



مشكلات تطوير المعلمين أثناء الخدمة ومقترحات معالجتها في محافظة المثنى

م.م علي حسين عجة

الكلية التربوية المفتوحة / مركز المثنى الدراسي

alihusienajaa@uos.edu.iq

ملخص البحث

يلعب المعلم أدواراً حيوية في بناء الإنسان، فهو الذي يتم تربية الطفل بإعداده للحياة، وهو بالتالي وراء الكثير من الانجازات في المجتمع، فهو الذي يخرج الطبيب والمهندس وأصحاب المهن، فهو مصنع الأجيال، وهو وراء الكثير من أنماط النجاح في الحياة، فكان المعلم وبحق أحد مؤسسي الحضارة الإنسانية علي مر العصور. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي مشكلات تطوير المعلمين أثناء الخدمة ومقترحات معالجتها في محافظة المثنى، من خلال الاجابة على الأسئلة التالية : ما هي أبرز مشكلات تطوير المعلمين أثناء الخدمة في محافظة المثنى من وجهة نظر المعلمين وهل تختلف تقديرات أفراد العينة لمعوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظه المثنى باختلاف الجنس وما سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظه المثنى ؟ ولتحقيق أهداف البحث، استخدم الباحث منهج البحث الوصفي ، وقام بتصميم استبانة مكونة من (30 فقرة) وتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، وتم التحقق من صدق الاداة وثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من 30 معلماً ومعلمة (من غير عينة البحث)، ثم طبقت الاستبانة على عينة البحث المكون من 190 معلماً ومعلمة، وتبين من خلال نتائج البحث وجود فروق دالة احصائياً أي وجود مشكلات تواجه تطوير المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة، اما من خلال متغير الجنس فكانت الفروق دالة احصائياً لصالح المعلمات أي ان نسبة المشكلات التي تواجه المعلمات اكبر من المشكلات التي تواجه المعلمين، وأختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية : المشكلة، التطوير.

Problems of developing in-service teachers And proposals to address them in Al-Muthanna Governorate

Research submitted by : Ali Hussein Ajjah

Education Open College / Al-Muthanna Study Center

E-mail : alihusienajaa@uos.edu.iq

Abstract

The teacher plays vital roles in building a human being. He is the one who completes the child's upbringing by preparing him for life. He is therefore behind many achievements in society. He is the one who produces doctors, engineers, and professionals. He is the factory of generations. He is behind many patterns of success in life. He was the teacher and truly one of the founders of human civilization throughout the ages. This study aimed to identify the problems of in-service teacher development and proposals to address them in Muthanna Governorate. By answering the following questions: What are the most prominent problems of in-service teacher development in Muthanna Governorate from the teachers' point of view? Do sample members' estimates of the obstacles to in-service teacher training in Muthanna Governorate differ according to gender, and what are the ways to overcome the obstacles to in-service teacher training in Muthanna Governorate? To achieve the research



objectives, the researcher used the descriptive research approach, and designed a questionnaire consisting of (30 items). The questionnaire was presented to a group of arbitrators specialized in the field of education and psychology. The validity and reliability of the tool was verified by applying it to a survey sample consisting of 30 male and female teachers (from... other than the research sample). Then the questionnaire was applied to the research sample consisting of 190 male and female teachers, and the results of the research showed that there were statistically significant differences, meaning that there were problems facing the development of male and female teachers during service. As for the gender variable, the differences were statistically significant in favor of female teachers, meaning that the percentage of problems facing female teachers is greater than the problems facing male teachers. The research concluded with a set of conclusions, recommendations and proposals.
Keywords: The problem, Development.

مشكلة البحث

إن الانفجار المعرفي الهائل الذي يشهده القرن الحادي والعشرين وتأثير جائحة كورونا والقيود الاجتماعية المرتبطة بها مثل الإغلاق والحظر على العديد من مجالات المجتمع ومنها التربية والتعليم، يتطلب مواكبة هذه الطفرة في مجال العلم واعداد معلم كفوء قادر على مواكبة هذه التغيرات ، فنحن جزء لا يتجزأ من هذا العالم ، وإن وجودنا في مثل هذا العالم يفرض على كل منا ملاحقة التغيرات العلمية والتطورات الثقافية في مجال العلم والتعليم ، وأن نستثمر طاقاتنا البشرية والمادية المتاحة في هذا الحقل ، فالتعليم أصبح أكبر وأفضل مجال للاستثمار الاقتصادي طويل الأمد، إن المعلم الذي يمتلك الكفايات المهنية ، والمؤهل أكاديمياً وتربوياً هو أحد أهم عناصر العملية، وبناء على ذلك يرتبط تطور أي مجتمع وتقدمه ارتباطاً وثيقاً بكفاءة المعلم الذي يقع على عاتقه عبء إعداد القوى البشرية الخلاقة البناءة، وبناءً على هذا تسعى الدراسة الحالية الى الكشف عن مشكلات تطوير المعلمين اثناء الخدمة.

اهمية البحث

يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة تربية مستمرة للمعلم من بداية دخوله المهنة حتى خروجه منها، وقد حدثت في القرن العشرين تطورات علمية وتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل في تاريخ البشرية الأمر الذي حتم على المؤسسات والمنظمات الحديثة مواكبة هذه التطورات والتجديد وفرض عليها القيام بعملية مراجعة سياساتها وأهدافها واستراتيجياتها وتقنياتها ونشاطاتها المتعلقة بالتدريب بهدف تمكين المعلمين من اكتساب الكفايات والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة في مجتمع الثورة العلمية والتكنولوجية . (الخطيب ، 2002: 1)
واكتسب تدريب المعلمين أثناء الخدمة أهمية خاصة ، لأنه يعتبر مكملاً لإعدادهم قبل الخدمة ويأتي التدريب بعد أن يكون الفرد قد مارس مهنة التعليم لمواجهة المشكلات التعليمية التي تعرض لها ،ومن أجل تزويده بالخبرات و المهارات التعليمية التي تمكنه من القيام بدوره التعليمي المتجدد ، فقد أكد ديوي على أهمية تدريب المعلمين بقوله "إن كافة الإصلاحات التعليمية مرتبطة بنوعية العاملين في مهنة التعليم و شخصيتهم " . (عطوى ، 2001 : 204).
وقد اهتم البحث التربوي بكفاءة المعلم وحذقه لمهارات التعليم وإجادته للأدوار التربوية المتعددة التي تناط به، فحاجتنا دائمة لتدريب المعلم الجديد وحاجتنا دائمة لمعلم ناجح ينمو ويتطور لتلبية المتغيرات المهنية والتربوية والمجتمعية.ومن أكثر العوامل التي تساعد على ترشيد الميزانيات والنهوض بالمستوى المهني للمعلم وبما يتناسب مع الإمكانيات المتاحة إجراء تقييم.



(صباح ، 2006: 23)

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه وزارة التربية والتعليم العالي لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، إلا أن التدريب في العراق يواجه الكثير من المعوقات التي تحد وبشكل كبير من انتقال أثره إلى الميدان التعليمي وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية، حيث كشفت نتائج الطلبة في السنوات الأخيرة عن تدني في مستوى التحصيل الدراسي في معظم المراحل التعليمية بسبب جائحة كورونا. ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة لتسهم في كشف معوقات برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في وزارة التربية العراقية لعلها تفيد القائمين على هذه البرامج عند تطويرها وتنفيذها.

اهداف البحث Aims of the Research

يهدف البحث الى :

- 1 - الكشف عن الصعوبات التي تواجه تدريب المعلمين في محافظة المثنى.
- 2 - الكشف عن صعوبات تدريب المعلمين وفق متغير الجنس في محافظة المثنى.

فرضيات البحث Hypotheses of the Research

وفي ضوء البحث تم صياغة الفرضيات الاتية :-

- 1- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بمستوى دلالة (0,05) عند افراد عينة البحث في مقياس صعوبات تدريب المعلمين .
- 2- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بمستوى دلالة (0,05) عند افراد عينة البحث في مقياس صعوبات تدريب المعلمين يعزى الى متغير الجنس.

حدود البحث Limitation of the Research

تحدد البحث بالحدود الاتية :-

- 1- الحد البشري : طلبة الكلية التربوية المفتوحة- قسم المثنى (المعلمين والمعلمات).
- 2- الحد المكاني : الكلية التربوية المفتوحة- قسم المثنى الدراسي .
- 3- الحد الزمني : العام الدراسي 2023 – 2024 / الفصل الدراسي الأول.

تحديد المصطلحات Determination of Terms

1 - المشكلة

يعرف (المغيدي، 1997) المشكلات : بأنها جميع العوائق المالية والإدارية والفنية والاجتماعية والشخصية التي تعوق عملية التدريب عن تحقيق أهدافها والتي تساعد في تحسين وتطوير عملية التعلم والتعليم. (المغيدي، 1997: 17)

ويعرف الباحث إجرائياً مشكلات التدريب: أنها الأسباب أو الصعوبات أو العوامل التي قد تعرقل تحقيق الأهداف المخطط لها من عملية تطوير المعلمين أثناء الخدمة في المدارس.

2 - التطوير

عموماً هو صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد والمؤسسة التي يخدمها معتمداً في ذلك بدرجة رئيسة على طرق وأساليب عملية تطبيقية. والتطوير مفهوماً وطبيعة يوازي في درجة مباشرته التعليم مع هذا فهو أشمل من الأخير وأكثر تطبيقاً عملياً لمادته



المقررة . بينما نرى التعليم يكفي أحياناً بتحصيل الفرد للمعارف أو السلوكيات المطلوبة بالتطبيق أو بدونه ، فإن التطوير لا يقف عند التحصيل المبدئي لهذه السلوكيات والمعارف كما التعليم، بل يوفر فرصاً حقيقية أو شبه حقيقية لممارسة ما جرى تعليمه ليكون التطبيق بهذا صفة ملازمة للتدريب لا يكتمل كسلوك تربوي بدونه . (حمدان، 2000:112)

ويعرف (أبو الروس، 2001) التدريب بأنه "جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما شابه ذلك، والتي تهدف في مجموعها إلى رفع مستوى المعلم في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في المهنة" . (أبو الروس، 2001 : 12)

ويعرف الباحث التطوير إجرائياً بأنه مجموعة الأنشطة والفعاليات والخبرات والاتجاهات والمهارات الميدانية التي يتم تدريب المعلمين عليها أثناء فترة خدمتهم في التعليم ويتم تصميمها من قبل خبراء التربية وتلزم العملية التعليمية الناجعة وتسهم في تحسين أداء المعلمين في المدارس.

الفصل الثاني

مبررات تطوير المعلمين أثناء الخدمة

1- التزايد الكبير في أعداد الطلبة والمدارس :من خلال الأخذ بمبدأ تعميم التعليم وهو الأمر الذي ترتب عليه عجز الأنظمة التربوية عن توفير الأعداد الكبيرة من المعلمين الذين يتصفون بال نوعية المطلوبة. (عطوي، 2001 : 207)

2- التقدم العلمي والتكنولوجي: لم يقتصر أثر التكنولوجيا على النواحي المادية والصناعية والإنتاجية فقط ، بل امتد أثرها حتى شمل النواحي الاجتماعية بشتى أنواعها وتغيرت بعض المفاهيم والاتجاهات والقيم والمثل الأخلاقية، هذا وقد أدى التقدم في مجال التكنولوجيا إلى أثر بالغ على الفرد والمجتمع أثرت في العملية التربوية من حيث محتواها وأهدافها وطرائقها، وظهر ما يعرف بتكنولوجيا التعليم بما تحويه من آلات ووسائل وطرائق تعليمية جديدة وأدى هذا إلى زيادة أهمية التدريب المستمر للمعلم أثناء الخدمة لملاحقة هذا التقدم التكنولوجي. (عفيفي، 1980 : 91)

3- تطوير الأنظمة التربوية : إن التطور الكبير الذي شهده النظام التربوي يتطلب أحداث تغييرات أساسية في مهمات المعلمين وفي كيفية أدائهم والاهتمام بالجانب العملي وتنمية التفكير ومراعاة الفروق الفردية (عطوي ، 2001 : 207) .

4-التحديات التي تواجه المدرسة في عالمنا المعاصر:لم يعد المفهوم الضيق للتربية يفي بالغرض المطلوب ولا يناسب العصر لأن التربية وكما يبدو تعني التنمية أي مساعدة الفرد على أن ينمو وفق قدراته واستعداداته وظروف الحياة في مجتمعه لمواجهة تحديات العصر. (النوري ، 1979 : 21)

ومن هنا يأتي دور كل من المدرسة التي تغيرت وظيفتها وهو الأمر الذي يتطلب بالتالي تغيير دور المعلم الذي لم يعد مقتصر على نقل المعرفة بل أصبح ميسراً ومسهلاً وموجهاً وخبيراً. 5- تطور أساليب التدريب ووسائله : لقد تطورت طرق وأساليب التدريس وقد تحول مركز الاهتمام في التربية من الموضوع الذي يدرس الطفل ونموه إلى اهتمام المعلم في عملية التعليم موجهاً نحو الطفل ، ومن ثم فعليه أن يركز جهوده في اختيار وسائل وأساليب التعليم التي تتناسب مع مرحلة النضج التي يمر بها الطفل، والتي يمكن معها تقييم الموضوع الذي يدرس بحيث يحقق الطفل أقصى استفادة ممكنة من الدرس .(الششتاوي ، 1986 : 63) ومن هنا تأتي أهمية البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة وذلك لاطلاعهم على كل جديد في طرق وأساليب التدريب الأمر الذي يساهم في تنمية المعلمين مهنيًا وتطوير الأداء الميداني.



6- نقص الإمكانيات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم: فالكثير من المعلمين من خريجي كليات الآداب لم يقوموا بالتدريب على التدريس في كلياتهم وتنقصهم المعارف في التربية الأمر الذي يحتم تدريبهم أثناء الخدمة وكذلك طلبة كليات التربية ففترات التدريب العملي لديهم قصيرة ولا تمكنهم من الحصول على الخبرات التربوية اللازمة.

7- التغير في المناهج : لقد قامت وزارة التربية بتطبيق مناهج جديدة الأمر الذي تطلب إعداد الدورات الخاصة بهذه المناهج وتدريب المعلمين عليها .

8- مساعدة المعلمين الجدد : من خلال برامج التدريب يتم مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم على نظام العمل المدرسي والاطلاع على قوانينه وقواعده ، فاننتقال الطالب من كلية التربية إلى العمل في مدرسة بعد تخرجه يمثل نقطة تحول في حياته ، فهو يواجه بمواقف جديدة لم يتم تدريبه عليها ، كما أن خبراته العلمية أثناء مرحلة إعداده ما قبل الخدمة كثيراً ما تخلو من الصفات الطبيعية والتلقائية للموقف التدريسي . (عبد الموجود ، 1975 : 61)

ويضيف الباحث أن المعلم بحاجة ماسة لمن يأخذ بيده ويشجعه لتكوين خبرات ايجابية، هذا ودأبت وزارة التربية على الاهتمام بهذه الشريحة من المعلمين وتم تخصيص دورات تدريبية للمعلمين الجدد مثل دورة وتم تكثيف الدورات التدريبية في السنوات الأخيرة لتدريب المعلمين علي المناهج الجديدة.

الدراسات السابقة

دراسة صبح (2006) : (بغوان " :التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة " هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في ترشيد برامج التدريب أثناء الخدمة من خلال تقييم ما قدم لمعلمي المرحلة الأساسية من دورات في آخر ثلاث سنوات وإلى أي مدى نجحت هذه الدورات في تحقيق الأهداف المرجوة منها ؟ وما النجاحات التي حققتها ؟ وما الصعاب والعقبات التي حالت دون تحقيق بعض الأهداف ؟أو نقاط الضعف في تنفيذ برامج التدريب. وتكونت عينة الدراسة من (506) معلماً معلمة في مرحلة التعليم الأساسي وذلك للعام الدراسي (2005 – 2006) ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة لهذا الغرض وتم تحليل إجابات أفراد العينة وتوصل الباحث من خلالها إلى النتائج التالية: خطة التدريب غير واضحة ولا يؤخذ في الغالب برأي المعلمين فيها ولا تبني بناء على حاجات المعلمين.أهداف الدورات التدريبية غالباً غير واضحة وغير محددة.

دراسة كاتشنجز CATCHINGS (2000) (بغوان "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:

1_ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

2_ضرورة استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في تدريب الإدارة المدرسية الحديث.

3_توفير العدد الكافي من الأجهزة التكنولوجية الحديث.

4_الاستعانة بخبراء لتدريب المعلمين علي الأجهزة التكنولوجية.

الفصل الثالث (منهج البحث واجراءاته)

سيتم في هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث، المتمثلة بمنهجية البحث ومجتمع البحث وعينته، وإعداد وبناء أدوات البحث فضلاً عن تطبيقها، واستخدام الوسائل الإحصائية لاستخراج نتائج البحث، وكما يلي :



أولاً : منهج البحث

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي، بوصفه منهجاً مناسباً لأنه "يساعد على بيان وتفسير الظاهرة كما هي قائمة في الواقع، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى". (ملحم، 2017 : 140)

ثانياً : مجتمع البحث

يعد تحديد مجتمع البحث من الخطوات الأساسية في البحوث التربوية ويتطلب دقة عالية في تحديدها، إذ يتوقف عليها جميع إجراءات البحث وتصميم أدواتها وكفاية نتائجها، ويشمل جميع الأفراد اللذين يكونون موضوع البحث واللذين تتمحور حولهم مشكلة البحث المكونة للظاهرة. (العجروش، 2015 : 95)

وشمل مجتمع البحث الحالي معلمين ومعلمات محافظة المثنى الدارسين في الكلية التربوية المفتوحة قسم المثنى الدراسي واللذين اشتركوا بدورات تطويرية .

عينة البحث

ان اختيار عينة البحث من الخطوات الأساسية وغالباً ما تكون المجتمعات الدراسية كبيرة الحجم، لذلك يلجأ الباحث إلى اختيار جزء من المجتمع تمثله تمثيلاً صحيحاً، ويستمد الباحث معلوماته منه. (ملحم ، 2010 : 296) وشملت عينة البحث 190 معلماً ومعلمة من معلمين محافظة المثنى اللذين اشتركوا بدورات تطويرية .

أداة البحث

مقياس مشكلات تطوير المعلمين أثناء الخدمة:

تحقيقاً لهدف البحث أعد الباحث أداة البحث (مقياس مشكلات تطوير المعلمين أثناء الخدمة) إذ قام الباحث بإعداد مجالات وفقرات المقياس مع مراعاة الأمور التالية :

- السلامة اللغوية لفقرات الاختبار.
- وضوح الفقرات وأن تكون محددة.
- ترتبط بالأهداف التي تريد قياسها.
- مناسبة لمستوى طلبة الجامعة.

صدق المقياس

يقصد بالصدق قياس الاختبار ما وضع لأجله وهو قدرة المقياس على قياس الظاهرة التي وضع من أجلها كما ذكر الظاهر هو من الوسائل المهمة في الحكم على صلاحية المقياس . (الظاهر، 1999، 31) وقد تم التأكد من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وهو عرض المقياس على مجموعة من المحكمين، وباستخدام مربع كاي تبين ان المقياس صادقاً، وصدق البناء بأسلوب فاعلية الفقرات، أي مدى ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، أو قدرة المقياس على التمييز بين الفئات المتباينة في أدائها لسلوك معين.(ابوجادو، 2015 : 400)

وتم استخراج صدق البناء بعلاقة ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

تطبيق المقياس

العينة الاستطلاعية الأولى



لغرض حساب الوقت اللازم للإجابة الكاملة على فقرات الاختبار، وللتأكد من وضوح فقرات الاختبار وتعليماته، طبق الاختبار على عينة استطلاعية مؤلفة من 30 معلم ومعلمة، وبعد الاطلاع على اجابة المعلمين اتضح ان التعليمات واضحة، والوقت الذي يلزم للإجابة هو 40 دقيقة والذي تم حسابه من متوسط الوقت الذي استغرقه اول معلم انهى الاجابة على فقرات الاختبار واخر معلم .

التطبيق الاستطلاعي الثاني

بعد تأكد الباحث من وضوح فقرات الاختبار وتعليماته والوقت المستغرق للإجابة، طبق المقياس مرة ثانية على عينة مؤلفة من (100) معلم ومعلمة (من غير عينة البحث) تم اختيارهم عشوائياً، لحساب التحليل الاحصائي لفقرات الاختبار .

ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يمثل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه مؤشر على صدق الفقرة، وتكون الفقرة صادقة اذا كان معامل الارتباط عالي بينها وبين درجة المقياس الكلي، ومن خلال محك داخلي او خارجي تحسب معاملات صدق الفقرات، وعندما لا يكون محك خارجي فتعتبر الدرجة الكلية للمقياس افضل محك داخلي . (Anastasi , 1976 : 206) تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، لحساب درجة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وفق الدلالة المعنوية لمعامل ارتباط الفقرات، وان الدلالة المعنوية لعلاقة ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كانت دالة في جميع الفقرات، وتراوح معامل ارتباط الفقرات بدرجة المقياس الكلي بين (0,464 – 0,738) .

تطبيق المقياس

تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة البحث البالغة (190) معلماً ومعلمة والذين تم اختيارهم بالصورة العشوائية البسيطة من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي .

الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها)

الهدف الاول (الكشف عن صعوبات تطوير المعلمين والمعلمات في محافظة المثنى) تحقق هذا الهدف عند قيام الباحث باستخدام ، One Sample t- Test لمقارنة المتوسط الحسابي للعينة والبالغ (71,144) بانحراف معياري مقداره (20,20) مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (120) ، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (17,67) هي اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3,28) بمستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (190)، تبين ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية اي ان هناك فروق ذا دلالة احصائية بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس لصالح المتوسط الحسابي للعينة. كما موضح في الجدول (1)

جدول (1) نتائج الاختبار التائي لقياس صعوبات تطوير المعلمين والمعلمات في محافظة المثنى

المجموعة	افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	الدلالة الاحصائية
المعلمين والمعلمات	192	71,144	20,20	120	0,05	191	17,67	3,28	دالة



ويعزو الباحث ما توصل له هذا البحث من وجود فروق دالة احصائية اي هناك معوقات تواجه تطوير المعلمين، الى عدم وجود دراسات استطلاعية ميدانية للكشف عن ما يحتاجه المعلمين والمعلمات بالفعل وما هي الجوانب التي تكون بحاجة الى تطوير، ومن خلال هذه الاستراتيجية يكون المعلمين والمعلمات هم من يحددوا ما يحتاجونه، بينما يتم وضع برامج تطوير المعلمين والمعلمات حالياً من خلال مختصين ولا يتم اشراك المعلمين في اختيار هذه البرامج او المشاركة فيها وبالتالي قد تركز على جوانب معينة لا تحتاج الى تطوير.

الهدف الثاني (الكشف عن صعوبات تطوير المعلمين وفق متغير الجنس في محافظة المثنى)

استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين، للتحقق من هذا الهدف، وقارن بين المتوسط الحسابي للمعلمين والبالغ (64,79) بانحراف معياري (15,36) مع المتوسط الحسابي للمعلمات والبالغ (70,85) بانحراف معياري (19,45) وتبين ان القيمة التائية المحسوبة هي (16,59) اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (3,97) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (190) ، وتشير هذه النتائج الى وجود فروق دالة احصائية بين المعلمين والمعلمات ، جدول (2) يبين نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس صعوبات تطوير المعلمين وفق متغير الجنس (معلمين - معلمات) والدلالة الاحصائية .

جدول (2) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن الصعوبات وفق متغير الجنس

الجنس	عدد العينة	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	الدلالة الاحصائية
معلمين	90	64,79	15,36	190	0,05	16,59	3,97	دالة
معلمات	102	70,85	19,45					

يتضح من نتائج جدول (2) ان القيمة التائية المحسوبة لمتغير الجنس، البالغة (16,59) اكبر من القيمة التائية الجدولية، البالغة (3,97) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (190) ، وتشير هذه النتيجة الى وجود فروق دالة احصائية تبعاً لمتغير الجنس (معلمين - معلمات) في صعوبات تطوير المعلمين اثناء الخدمة لصالح المعلمات، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى عدم اقبال المعلمات على دورات وبرامج تطوير المعلمين والمعلمات ويرى الباحث ان السبب في ذلك يعود الى التزامات النساء ومشاغلهن في المنزل ورعاية الاطفال اضافة الى ذلك اغلب الدورات لا تكون معززة بحوافز مالية وكذلك طبيعة المجتمع التي تحد من حرية المرأة ونشاطها .

التوصيات

- 1- التأكد من حاجات المعلمين والمعلمات التطويرية عن طريق استبانة يتم التعبير عليها من قبلهم والاجابة على فقراتها وبذلك يكون المعلم قد شارك في اعداد برامج التطوير.
- 2- متابعة المعلمين والمعلمات ميدانياً والتأكد من تطبيق ما تم تعليمه داخل غرفة الصف .
- 3- استخدام وسائل واساليب تدريبية حديثة ومواكبة التطوير في مجال التربية والتعليم والابتعاد عن الاساليب وطرائق التدريس التقليدية .
- 4- الأعداد الجيد لدورات تطوير المعلمين والمعلمات وتوفير كافة الاحتياجات اضافة الى ذلك يفضل ان تكون هناك حوافز مادية نهاية كل دورة تطويرية وشهادات تقديرية .
- 5- اختيار الوقت والمكان المناسب ويفضل ان تكون دورات تطوير المعلمين والمعلمات حسب الرقعة الجغرافية اي في كل قضاء او ناحية لتسهيل الوصول .



المقترحات

- 1- فتح مراكز لتطوير وتدريب المعلمين والمعلمات اثناء التوظيف في كل فرع من فروع مديرية تربية المثنى .
- 2- ان تكون هناك برامج معدة اعداد جيد حسب استراتيجيات حديثة مجربة وفعالة .
- 3- عمل دراسة مسحية شاملة لمعرفة اعداد المعلمين والمعلمات المشتركين بدورات تطويرية من غير المشتركين من اجل اعداد خطة لأشراكهم في دورات جديدة .
- 4- عمل ندوات وورش معززة لبرامج تطوير وتدريب المعلمين والمعلمات .
- 5- عمل دراسة مشابهة للدراسة الحالية في احدى المحافظات المجاورة ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية .

المصادر

- 1- ابو الروس، فضل (2001) " تحديد الحاجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الاساسية الاربعة الاولى للمدارس الحكومية بمدارس نابلس " رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .
- 2 - الششتاوي ، مصطفى (1986) "تقويم برنامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة" كلية التربية، جامعة الازهر .
- 3 - صبح، فتحى (2006) "التدريب أثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة" المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية ، التجربة الفلسطينية في إعداد المناهج، جامعة الاقصى، المجلد الثاني، ص798 .
- 4 - عبد الموجود، محمد عزت (1975) "دراسة مفهوم و وظيفة التدريب " حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين ، المنعقد في المنامة بالبحرين ما بين 23-29 نوفمبر ، 1975م
- 5 - عطوي، جودت عزت (2001) "الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها " الدار العلمية الدولية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 6 - عفيفي، محمد عبد الهادي (1980) "التربية والتغير الثقافي " ط5 ، مكتبة الانجو المصرية ، القاهرة .
- 7 - المغيدي، الحسن محمد (1997) " معوقات الإشراف التربوي كما يراه المشرفون و المشرفات في محافظة الأحياء التعليمية " رسالة ماجستير، مجلة البحوث التربوية بجامعة قطر ، العدد الثاني عشر، يوليو .
- 8 - ملحم، سامي (2017) "مناهج البحث في التربية وعلم النفس" الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان .
- 9 - ملحم ، سامي (2010) "القياس والتقويم في التربية وعلم النفس " ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، بيروت .
- 10 - الخطيب، أحمد، والخطيب، رداح (2002) "الحقائب التدريبية" الطبعة الثانية ، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- 11 - حمدان، محمد زياد (2000) "تصميم و تنفيذ برامج التدريب " دار التربية الحديثة، عمان، الأردن .



- 12 - النوري، عبد الغني، وعبد الغني عبود (1979) "نحو فلسفة عربية للتربية" ط. الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة .
- 13 - العجرش، حيدر حاتم فليح (2015) "منهج البحث العلمي في التربية" ط 1 ، دار الصادق الثقافية ، بابل .
- 14 - الظاهر، زكريا محمد وآخرون (2002) "مبادئ القياس والقيوم في التربية" ط 2 ، الدار العلمية الدولية ، عمان .
- 15 - ابو جادو، صالح محمد علي (2015) "علم النفس التربوي" ط 6 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 17 - Anastasi , A & Urbina , S (2010) : Psychological Testing , 7th ed , Prentice Hall , New Jersey .
- 18 - CATER V(2000): GOOD DICTIONARY OF EDUCATION 3rd ed NEW, YORK, MCGRAW, HILL, BOOK, COMPAN.

الملاحق

ملحق (1)

وزارة التربية
الكلية التربوية المفتوحة
مركز المثنى الدراسي

مقياس مشكلات تطوير المعلمين اثناء الخدمة

عزيزي المعلم / عزيزتي المعلمة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

يروم الباحث اجراء بحث بعنوان مشكلات تطوير المعلمين اثناء الخدمة ومقترحات معالجتها في محافظة المثنى، اعد الباحث مقياس بهدف التعرف على مشكلات تطوير المعلمين في مديرية تربية المثنى وقد تكون المقياس من 30 فقرة خماسية البدائل، لذا نرجوا منكم الاجابة على فقرات المقياس بوضع علامة صح على الاختيار الذي تراه مناسباً، علماً ان الاجابة لن يطلع عليها سوى الباحث .

التخصص

الجنس

ولكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث : علي حسين عجة



ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	البرامج التدريبية غير شاملة وغير متنوعة					
2	اهداف التدريب غير محددة					
3	زيادة اعداد المعلمين تسبب عدم تحقيق الاهداف					
4	اهداف برامج التدريب لا ترتبط بمشكلات المعلمين					
5	محتوى التدريب لا يتناسب مع قدرات المعلمين					
6	محتوى التدريب لا يواكب التغيرات التربوية الحديثة					
7	فقدان محتوى التدريب للتسلسل والترابط					
8	عدم تناسب المحتوى مع الواقع التعليمي الحالي					
9	فعاليات محتوى برامج التدريب متكررة					
10	عدم وجود ترابط بين محتوى برامج التدريب وطبيعة عمل المعلمين					
11	الاساليب المستخدمة في التدريب لا تفعل دور المعلمين					
12	طرائق التدريب تقليدية					
13	تقتصر طرائق التدريب على المحاضر واللقاء					
14	لا يتم استخدام وسائل تعليمية حديثة					
15	اساليب التدريب لا تناسب المشاركين					
16	بعد مركز التدريب عن سكن المعلمين					
17	لا توجد مكتبة تلبي حاجات المعلمين					
18	ضعف ادارة المركز وعدم تعاون العاملين فيه					
19	لا تتوفر وسائل الراحة في المركز التدريبي					
20	كفاءة المدربين ليست عالية					
21	تجاهل المدربين لآراء المعلمين ومشاركاتهم					
22	اوقات التدريب تتعارض مع اوقات الدوام الرسمي					
23	طول وقت التدريب وهدره في امور جانبية					
24	عدم تقديم حوافز مادية او معنوية					
25	عدم استفادة المشاركين من التدريب في الترقية او الترفيع					
26	لا تمنح شهادة نهاية التدريب					
27	لا يوجد برنامج واضح للتقويم					
28	فقرات استبانة التقويم غير واضحة					
29	عدم الموضوعية في التقويم					
30	غياب المتابعة الميدانية للتأكد من انتقال اثر التدريب					