بالمركز التدريبي.

7- مجال صعوبات تتعلق بتقويم برامج التدريب.

8- مجال صعوبات تتعلق بالمدرسين.

9- مجال صعوبات تتعلق بتوقيت البرامج التدريبية.

10- مجال صعوبات تتعلق بالمدرسين.

11- مجال صعوبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية.

وتم صياغة الفقرات بحيث تصبح صالحة للاستخدام في المجتمع المحلي، وبعد ذلك تم عرضه على مجموعة من المهتمين بشؤون الإدارة، ومجالاتها من أساتذة قسم الدراسات التربوية والنفسية بجامعة الزاوية لإبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم بالخصوص، وكذلك تم عرض تلك الفقرات على عدد من المعلمين، ومديروا المدارس، وموظفين المكاتب التربوية، وبعض ممّن لديهم اهتمامات بموضوع الإدارة التربوية بقصد معرفة آرائهم، والاستفادة من خبراتهم المهنية، والعلمية، والإدارية وطلب منهم التفضل بأداء ملاحظاتهم حول جميع الفقرات، ومدى تحقيقها للغرض الذي أعدت من أجله، وبناءً على ما تم جمعه، والحصول عليه من آراء، ومقترحات تمت إعادة صياغة فقرات الاستبيان من جديد للتأكد من سلامة، وصحة فقرات الاستبيان بصورة الجديدة، والحصول على فقرات قادرة على تحقيق الهدف، ثم عرض الاستبيان على عدد من أساتذة قسم التربية، وعلم النفس (بجامعة الزاوية) ، وطلب منهم التكرم بتعديل، وإضافة، وحذف، ودمج ما يلزم.

وقد استفادت الباحثة كثيراً من جميع المقترحات والتوجيهات التي أبدتها كل من عرض عليهم الاستبيان اكرة لهم جهودهم ، ومقدراً فضلهم. وبناءً على الملاحظات، والآراء الواردة تم وضعها في صورتها الأخيرة، وأصبح في شكله النهائي يتكون من (56) فقرة تكون الإجابة عليها وفق ميزان من التقدير رباعي، كبيرة جداً، كبيرة، بسيطة، لا توجد صعوبة ويقوم أفراد العينة (المستجوبون) بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي يرى أنه يتفق مع وجهة نظره، والأنسب في تقديره، وما هو كائن فعلاً.

### تقنين الاستبيان:

تم الاعتماد على ثلاث مؤشرات هامة في تقنين الاستبيان وهي:

الصدق ، الثبات، الموضوعية.

#### أ- الصدق:

اعتمد على الصدق الظاهري (FACEVELIDITY) لفقرات الاستبيان دون سواه من أنواع الصدق للاختيار، أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات، وكيفية صياغتها، ومدى وضوح هذه المفردات، والمصطلحات، وتعليمات الاختبار، ومدى دقتها، ودرجة ما تتمتع به من موضوعية<sup>(1)</sup>.

وبعد إعداد وصياغة فقرات الاستبيان (للسعوبات التي تحول دون تدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة بمرحلة التعليم المتوسط في مدينة الزاوية) في صورته الأولية تم الاعتماد على الصدق الظاهري لقياس فقراتهم، والذي يتم عن طريق التأكد من أن المقاييس تقاس بالفعل المقصود منها حيث يشير الصدق الظاهري إلى أن الأداة

---

(1) رمزية الغريب، التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية، 1977، ص68.

تكون صادقة إذا كان مظهرها يشير إلى ارتباطها بصدق المقياس وذلك للتأكد من أن هذه الأداة ملائمة لجمع البيانات لذلك فقد تم عرض استمارة الاستبيان على الاستاذ المشرف على هذه الرسالة والذي قام بإبداء ملاحظاته على فقرات هذه المحاور حيث تم الاستفادة من هذه الملاحظات وكما تم أيضا عرض المقاييس على نخبة من المتخصصين في علم التربية وعلم النفس وعلم الإحصاء وبعد ان تم إجراء التعديلات اللازمة سواء الحذف أو الإضافة في الفقرات حتى تم التوصل إلى المقاييس الجيدة والذي أعدت للتطبيق.

#### ب- الثبات:

يقصد به أن يعطي الاستبيان نفس النتائج، أو قريباً منها إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة ، ومتشابهه<sup>(1)</sup> ويشير الثبات إلى جانبين:

الجانب الأول: وهي وضع الفرد، أو ترتيبه بالنسبة لمجموعته لا يتغير جوهرياً إذا ما أعيد عليه تطبيق نفس الاختبار.

الجانب الثاني: هي الحصول على نتائج لها صفة الاستمرار عند تكرار الاستبيان.

وقامت الباحثة بعد ذلك باختبار مدى مصداقية وثبات المقاييس المستخدمة في الاستبيان، وقد تم استخدام معامل ألفا كورنباخ Alpha Cornbach للتحقق من جودة وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، وذلك من خلال منظومة التحليل الإحصائي "Spss" ، حيث تكون قيمة معامل ألفا كورنباخ بين (0، 1)، وهو يبين درجة الارتباط الداخلي بين إجابات عناصر العينة، فعندما تكون قيمته صفر فإن ذلك يدل على عدم

---

(1) رجاء محمود أبو علام، مناهج الدراسة في العلوم النفسية والتربوية، دار الجامعات للنشر، مصر، ط3، 2001، ص455.



وجود ارتباط بين الإجابات أما إذا كانت قيمته واحد فإن ذلك يدل على أن الإجابات مرتبطة مع بعضها البعض ارتباطاً تاماً، وتعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا كورنباخ هي 0.60 (60%) فأكثر.

علماً بأن معامل الثبات ألفا يمكن حسابه من خلال المعادلة التالية:

$$a = \frac{N \times P}{1 + P(N - 1)}$$

حيث أن:

N: تمثل عدد الجمل أو الأسئلة (Items).

p: تمثل متوسط الارتباطات الداخلية بين الجمل أو الأسئلة ومن نتائج اختبار ألفا كورنباخ في هذه الدراسة للأسئلة المتضمنة في صحيفة الاستبيان والموزعة على عينة الدراسة، نلاحظ ما يلي:

1- أن قيمة (معامل ألفا كورنباخ) لفقرات المقياس مصنفة حسب المحاور كانت أكبر من القيمة (0.60)، مما يدل على وجود ارتباط بين إجابات العينة حول الفقرات أو العبارات المكونة لهذه المحاور.

2- أن قيمة (معامل ألفا كورنباخ) لمجموع فقرات المقياس البالغة (56 فقرة) بلغت (0.921) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي جداً بين إجابات العينة حول الفقرات أو العبارات المكونة لهذا المقياس الكلي.

ج- الموضوعية:

ويقصد بالموضوعية أن يكون لأسئلة الاستبيان نفس المعنى، والمفهوم عند مختلف أفراد العينة أي ان فقرات الاستبيان عند الجميع تعني نفس المدلول، ولا تقبل التأويل.

إجراءات توزيع الاستبيان:

اعتمدت الدراسة في تطبيق الاستبيان على طريقة الاتصال المباشر بجميع أفراد العينة مفتشين تربويين، ومديرو المدارس، موظفين مكتب تدريب المعلمين بوزارة التعليم بالزاوية، كل في مكانه بغرض توزيع الاستبيان شارحاً لهم الهدف من الدراسة، والاستبيان، طالبة منهم التعاون وذلك بالإطلاع عليه، وقراءة فقراته، والإجابة عليها بموضوعية واهتمام ، والتعهد لهم بمراعاة السرية التامة فيما يدلون به من معلومات، وبيانات شاكرة لهم جهودهم وموضحة لهم أن تعاونهم يعدُّ وجهاً من وجوه بناء صرح المعرفة، والنهوض بالعملية التربوية، وأن مشاركتهم تسهم في نجاح الدراسة إلى حد كبير .

وكان تطبيق الاستبيان ما بين شهر (ديسمبر، مارس) (2015، 2016) تم توزيع الاستبيان على مديرو المدارس بتاريخ 2015/12/6 وتم استرجاعه منهم بتاريخ 2015/12/23، وكذلك قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان على المفتشين التربويين بتاريخ 2015/12/16، وقامت باسترجاعه يوم 2016/3/7، وتم توزيع الاستبيان على مكتب تدريب المعلمين بوزارة التربية والتعليم بتاريخ 2016/1/17، وتم استرجاعه بتاريخ 2016/1/21.

# الفصل السابع

تفسير ومناقشة النتائج

## صدق وثبات أداة الدراسة

### صدق الأداة:

اختبرت الباحثة صدق أداة الدراسة إذ تم استخدام أسلوب الصدق وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في مجال الدراسة وهم المشار إليهم في الملحق رقم ( ) وقد أخذت الباحثة بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صياغتها النهائية.

### ثبات الأداة:

من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونبا ألفا لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول ( ) إلى درجة ثبات في استجابات عينة الدراسة كانت 96.9% وهي نسبة ممتازة؛ لأن قيمة ألف المعيارية أكثر من 60%.

### نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

قيمة ألفا	المحور
0.819	المجال الأول: صعوبات تتعلق بالاحتياجات التدريبية
0.852	المجال الثاني: صعوبات تتعلق بتخطيط برامج التدريب
0.834	المجال الثالث: صعوبات تتعلق بأهداف التدريب
0.848	المجال الرابع: صعوبات تتعلق بمحتوى التدريب
0.810	المجال الخامس: صعوبات تتعلق بالأساليب التدريبية
0.840	المجال السادس: صعوبات تتعلق بالمركز التدريبي
0.828	المجال السابع: صعوبات تتعلق بتقويم برامج التدريب
0.861	المجال الثامن: صعوبات تتعلق بالمدرسين

0.822	المجال التاسع: صعوبات تتعلق بتوقيت البرامج التدريبية
0.883	المجال العاشر: صعوبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية

### تفسير النتائج والتعليق عليها:

يتناول هذا الفصل تفسير النتائج والتعلق عليها من خلال جملة مصادر استبيان، ومن خلالها تم الحصول على بيانات ومعلومات تأل الباحثة أن تكون هذه البيانات تخدم الدراسة.

المصدر الأول للبيانات المفتشين، ويعد المفتشين التربويين عنصر من عناصر خدمة العلمية التعليمية والتربوية من خلال متابعة المعلمين محل الدراسة في تنمية مهاراتهم وقدراتهم لخدمة أهداف المدرسة.

وفيما يخص الصعوبات التي تواجه تدريب المعلمين يروا المفتشين التربويون

الآتي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
3	%83.5	294	0.80	3.34	1. نادراً ما يؤخذ رأي المعلمين في احتياجاتهم التدريبية.
2	%84.1	296	0.68	3.36	2. ضعف العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبرنامج التدريب.
1	%88.6	312	0.62	3.54	3. نقص الدراسة المسحية للاحتياجات التدريبية.
5	%80.1	282	0.73	3.20	4. عشوائية رصد الاحتياجات التدريبية.
4	%83.2	293	0.81	3.33	5. الارتجالية في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.
6	%79.3	279	0.76	3.17	6. عدم وضوح الهدف من التدريب.

فيما يخص المجال الأول الصعوبات التي تتعلق بالاحتياجات التدريبية فقد جاءت الفقرة الثالثة الممثلة (في نقص الدراسات المسحية للاحتياجات التدريبية للمعلمين

( في الترتيب الأول وترى الباحث إن ذلك يؤثر على البرامج التدريبية وغياب الدراسات المسحية باحتياجات المعلمين تعني أن التدريب تطلق من العشوائية والارتجالية. بينما جاءت القوة الثانية المتعلقة (ضعف العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وبرامج التدريب الحقيقية) وترى الباحث أن غياب وضعف العلاقة بين البرامج التدريبية واحتياجات المعلمين للتدريب يترك فجوة كبيرة في تلك البرامج ولا يعود بالفائدة على المعلمين.

في حين جاءت الفقرة الأولى (نادراً ما يؤخذ رأي لمعلمين في احتياجاتهم التدريبية) في الترتيب الثالث وذلك يعني غياب التنسيق وغياب المعرفة باحتياجات المعلمين وأن كل عناصر التدريب لا تعني شيء للمعلمين ولا فائدة منها.

ثم جاءت الفقرة الخامسة الارتجالية في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية في المقام الرابع وذلك يعني أن برامج التدريب ينقصها التخطيط والتنظيم والتنسيق بين الموافق وعناصر التدريب المختلفة مما ينتج عنه تضاريس بين الأطراف.

ثم جاءت الفقرة الرابعة (عشوائية بصدد الاحتياجات التدريبية للمعلمين) في المقام الخامس وترى الباحث أن العشوائية ليست طريقة أو أسلوباً علمياً بل يقنع التقارب والفشل ونذهب كل الجهود ودون فوائد ترمي.

وجاءت الفقرة السادسة (عدم وضوح الهدف من التدريب) في المقام السادس ويعتقد الباحث أن الغموض وعدم الوضوح في الأهداف لا يعطي معنى للبرامج التدريبية وأن كل ما يبذل لا معنى له لأنه لا ينطلق من هدف ليصل إلى نتيجة مرغوب بل تخبط في المكان نفسه.

وفيما يخص المجال الثاني، المتعلق بصعوبات تتعلق بالتخطيط برامج التدريب فكانت على النحو الآتي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
2	83.8%	295	0.79	3.35	1. لا يعتمد على أساس علمية تناسب

المرحلة التعليمية					
3	%82.7	291	0.72	3.31	2. قلة مشاركة الخبراء في التخطيط للتدريب.
1	%85.2	300	0.64	3.41	3. إهمال مطالب وحاجات المعلمين التدريبية عند رسم البرامج التدريبية.
5	%79.8	281	0.68	3.19	4. عدم ارتباط البرامج التدريبية بالجودة التعليمية.
4	%82.4	290	0.77	3.29	5. عدم الالتزام ببرامج وخطط البرامج التدريبية

جاءت الفقرة الثالثة المتعلقة (أحمال مطالب وحاجات المعلمين التدريبية عند رسم البرامج التدريبية) في الترتيب الأول وترى الباحثة أن ذلك الأحمال لمطالب المعلمين عند رسم البرامج التدريبية يعني غياب رغبة المعلمين وحاجاتهم ويعني غياب التخطيط لنجاح التدريب ويعني العشوائية والصدق والحظ ويعني فشل كل الجهود.

ثم جاءت الفقرة الأولى (يعتمد على أسس تربوية علمية تناسب المرحلة التعليمية) ويعني ذلك فقدان التدريب لمحتواه ومعناه وأهدافه وفوائده عندما لا يعتمد على أسس تربوية وعلمية خاصة انه للمعلمين عصب العملية التربوية والتعليمية وأن البرامج التربوية لا بد لها أن تنطلق من أسس وتعتمد على ضوابط تنسيق مدروسة.

وبعد ذلك جاءت الفقرة الثانية (قلة مشاركة الخبراء في التخطيط للتدريب) وذلك تعني غياب الخبرة والمعرفة والفهم لإدراك معاني التدريب وأهدافه وكذلك غياب التخطيط يعني بداية الفشل.

تم جاءت الفقرة الخامسة (عدم الالتزام ببرامج وخطط البرامج التدريبية) في الترتيب الربع من حيث درجة الصعوبات وذلك تعني أن البرامج التدريبية تأتي دون تنظيم وتخطيط بالبرامج وأن مواعيد وبرامج التدريب تأتي من خلال الإرتجالية والصدق والعشوائية.

بينما جاءت الفقرة الرابعة (عدم ارتباط البرامج التدريبية بالجودة التعليمية) وترى الباحث أن عدم الربط بين الجودة التعليمية وبرامج التدريب يعني كل عنصر منهم يسير في اتجاه عكس الآخر، ومن الضروري لنجاح التدريب ارتباطه بالجودة التعليمية وأن التدريب في حد ذاته جودة التعليم وتطوره وتحسينه.

وفيما يخص المجال الثالث الصعوبات التي تتعلق بأهداف التدريب فكانت على النحو الآتي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	ال فقرات
2	%82.4	290	0.77	3.30	1. لا تتسم البرامج التدريبية بالشمولية.
3	%81.5	287	0.73	3.26	2. عدم صياغة أهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية.
5	%79.3	279	0.85	3.17	3. أهداف التدريب محددة.
4	%80.4	283	0.89	3.22	4. البرامج التدريبية غير قادرة على تحقيق الأهداف الفعلية.
6	%77.3	272	0.94	3.09	5. كثرة إعداد المعلمين في الدورات التدريبية.
1	%84.1	296	0.91	3.36	6. عدم ارتباط البرامج التدريبية بالمشكلات التي يواجهها المعلمين.
1	%84.1	296	0.68	3.36	7. عدم التنسيق بين مواعيد العمل ومواعيد التدريب.

جاءت القوة السادسة (عدم ارتباط البرامج التدريبية بالمشكلات التي يواجهها المعلمين)، والقوة السابعة (غياب التنسيق بين مواعيد عمل المعلمين ومواعيد الدورات التدريبية) في الترتيب الأول، مما يدل على أهمية التنسيق بين مواعيد الدورات وعمل



المعلمين حتى يستطيع المعلم التنسيق بين أعماله المدربين والتدريب وحتى لا يتعرض للارهاق العقلي والمعرفي ويقدم على التدريب بحيوية ورغبة ويتفاعل مع عناصر التدريب المختلفة، وكذلك ضرورة ربط التدريب وأهدافه وبرامجه وعناصره بمشكلات المعلمين اليومية حتى يسهم التدريب في علاج تلك المشكلات وطرح بدائل لتلك الصعوبات بما يعود بالنفع على المعلمين والعملية التربوية.

وبعد ذلك جاءت الفقرة الأولى (لا تقسم البرامج التدريبية بالشمول والتنوع) في الترتيب الثاني وترى الباحثة أن غياب عنصر الشمولية والتنوع في برامج التدريب قد لا يضيف شيء على التدريب ولا يضيف شيء للمعلمين وأنه تكرر لعناصر ومعلومات ومعارف سابقة ليس الأداء.

ثم جاءت الفقرة الثانية (عدم صياغة أهداف البرامج التدريبية من حاجات المعلمين الفعلية) في الترتيب الثالث وذلك يعني إغلاق \*\*\*\* وعدم النجاح للبرامج التدريبية مهما كانت الإمكانيات المتوفرة لها طالما غابت أهداف البرامج الأساسية التي يجب أن تصالح من حاجات ومطالب المعلمين الفعلية) وبعد ذلك جاءت الرابعة (البرامج التدريبية غير قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها) في الترتيب الرابع وذلك يعني أن عناصر التدريب وبرامجه ومكوناته ليس بالمستوى المطلوب ولم تخطط لها بعملية ومنهجية صحيحة حتى تحقق الهدف المسبق المرسومة لها وذلك يعني أن كل الجمهور ذهبت أدراج الرياح.

ثم جاءت الفقرة الثالثة (أهداف التدريب غير محددة) في الترتيب الخامس وترى الباحثة أن التدريب يجب أن يكون واضح ومحدد الأهداف مسبقاً سوى كانت تلك الأهداف علمية، سلوكية، تعليمية، تربوية ويجب أن تتناسب تلك الأهداف مع المرحلة

التعليمية، قدرات المعلمين والزمن المخصص للتدريب من أجل الحصول على نتائج إيجابية.

وبعد ذلك جاءت الفقرة الخامسة (كثرة أعداد المعلمين في الدورات التدريبية مما يعقد التدريب جودته) في الرتبة السادسة، وترى الباحثة أن اختيار أو التوجيه أو ترشيح عدد محدد من المعلمين للبرامج التدريبية يهتم في نجاح تلك البرامج ويعطي فرص للمشرفين عن التدريب معرفة خصائص والصعوبات التي تواجه المعلمين والوقوف على تلك الصعوبات، وتعطي للبرامج التدريبية معنى أكثر جدوى وأكثر فاعلية كما أنه كلما كان عدد المعلمين محدد كانت البرامج أكثر دقة وأكثر فاعلية.

فيما يتعلق بالمجل الرابع، صعوبات تتعلق بمحتوى التدريب فكانت كالاتي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
4	%78.7	277	0.81	3.15	1. برامج التدريب لا تتناسب مع قدرات المعلمين
2	%80.1	285	0.61	3.24	2. عدم تطابق برامج التدريب مع احتياجات المعلمين التدريبية.
3	%79.5	280	0.75	3.18	3. وجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة مشكلات المعلمين.
1	%84.7	298	0.67	3.39	4. عدم الترابط بين المحتوى التدريبي.
6	%77.5	273	0.82	3.10	5. البرامج التدريبية لا تناسب الواقع المحلي لمشكلات المعلمين.
5	%78.4	276	0.82	3.14	6. عدم مواكبة التدريب للتغيرات التربوية الحديثة.
2	%80.1	285	0.74	3.24	7. عدم شمولية واستمرارية برامج التدريب.

جاءت الفقرة الرابعة (عدم مواكبة التدريب للتغيرات التربوية الحديثة) في الترتيب الأول وترى الباحثة أن غياب التجديد والتطوير في عمليات التدريب وعدم مواكبة البرامج التدريبية للتغير الذي شهده العملية التربوية من جمع جوانبها النظرية والتطبيقية يجعل من التدريب غير ذي معنى، ولضمان نجاح تلك البرامج تتطلب الضرورة التوافق ومواكبة التدريب لما تشهده العملية التربوية من تطور ومطلب اجتماعي على التعليم بصورة مستمرة.

بعد ذلك جاءت الفقرة السابقة (عدم شمولية واستمرار العمليات التدريب) في الترتيب الثاني، وذلك يعني ضرورة أن تكون البرامج وعمليات التدريب تتصف بالشمولية والاستمرارية حتى يستطيع المعلم من الاستفادة من البرامج التدريب بشكل مستمر وصورة شاملة وكذلك جاءت الفقرة الثانية (عدم تتطابق البرنامج التدريبي مع الاحتياجات الضرورية للمعلمين) في الترتيب الثاني وترى الباحثة أن الاختلاف والتباين وعدم الربط بين البرامج التدريبية والاحتياجات الضرورية الفعلية يعني جهود متغيرة لا جدى منها، وضياح للجهود والوقت \*\*\* في التدريب والمعلمين، والضرورة يتطلب التنسيق والتوافق بين البرامج التدريب والحاجات الفعلية للمعلمين.

ثم كانت الفقرة الثالثة (هناك فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين) في الترتيب الثالث بمعنى لابد من وجود ترابط وانسجام وتكامل بين محتوى التدريب وبرامجه وعناصره ومكوناته والزمن المخصص له وطبيعة عمل المعلمين المهنة والتربوية والإنسان وعدم إهمال جانب من الجوانب أو تغليب جانب على باقي الجوانب. ثم جاءت الفقرة الأولى (عدم تناسب قدرات المعلمين مع البرامج التدريبية) في الترتيب الرابع وذلك يعني ضرورة أن تكون البرامج التدريبية تنطلق من حاجات

والمعلمين حتى تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم واهتماماتهم، ولا تأتي ارتجالية بدون تخطيط وبدون معرفة لتلك القدرات.

وبعد ذلك جاءت الفقرة السادسة (محتوى البرامج التدريبية لا تتناسب مع الواقع الفعلي) في الترتيب الخامس ويعني ذلك أن نعرف الواقع الفعلي للمعلمين والعملية التعليمية وظروفها ومشاكلها وصعوباتها يساعد المشرفين على التدريب في رسم البرامج واختيار لمحتوى تلك البرامج شكل متناسق وناجح.

ثم جاءت الفقرة الخامسة (فقدان المحتوى التدريبي للترابط) في الترتيب السادس، مما يعني ضرورة ترابط البرامج والدورات التدريبية من حيث العناصر والأهداف والأسس والضوابط التدريبية والعلمية لضمان نتائج يمكن الاستفادة منها.

وفيما يخص المجال الخامس: صعوبات تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
2	%81	285	0.86	3.24	1. لا تساهم الأساليب المستخدمة في تفعيل دور المشاركين.
5	%77.8	274	0.82	3.11	2. الأساليب المتداولة في البرامج التدريبية لا تتناسب المعلمين.
4	%78.4	276	0.77	3.14	3. تقتصر الأساليب التدريبية على التلقين والإلقاء.
3	%80.1	282	0.83	3.20	4. يعتمد المدربون أساليب تقليدية.
1	%83.8	286	0.79	3.35	5. لا يتم استخدام التقنية الحديثة في التدريب.

جاءت الفقرة الخامسة (لا تتسم الاستعانة بالتقنية الحديثة في التدريب) في

الترتيب الأول، وترى الباحثة أن ضرورة الاستعانة بالتقنية والأجهزة والمعدات اللازمة

للتدريب بما يناسب المرحلة التعليمية وعدم المعلمين ونوع التدريب ومواكبة التطور الذي شهده العملية التعليمية.

ثم جاءت الفقرة الأولى (لا تساهم الأساليب التدريبية المحدثه في تقليل دور المشاركين) في الترتيب الثاني وذلك مؤشرا لأهمية الأساليب التدريبية وسبل اختيارها وطرق العمل بها بما يحقق أهداف التدريب ويعود بالنفع على المعلمين.

ثم جاءت الفقرة الرابعة (الأساليب التي يستخدمها المدربون تقليدية) في الترتيب الثالث، وترى الباحثة أن من المقيد للعملية التربوية وبرامج التدريب تطوير الأساليب التدريبية بما يحقق أهداف وفكرة وأسس التدريب ورغبة المعلمين في التطور.

وجاءت الفقرة الثالثة (تقتصر الأساليب التدريبية على الإلقاء والتلقين) في الترتيب الرابع من حيث الصعوبات وترى الباحثة أن تتمتع الأساليب التدريبية بعناصر التجديد والتحديث والتغير وتحقيق أهداف التدريب المرسومة والمرغوب تحقيقها.

ثم جاءت الفقرة الثانية (الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية لا تتناسب المعلمين) في الترتيب الخامس ويعني ذلك أن عدم اختبار الأساليب التدريبية التي تتناسب رغبات وأفكار وقدرات المعلمين قد يرجع إلى عدم التخطيط المسبق، أو عدم خبرة المشرفين على التدريب، أو الارتجالية في البرنامج التدريبي.

وفيما يخص مجال السادس: الصعوبات التي تتعلق بالمركز التدريبي لتدريب

المعلمين، جاءت استجابات المفتشين كالتالي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
4	78.7%	277	0.92	3.15	1. بعد أماكن مركز التدريب على محلي علمي.
3	80.1%	282	0.86	3.20	2. عدم توافر وسائل الراحة بمركز

					التدريب.
2	%82.7	291	0.84	3.31	3. عدم توافر التقنيات الحديثة الضرورية للتدريب.
1	%85.8	302	0.77	3.43	4. نقص الدراسات وقلة المراجع التي تلبى حاجة المعلمين.
3	%80.1	282	0.79	3.20	5. لا يشجع المناخ المهني بالمراكز على الدافعية للتدريب.

جاءت الفقرة الرابعة (قلة المراجع والمعلومات التي تلبى حاجات المعلمين وموضوعات التدريب) في الترتيب الأول وهذا قد يرجع إلى ضعف الإمكانيات أو نقص المتخصصين في التدريب وغياب خطة لبناء أسس يعتمد عليها المركز، أو عدم تعاون المؤسسات ذات العلاقة بمركز تدريب المعلمين.

ثم جاءت الفقرة الثالثة (عدم توافر التقنيات التدريبية الحديثة لمراكز التدريب) في المقام الثاني، وذلك مؤسس لعدم فهم وإدراك من يعنيههم الأمر بأهمية المعدات والتقنيات والأجهزة التي تساعد على نجاح برامج التدريب وتحقيق الأهداف مع توفير الجهد والوقت.

ثم جاءت الفقرة الثانية (عدم توفر وسائل الراحة في مركز التدريب) في الترتيب الثالث وترى الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى عدم وجود خطط علمية سبقه، أو المراكز ذاتها لم تكن أصلاً مصممة لغرض التدريب، أو تنقصها الصيانة والتجهيز إلى غير ذلك من الأمور.

وكذلك الفقرة الخامسة (لا يشجع المناخ المهني بالمركز على الدافعية للتدريب) في المرتبة الثانية وترى الباحثة أن الفقرتين جاءتا في نفس الترتيب؛ لأنه إذا كان المناخ

المهني لا يشجع على الدافعين للتدريب، يسبقه عدم توافر وسائل الراحة من جوانبها المختلفة.

مجال السابع: صعوبات تتعلق بتقويم برامج التدريب:  
كانت الآتي:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
1	%84.4	297	0.68	3.37	1. عدم وجود برامج واضحة لتقويم التدريب
3	%82.1	289	0.62	3.28	2. لا تتوافر الموضوعية في تقويم برامج التدريب.
4	%81	285	0.74	3.24	3. لا يشمل التدريب على جميع عناصر التقويم.
2	%83.8	295	0.68	3.35	4. غياب برامج ميدانية لمتابعة أثر التدريب.
3	%82.1	289	0.68	3.28	5. برامج التقويم ينقصها الاستمرار والتكامل.

جاءت القوة الأولى (عدم وجود برنامج واضح للتقويم) في الترتيب الأول وقد يرجع ذلك لغياب الخبرة المهتمين للعاملين بالمركز، وعدم جود البرامج والخط، ونقص المختصين بالتدريب ونقص الحوافز وغير ذلك

ثم جاءت الفقرة الرابعة (غياب البرامج الميدانية لمتابعة أثر التدريب) في الرتبة الثانية وترى الباحثة أن غياب الاتصال بين مراكز التدريب والمؤسسات التعليمية وعدم \*\*\* التدريب خارج أسوار المركز التدريبي قد تكون أكثر الأسباب في غياب البرامج الميدانية لمتابعة أي التدريب على المعلمين.

ثم جاءت الفقرات الثانية (لا تتوفر الموضوعية العلمية في برامج تقويم التدريب) والفقرة الخامسة (عدم واقعية عناصر التقويم للبرامج التدريبية) في الترتيب الثالث، وترى الباحثة أن الفقرتين متداخلتين مع بعضها وأن عدم توافر الموضوعية في برامج التقويم، يعني غياب واقعية عناصر التقويم في ذات الوقت.

ثم جاءت الفقرة الثالثة ( لا يشتمل برنامج التقويم على جميع عناصر التقويم) في المرتبة الرابعة وترى الباحثة أن العملية التدريبية مظومة متكاملة من عناصر متنوعة منها التقويم وهو أيضاً يتكون من عناصر متعددة يجب عدم إغفال أي عنصر منها حتى يكون التقويم شمولي لكل عناصر التدريب نظرياً وتطبيقياً.



فيما يخص مجال الثامن: صعوبات تتعلق بالمدرسين:

الترتيب	الوزن المئوي	مجموعة الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
3	%83.8	295	0.74	3.35	1. عدم كفاءة المدرسين.
5	%81	285	0.76	3.24	2. عدم وجود المعايير في اختيار المدرسين.
4	%82.4	290	0.71	3.29	3. عدم معرفة المدرسين بالحاجات التدريبية للمعلمين.
1	%86.9	306	0.61	3.48	4. عدم الاستفادة بمدربين ذوي خبرة في مجال التدريب.
2	85.8	302	0.69	3.43	5. عدم قدرة المعلمين التعبير عن آرائهم حول برامج التدريب.

\*\*\*\*\*

# الفصل الخامس

التوصيات.

المقترحات.

المراجع.

الملاحق.

## التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1- التعبير عن احتياجات التدريبية للمعلمين وهي تلك الاحتياجات التي تسعى عملية التدريب إلى توفيرها.
- 2- استخدام أساليب حديثة في التدريب وعدم الاقتصار على المحاضرة وورش العمل وتوظيف الأجهزة التكنولوجية الحديثة من الحاسوب وتطوير برامجهم وخططهم بما يتلائم مع المفهوم الحديث للعملية التعليمية.
- 3- تعزيز المتدربين بالحواف المادية والمعنوية، لأن غياب الحوافز بجميع أنواعها للمعلمين يعكس بشكل واضح بأنهم لا يحظون بالتقدير المناسب الذي يقابل الدور الذي يقومون به، وهذا بدوره يؤثر على اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وتصبح هذه المهنة غير ذات جدوى ولا تمثل غاية.
- 4- اختيار التوقيت والعمل على توفير المكان المناسب مهنيًا وتربويًا وإنسانيًا والمزود بالمرافق اللازمة والضرورية للتدريب ، ودعم ومساندة برامج ومناشط التدريب المختلفة مادياً.
- 5- تقديم الخدمات للمعلمين الجدد ومساعدتهم في تنمية قدراتهم وتطوير معارفهم وتدليل الصعاب والعقبات التي تصادفهم هي غاية وأهداف برامج تدريب وتأهيل المعلمين وأن عدم تقديم المساعدة للمعلمين الجدد في بداية خدمتهم يمثل بالضرورة إحدى مشكلاتهم.
- 6- تهيئة جو من الراحة النفسية والمرح في الجلسات التدريبية من شأنها أن تدفع بالمعلمين، وتزيد من مقدرتهم على الإبداع والتجديد ومواكبة التطور الذي تشهده العملية التعليمية.
- 7- إتاحة الفرصة أمام المتدربين للمشاركة الإيجابية وأيضاً إتاحة الفرصة أمامهم للقيام بالدراسات المتعلقة بتحسين أساليب التدريس من حيث الشكل والمحتوى.

## المقترحات:

- 1- توفير قسم خاص بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في كل منطقة لأن بعد أماكن التدريب له أثر في نجاح هذه الدورات من حيث التواصل والحضور لأن بعض المتدربين وأن الأماكن الغير مناسبة والبعيدة على سكن المعلمين قد تحرمهم من فرصة الحضور وخاصة المعلمات وعلى المشرفين علاج ذلك بتوفير أماكن تناسب الفئة المستهدفة من التدريب.
- 2- إعداد خطة استراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والاعتماد على أسس تربوية علمية واضحة تناسب المرحلة التعليمية.
- 3- إنشاء مركز تدريبي لكل منطقة ومزود بالوسائل التعليمية التقنية الحديثة ويجب الاستعانة بالتقنية الحديثة في التدريب كاستخدام الحاسوب في عمليات التعليم والتدريب لما له من فوائد كثيرة، واستخدامات عديدة في جميع مجالات الحياة، حيث يساعد الحاسوب المعلم المتدرب في اكتساب المهارات والمعلومات بصفة فردية.
- 4- إعداد مجلة دورية عملية محكمة خاصة بالمعلمين.

## قائمة المراجع

القرآن الكريم.

- المراجع العربية:

أولاً- الكتب:

1- إبراهيم عصمت مطاوع، عبدالغني عبود، في التربية المعاصرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1977م.

2- أحمد سليمان عودة، فتحي حسين مكاي، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، مكتب الكتاني، أربد، الأردن، 1962م، الطبعة الثانية.

3- احمد محمد القماطي ، تطوير الإدارة التعليمية في الجماهيرية، الدار العربية الكتاب، تونس، ليبيا، الطبعة الأولى، ص153.

4- تشارلز بوردمان وآخرون، الإشراف الفني في التعليم، ترجمة وهيب سمعان وآخرون القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1963.

5- جابر عبدالحميد وآخرون، مناهج الدراسة في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 1978م.

6- جبرائيل بشارة، تكوين المعلم العربي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1986م.

7- داود شقبوع، أنظمة إعداد المشرفين، طبعة أولى، المركز العربي للتدريب، 2001م.

8- رجاء محمود أبوالعلام، مناهج الدراسة في العلوم النفسية والتربوية، دار الجامعات للنشر، مصر، الطبعة الثالثة، 2001.

9- رمزية الغريب، التقويم والقياس النفس والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية، 1977م.

- 10- رمضان القذافي، التعليم الثانوي في البلاد العربية، إدارة البحوث التربوية المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1982م.
- 11- سيد إبراهيم الجيار، التربية ومشكلات المجتمع مكتبة غريب، الطبعة الثانية، القاهرة، 1977م.
- 12- عبدالمطلب حسين بادة، واقع التوجيه الفني في المرحلة الإعدادية ومدى مطابقته للتوجيه الفني بمفهومه الحديث، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس - ليبيا، 1982.
- 13- لطيفة القيادي، دراسات تربوية، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، مصراته، ليبيا، الطبعة الأولى، 1986م.
- 14- محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
- 15- محمد سليمان شعلان، الإدارة المدرسية والإشراف الفني، الانجلو المصرية، القاهرة، 1987م.
- 16- محمد هاشم فالوقي، التدريب أثناء العمل، الدار الليبية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا ، طرابلس، 1985م.
- 17- نبيل عامر صبيح ، التعليم الثانوي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1971م.
- 18- نوري عباس العلواني، التعليم الثانوي، المؤسسة الجامعية للنشر، الطبعة الأولى، 1991م.
- 19- يعقوب حسن نشوان، الإدارة والإشراف التربوي، عمان، الأردن، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 1992م.

20- يوسف القبلان، مفاهيم وتطبيقات في السلوك الإداري، الرياض، شركة العبيكات للطباعة والنشر (تاريخ النشر غير معروف).

ثانياً- الدراسات والبحوث العلمية:

1- إبراهيم ، الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموجرافية، رسالة ماجستير، بور سعيد، 1998.

2- أبو عابد، محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير، الأردن، 1997م.

3- ايبس (Epps)، تحديد الاستراتيجيات التي تبيعها مدير المدرسة من اجل تحسين تحصيل الطلاب وتحسين إنتاجية المعلمين وتحقيق رضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير، 2002م.

4- برامبلت Barambltt ، تحليل برامج المعلمين الجدد ، رسالة ماجستير غير منشورة، ولاية أريزونا في الولايات المتحدة، 2000.

5- برونيتي (Brunetti)، اختبار مدى الرضا عن العمل عند معلمي المدارس العليا والدوافع التي يقدمها لهم مدير المدرسة للبقاء في العمل، رسالة ماجستير، 2001م.

6- جبر، تقديم برامج تدريب معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة لمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة، رسالة ماجستير، محافظة غزة، 2002.

7- حجو، مستوى الرضا عن المهنة لدى معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الأساسية العليا الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، محافظة غزة، 1997م.

8- الخطيب والعيلة، التخطيط وتصميم برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة في فلسطين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، فلسطين، 1998م.

- 9- ديفر وويلسون (Davis & Wilson)، أثر تفويض السلطة من قبل مدير المدرسة على دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي رسالة ماجستير، 2000م.
- 10- رولي Rowley، أثر المعلم الممارس على المعلم الجديد في أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، 1999.
- 11- علي محي الدين راشد، واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال آراء المعلمين، رسالة ماجستير ، القاهرة، 1990م.
- 12- كاتشنجز Catchings، بعض أساليب التطوير المهني للمعلم، رسالة ماجستير، ولاية لويزيانا الأمريكية، 2000.
- 13- كمال، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، دولة قطر، 1996م.
- 14- محمد أحمد نبيه، تطوير التدريب بوزارة التربية والتعليم، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، 1995م.
- 15- محمد المقدمي، العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، جامعة طرابلس، كلية التربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، طرابلس، ليبيا، 1980م.
- 16- محمد عزت عبدالموجود، "تدريب المعلمين أثناء الخدمة"، دراسة في المفهوم والوظيفة، حلقة المسؤولين عن تدري المعلمين أثناء الخدمة ، البحرين، 1976م.
- 17- هجران، تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، مدخل لبناء برنامج تدريبي من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، المملكة العربية السعودية، 2003م.



- 18- وذيبرل (Weth erell)، الكشف عن العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية في منطقة موريس Morris في ولاية نيوجيرسي Newjersey رسالة ماجستير، 2002م.
- 19- ويبستر Webster، المعلمون في أولى سنوات الخدمة، رسالة ماجستير، ولاية نيوجيرسي الأمريكية، 2000.

### ثالثاً- المجالات والدوريات:

- 1- امنية عباس، المشكلات التي تواجه المعلم قبل الخدمة وأثناءها، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية، القاهرة، 1995م، المجلد العاشر، جزء (47).
- 2- جورج قسطنطين، تأثير أسلوب المدير وضبطه للوضع المدرسي على رضا والمعلمين وتحصيل التلاميذ، مجلة الدراسات، الجامعة الأردنية، المجلد الثامن، العدد الثاني، 1981م.
- 3- طلعت حسن عبدالرحيم، خيرة العام الأولي مهنة التدريب وتأثيرها على الاتجاهات النفسية لخريجي كليات التربية، مجلة جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثاني، سبتمبر، 1984.
- 4- عبدالعزيز محمد البائع، التطور التدريجي للكفاءات التعليمية السعودية، اتجاه المدرسين والإداريين نحو مهنة التعليم ومواصلة الدراسة (أثناء الخدمة)، مجلة جامعة الملك سعود المجلد الأول: 1989م.
- 5- محمد أحمد سلامة، بعض المتغيرات الاجتماعية والعقلية والمعرفية وسمات الشخصية المرتبطة بمستوى أداء طالبات كلية التربية بجامعة قطر في مادة التربية، المجلة العربية للبحوث التربوية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد (10)، العدد الأول، يناير، 1995م.

- 6- محمد عاشور أحمد، نحو مشاركة فعالة للأباء في التعليم الليبي، مجلة طرابلس، ليبيا، 1981م.
- 7- محمد عيد ديراني، درجة كفاية الممارسات التربوية لمعلمي المدارس الحكومية في الأردن، مجلة دراسات، العدد الثاني، 1992م.
- 8- مصطفى القصيبي، الأهداف العامة للمناهج، مجلة رسالة التربية ، العدد الأول، طرابلس، 1979م.
- 9- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، متطلبات استراتيجية التربية وإعداد المعلم العربي، 1980م.
- 10- الهلال الشرييني، بعض المشكلات التي تواجه المعلمين في أداء مهنتهم ، مجلة دراسات تربوية، يناير، 1995م.

## رابعاً- اللوائح والقرارات والتشريعات:

1-أمانة التعليم والتربية سابقاً، مركز التوثيق والبحوث التربوية، تشريعات التعليم في ليبيا، سبتمبر 1969م، ديسمبر 1984م، مطابع أمانة التعليم والتربية ، طرابلس، 1977.

2-أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم سابقاً ، اقتراح طرق المعالجة الشاملة لنقص المعلمين في قطاع التعليم المتوسط في ليبيا، 1996.

3-قرار مجلس الوزارة بلائحة التعليم الثانوي سابقاً، بدون تأريخ.

4-محمد هاشم الفالوقي وآخرون، كذلك جاء في التوجيه، رقم (16) الصادرة عن مؤتمر أبوظبي عام (1977م) ما يأتي: على الدول العربية.

5-المركز الوطني للبحوث الإقليمية والتدريبية، تطور التعليم في ليبيا، اللجنة الشعبية العامة للتعليم والشباب والبحث العلمي والتكوين المهني سابقاً، ليبيا.

6-سمير أبو مغلي، مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية بالأردن، مركز البحث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، الأردن، المجلد السادس.

7-يوسف الرصني، الحاجات المهنية لمعلمي العلوم، مركز البحوث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، الأردن، المجلد الخامس.

8-عائشة صالح حجازي ، مجالس الأباء والمعلمين في الأردن، مركز البحث والتطوير التربوي، جامعة اليرموك، المجلد الأول، 1989م.

9-محمد موسى عقيلان، العلاقة بين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم وفاعلية المعلم في مهنة التدريس، مركز البحث والتطوير التربوي، الأردن، جامعة اليرموك، المجلد الأول، 1989م.

10- أمانة اللجنة الشعبية للتعليم، الإدارة العامة للشؤون التعليمية، (تقرير حول تنظيم التعليم في ليبيا).

11- عبدالرحمن توفيق، تخطيط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، سلسلة المناهج التدريبية المتكاملة ، مصر.

## المراجع الأجنبية:

- 1- Micharl, Wallace, training foreign teachers areflective approach cambridage teachers training develelopment, 1975.
- 2- Unesco, reflections on the future Develo pment of education, patis, 1985.