الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية

د. محمد الطيب الطاهر السماني*

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة لإكساب الخريجين الكفايات اللازمة وفقاً للكفايات والاحتياجات المهنية الفعلية. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوَّن مجتمع الدراسة من خريجي كلية التربية الذين يعملون بالمدارس الثانوية بولاية الجزيرة، وقد تم اختيار عينة الدراسة عن طريقة العينة العشوائية، وبلغ حجم العينة (216) معلماً ومعلمة يمثلون 20% من المجتمع، وأعد الباحث قوائم بالكفايات المهنية اللازمة لخريجي كلية التربية استوفت خصائص الثبات والصدق وتم من خلالها استخراج استبانة أداة لجمع البيانات، وقد أسفر التحليل الإحصائي للبيانات عن **عدة نتائج أهمها:** أنّ هناك حاجة للتدريب بدرجة كبيرة في **مجال:** تخطيط التدريس وتنفيذ التدريس. توصي الدراسة بالاهتمام بمبدأ التدريب القائم على تنمية المهارات العملية والتطبيقية لدى المعلم، والاهتمام بتنمية المعلمين مهنياً أثناء الخدمة، وأنّ تُقدم البرامج التدريبية تحت إشراف كليات التربية بالتعاون مع وزارة التعليم العام لتمكين الكليات من تقويم أداء خريج بها مما ينعكس إيجاباً على تطوير برامجها. تقترح الدراسة إجراء دراسة مماثلة تشمل مديري المدارس والمشرفين التربويين فيما يتعلق بكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لخريجي كليات التربية بالجامعات السودانية، بالإضافة إلى الاحتياجات الإدارية وما تتطلبه من معرفة وخبرات ومهارات وصفات شخصية.

مقدمة:

تعتبر قضية إعداد المعلم من القضايا التي تشغل الأذهان، وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به المعلم في تعليم الأجيال المتعاقبة، ولعل أهم ما يشغل التربويُين كيفية إعداد هؤلاء المعلمين، باعتبارهم الركيزة الاساسية لعملية تطوير التعليم. والإعداد عملية ضرورية ومستمرة؛ لتواكب كل ما يستجد في مجالها، وهو عملية متكاملة تتألف من أشخاص متدربين ومدربين أكفاء وبرامج تتضمن مناهج ملائمة وجيدة ووسائل تعليم أو تدريب متطورة وجيدة (**العموش**:11،1997). فالعملية التربوية لا تعني شيئاً فعالاً إذا خلا ميدانها من معلم كفء وقادر على تحمل تبعاتها وإنجاز مسؤولياتها، فهي إذن لن تصلح إلا بصلاح المعلم الذي هو مناط الأمل في التطوير الجذري المنشود سواءً في مجالات المناهج أو طرق التدريس، أو الوسائل والمعينات التعليمية، أو النشاط المدرسي الذي يجب أنّ يمتد لإصلاح البيئة التعليمية. وهذا يفرض على المعلم أنّ يكون واسع الثقافة، ملماً بالمادة التي يدرسها وبأساليب التربية ووسائلها الحديثة وبمتطلبات مجتمعه المحلي والقومي وبمشكلات البيئة المدرسية والمحلية، مما يتطلب تنظيم برامج تدريبية لمواجهة الأدوار والوظائف المختلفة التي يفرضها الانفجار المعرفي واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم. فطبيعة المعرفة الناتجة عن الاكتشافات العلمية المتسارعة قد عدلت في مهام المعلم ووظائفه التقليدية وما ينبغي أنّ يقوم بتدريسه. وهذا يتطلب نوعاً جيداً من المعلمين، ونوعاً مبتكراً من مهارات التدريس، وتحقيق ذلك يتطلب ضرورة إعداد المعلم إعداداً علمياً ومهنياً متطوراً بجانب تدريب نوعي مهني مستمر يراعي مطالب التلاميذ وطموحاتهم ومطالب البيئة والمجتمع (**صبيح**،1981 ،54).

تعتبر كليات التربية بالجامعات السودانية المؤسسات المنوط بها القيام بهذا الدور؛ لذلك من الأهداف الأساسية لهذه الكليات تأهيل الطلاب المعلمين للعمل بمراحل التعليم العام بشقيه ـ مرحلة الأساس والمرحلة الثانوية ـ وتتبّع كل كلية برنامجاً معيناً للإعداد، وهذا البحث هو محاولة لتحديد الاحتياجات الخاصة ببرامج التدريب المهني لخريجي هذه الكليات استكمالاً لبرامج الإعداد المهني لتلك الكليات ومواكبة لما يحدث من تطور في المجال المهني في العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

نتيجة للنمو والتطور الهائل في المعلومات والمعارف والتطور التكنولوجي في جميع مناحي الحياة، وبخاصة تكنولوجيا التعليم، اتسع مفهوم التربية والتعليم ومن ثَمَّ تطور دور المعلم وازدادت مهمته تعقيداً، وهذا يتطلب معلماً يتمتع بعدد من الخصائص والخبرات والإمكانات التي لا تتأتى إلا عن طريق التدريب والتأهيل وفقاً للكفايات المطلوب توافرها لدى المعلم؛ لأنّ تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للكفايات يجعل من الممكن رسم الخطوط العريضة لفلسفة تأهيل المعلمين قبل الخدمة في كليات التربية. عليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال **الرئيسي التالي:**

ما الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية؟

والذي تتفرع منه **الأسئلة الآتية:**

1. ما الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية المتعلقة بالتخطيط للتدريس؟
2. ما الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية المتعلقة بتنفيذ التدريس؟

3. ما الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية المتعلقة بالتقويم؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق **الأهداف التالية:**

1. تحديد قائمة بالكفايات المهنية التي ينبغي أنّ يكتسبها خريجو كليات التربية.
2. التعرف على الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين من خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية.
3. تقديم توصيات بناءً على النتائج التي تسفر عنها الدراسة في تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وإثنائها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية **في الآتي:**

1. يأمل الباحث أنّ تفيد هذه الدراسة العاملين المختصين في إعداد برامج ومناهج كليات التربية لمعرفة جوانب القصور التي تحتاج لمزيد من الاهتمام والتركيز.
2. قد تساهم هذه الدراسة في تطوير الأداء في مجال تنفيذ برامج إعداد المعلمين مهنياً في كليات التربية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية : ولاية الجزيرة

الحدود الزمانية : 2012

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين الذين تخرجوا ويعملون بالمدارس الثانوية لتحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لهم.

مصطلحات الدراسة:

الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقدرات فنية وسلوكية يراد إحداثها أو تغييرها أو تعديلها أو تنميتها لدى المتدرب، لتواكب تغييرات معاصرة أو نواحي تطويرية" (**الطعاني:** 2002، 30) ويقصد بالاحتياجات التدريبية في هذا البحث بأنها "المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يرى المعلم نفسه بحاجة للتدرب عليها مهنياً ليتمكن من أداء مهامه بفاعلية وكفاية".

الاحتياجات المهنية:

عرفها **هندام وعبد الحميد** (1998) بأنها الفجوة ما بين ما هو (فعلي) الواقع وبين ما هو مثالي أو مرغوب فيه. وتعرف إجرائياً بأنها كفايات تعليمية لا يمتلكها المعلم تلزمه لتحقيق أهداف التعليم في المدارس.

الإطار النظري: التدريب

مفهوم التدريب:

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب، فقد عرفه **الهيتي** (15،1999) على أنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أنّ يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل.

كذلك عرف **عبد الجليل** (2000، 23) التدريب بأنه (عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة).

من خلال التعريفين السابقين يمكننا القول إنّ التدريب هو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته مما يمكنه من أداء مهام وظيفته بكفاءة.

أهمية التدريب:

إنّ من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب على ذلك من تغييرات مستمرة في نظم العمل، مما يستوجب إعادة تنمية قدرات القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، ولا شك أنّ مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام لا تستطيع وحدها ملاحقة هذا التقدم العلمي السريع، لذلك تزداد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستجيب لحاجات هذه التغيرات المستمرة في مختلف المجالات، فقد أصبح تدريب القوى العاملة ضرورة لا غنى عنه في أي قطاع نتيجة التطور الهائل في المعرفة وتطبيقاتها المختلفة (**الخطيب والخطيب:** 2006، 301) .

طرق التدريب وأساليبه:

تصنيف طرق التدريب وأساليبه ومعايير اختيارها:

هناك مجالات متعددة لتصنيف طرق التدريب وأساليبه، إلا أنه يمكن تصنيفها إلى **نوعين رئيسيين** حسب تنفيذها على المتدربين أنفسهم كما أوردها (**الخطيب والخطيب:** 2006، 108):

1. **طرق وأساليب تدريبية جماعية:** تُنفيذ هذه الطرق والأساليب على جماعة من المتدربين تختلف أعدادهم، حيث تستغل ديناميكية وعلاقات التعاون بينهم وتعزز مهارات العمل الجماعي وروح الفريق، وهذه الأساليب الجماعية هي الغالبة في عمليات التدريب.
2. **طرق وأساليب تدريب فردية:** تهدف إلى تدريب الأفراد على مهارات خاصة، أو تدريب فرد معين على عمل جديد ذي طبيعة خاصة لا يمكن أنّ يؤديه إلا فرد واحد وفي مكان العمل ذاته في معظم الأحيان وفي حالة التدريب الذاتي كالتدريب بالمراسلة.

الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة التي تنطلق منها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية، وهي تمثّل الحلقة الأولى من العملية التدريبية، لذا فإنّ عدم تحديدها بدقة ومهارة يقلل من جدوى البرامج التدريبية، كما أنّ تقدير الاحتياجات التدريبية وتحديدها يمثل نقطة البداية لنجاح برامج التدريب، وعلى أساسه يتم تقويم هذه البرامج التدريبية.

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها "مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه وخبراته وآرائه وسلوكه واتجاهاته لجعله قادراً على أداء عمله بكفاءة عالية" (دليل التدريب داخل المدرسة القاهرة: 2003، 37). ويعرفها **تابيوت** (1995، 585) بأنها "المهارات والمعارف المتجددة والمستمرة التي يتوقع أن يكتسبها الأفراد نتيجة التدريب".

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تكمن أهمية تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين في كونها عاملاً أساسياً لتحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه حتى يؤدي دوره بشكل مناسب. والاحتياجات التدريبية هي مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات المتدربين التي يحتاجونها فعلًا، وطرائق التعليم التي يستخدمونها.

وعليه ينبغي قياس الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي منظم لتحديدها بدقة كماً وكيفاً، وتحديد المعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث التغيير المستهدف لرفع كفايته، وعدا ذلك يؤدي إلى هدر الإمكانات البشرية والمادية، وبالتالي فشل البرنامج التدريبي جزئياً أو كلياً، ويصبح التدريب نشاطاً غير ذي جدوى، فيه مضيعة للوقت والجهد والمال، ويمكن تلخيص أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية **فيما يلي (شويطر**: 2009م، 84):

1. تعد الاحتياجات التدريبية الأساس الذي يعتمد عليه أي نشاط تدريبي.
2. تعد المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح.
3. تعد العامل الأساسي في توجيه الإمكانات المتاحة لتفعيل عملية التدريب.
4. إنّ تحديد الاحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي، فهي تأتي قبل تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها.
5. إنّ عدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقًا، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

أما الخطوات التي تسبق تحديد الاحتياجات التدريبية **فتتمثّل في الآتي (الأحمد**:2005، 209):

1. التعرف على مستويات الأداء الحالية للمتدربين.
2. وضع معايير أو مقاييس واقعية لأداء المتدربين النموذجي.
3. توفير وسائل وأدوات واختبارات موضوعية لقياس أداء المتدربين.
4. توفير الأدوات والوسائل التي تساعد على كشف الاحتياجات التدريبية.
5. الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفعلية للمعلمين وسواهم من الأطر التربوية ومشكلات المدارس والمتعلمين، والتي تكشف عنها الاستبانات ودراسات استطلاع الرأي ومعالجة المشكلات التي تهتم بشكل عام بالاحتياجات الفعلية للمعلمين بغض النظر عن تخصصاتهم.
6. اقتناع المعلمين بأهمية التدريب وفائدته في أثناء الخدمة وشعورهم بالحاجة إليه حتى يلتحقوا به ويتابعوا أنشطته بحماس وفاعلية ويطالبوا بتنظيمه.
7. اشتراك المتدربين في عمليات تخطيط وتنفيذ وإدارة برامج التدريب وتقويم نتائجها، لزرع الثقة والتعاون بين جميع الفئات المعنية كشرط أساسي لزيادة فاعليته.

تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تخطيط البرامج وتصميمها المختلفة، سواءً أكانت برامج تربوية أم غير تربوية، وسواءً أكانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع العمال، فالآلية واحدة ويمكن اتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل (فالخطوة الأولى في تصميم نظام تدريب وتطوير متكامل لمنظمة ما، هي تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب والتطوير بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية (**تريسي:** 1990، 11).

وعادة ما تظهر الحاجة إلى التدريب في أي منظمة عندما يتعلق الامر بوضع سياسة عمل جديدة للمنظمة، أو تنفيذ استراتيجيات مستقبلية للمنظمة، أو إحداث تغييرات في ثقافة المنظمة، أو مواجهة تغيرات وتحولات رئيسة في البيئة الخارجية للمنظمة (**ستون:** 1998، 322). كما تظهر أيضاً عندما لا يتلاءم الأداء الحالي للعنصر البشري مع الأهداف التنظيمية للمنظمة، أو عندما تحتاج المسؤوليات المستقبلية للمنظمة إلى مهارات جديدة، أو مساعدة العاملين على تنمية مهاراتهم (**توفيق:** 1998، 12).

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية في مجتمع ما وفق أسس علمية منظمة تبتعد عن الاجتهادات الشخصية والارتجالية، كما تُجمع عليها معظم الأدبيات(**جالوب وبموتشمن:** 2000، 124) **والسيد** (1998، 35–37) وهي على **النحو التالي:**

تحليل المنظمة (التنظيم):

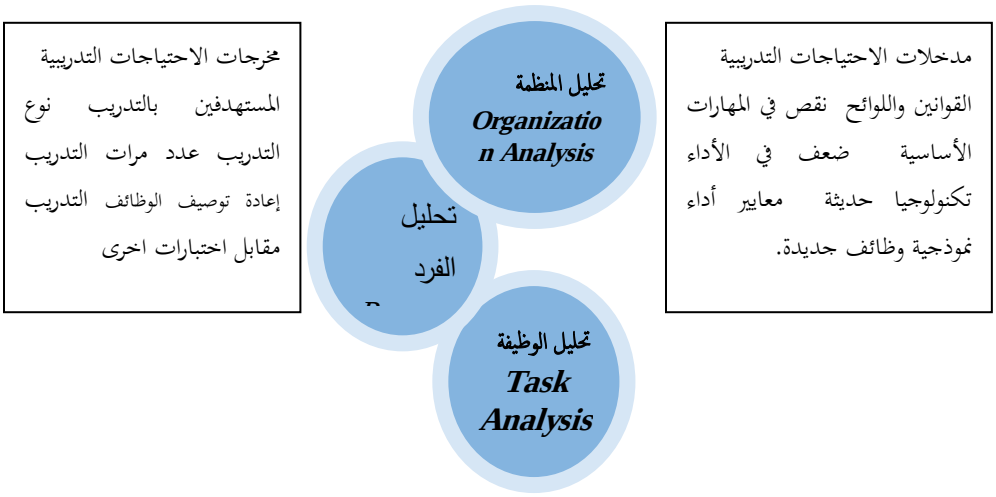
ويتضمن دراسة الأهداف الموضوعة والموارد المتاحة وكيفية توزيع هذه الموارد لتحقيق الأهداف وكذلك دراسة البيئة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي تواجهها المنظمة والتغيرات المطالبة بها، لرفع كفاءتها وزيادة إنتاجيتها تحسباً للمستقبل، من خلال التعرف إلى الأهداف الطويلة والقصيرة المدى والسياسات العامة والتفصيلية بكل وحدة تنظيمية لتحديد المواقع التنظيمية التي يكون التدريب فيها ضرورياً مثل إدخال تكنولوجيا متقدمة أو استحداث أقسام جديدة أو تطبيق فلسفة ومفهوم للعمل مغاير لما هو عليه في السابق.

تحليل العمل (الوظيفة):

ويتضمن دراسة الوظيفة وتوصيفها ومسؤولياتها وعلاقاتها وظروفها من خلال ما يتم جمعه من البيانات والمعلومات عن الوظيفة، والهدف منها والمهارات والمؤهلات التي يجب أنّ تتوافر في الفرد الذي يشغلها والظروف التي يعمل فيها، أو ما يسمى بمعايير الأداء النموذجي للمهنة لتحديد نوع التدريب المطلوب لها.

تحليل أداء الفرد:

ويتضمن دراسة الفرد شاغل الوظيفة، لتحديد ما إذا كان الأداء الفعلي له أقل من المعايير الموضوعة وما إذا كان العاملون في الوقت الراهن مؤهلون للتدريب أم لا، والتدريب الملائم لهم، وما إذا كان العاملون يتحسن أداؤهم من خلال التدريب المناسب أم من الأفضل نقلهم إلى وظائف أخرى أكثر ملاءمة لهم. ويوضح الشكل رقم (1) مواقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات (**نو**Noe : 1998 ، 72)



شكل رقم (1) يوضح مواقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات

وتتعدد وتتنوع الأساليب والوسائل التي يتم من خلالها التعرف إلى الاحتياجات التدريبية المختلفة والتي يترتب عليها تصميم برامج التدريب والتنمية البشرية وتنفيذها، ومن أحدثها **ما يلي (الياور**: 2005، 129):

1. مقارنة معدلات الأداء المطلوبة للوظائف بمعدلات أداء العاملين الفعلي الذين يشغلونها.
2. دخول معدات وتكنولوجيا جديدة في التعليم.
3. آراء الرؤساء في مرؤوسيهم والعكس.
4. الاجتماعات بين الرؤساء ومديري التدريب.
5. الدراسات والبحوث التربوية للباحثين وأساتذة الجامعات والكليات التربوية.
6. المسوح الهاتفية عن طريق الاتصال العشوائي بالأطراف المستفيدة من التدريب.
7. اللجان الاستشارية على مستوى الإدارة العليا ومستوى الإدارة الإشرافية ومستوى الإدارة التنفيذية.

تستمد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية استمراريتها وشموليتها وتكاملها من ارتباطها ليس باحتياجات المتدربين فقط وإنما باحتياجات عمل المنظمة والمجتمع معاً، فالعلاقة بينهم علاقة تبادلية وتكاملية يسودها التعاون والاتصال الجيد، كما تتم وفق عدد من الإجراءات بمشاركة الأطراف المستفيدة من مخرجات التدريب جميعها، لكي تتحقق النتائج المرجوة منها.**(الياور**:2005، 132).

تصميم البرامج التدريبية:

تتطلب التحولات المعلوماتية والتكنولوجية والاقتصادية المتسارعة وما يترتب عليها من تغييرات في السياسة وبالأخص الاقتصادية والتعليمية منها، إحداث نقلة نوعية في مهارات الأفراد العاملين في ميدان التربية والتعليم لتحقيق التقدم الاقتصادي والتنافس العالمي. وللحصول على هذه المهارات يتم تصميم برامج تدريبية تقوم على عدد من المبادئ والأسس لتجاوز التغيرات والعيوب التي لحقت ببرامج التدريب التقليدية **(فليبي** Philipi 1994، 313) كما تشكل هذه المبادئ والأسس الأطر والقواعد التي يتم في ضوئها بناء خطوات البرامج التفصيلية، ومن أهمها ما ذكره كل من **(شوق وسعيد**:1416هـ،33-37) و**(السيد**:544،1998-549) و**(بولتشاو** Poltchow:1997، 440).

على **النحو التالي:**

1. اعتماد أسلوب النظم في تصميم البرامج التدريبية.
2. صياغة أهداف البرنامج التدريبي في صورة السلوك المتوقع الذي سيتقنه المتدرب بعد إتمام التدريب.
3. اعتماد إطار أو نموذج نظري للبرنامج التدريبي لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرنامج.
4. تلبية الحاجات المهنية للمتدربين لمساعدتهم على أداء الأدوار والمستويات المنوطة بهم.
5. صياغة محتوى البرنامج في صورة وحدات تعليمية(Modules) توفر للفرد حرية في التدريب الفردي أو الجماعي من خلال استخدام مصادر تعليمية متنوعة كالتعينات الدراسية، وحقائب التعلم الذاتي، والحقائب التعليمية، والتعليم المصغر، وأشرطة الفيديو التفاعلية، وبرمجيات الوسائط المتعددة (Multimedia) والواقع الافتراضي(Virtual reality) على أنّ يتضمن كل خطوة فيه تغذية راجعة فورية عن أداء المتدرب.
6. مشاركة المتدربين في صنع القرارات المتعلقة ببرنامجهم التدريبي وتيسير فرص النمو الذاتي(Self-Actualization) لامتلاك المهارات والكفايات المهنية الضرورية لمهنة التعليم.
7. تفريد التدريب(Individualized Training): من خلال تضمين البرنامج التدريبي أساليب تدريب تتفق وقدرات ومهارات كل متدرب بما يساعده على النمو الذاتي وفق معايير عامة تنطبق على جميع المتدربين في البرنامج.
8. استثمار نتائج البحوث والدراسات العلمية كأساس لتطوير وتحسين البرنامج التدريبي، وتُعد هذه النتائج عنصراً رئيسياً في بناء البرنامج التدريبي من أجل التحسينات والتعديلات نحو برامج المستقبل.

كلية التربية (حنتوب) بجامعة الجزيرة (نموذجاً لكليات التربية):

كان إنشاء كلية التربية حنتوب بناءً على قرار أصدره مجلس جامعة الجزيرة الموقر في اجتماعه الثامن والعشرين بتاريخ 22 يناير 1985 ضمن هيكل الجامعة التنظيمي، فكان إنشاؤها إضافة تنموية في مسار تطوير التعليم والبحث التربوي حيث كانت المطالبة بحل مشكلة إعداد معلمي المرحلة الثانوية وتدريبهم، وذلك وفقاً لتوصيات المؤتمر القومي للتعليم والذي عقد في ديسمبر 1982. جملة الساعات المعتمدة للجانب المهني في برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية (حنتوب) بجامعة الجزيرة (48) ساعة معتمدة من مجموع الساعات المعتمدة لبرنامج الإعداد والبالغ عددها (185) ساعة معتمدة ، وتمثل 25.95% من الزمن المخصص لبرنامج الإعداد.

تأخذ الكلية بالنظام التكاملي لإعداد المعلمين حيث يشتمل برنامجها على مقررات أكاديمية في المواد المختلفة ومقررات في التربية النظرية والتربية العملية، فيدرس الطالب المواد التربوية والأكاديمية جنباً إلى جنب وعلى مدى سنين الدراسة مدة أربع سنوات ينال بعدها الخريج بكالوريوس الشرف في التربية بعد دراسة أكاديمية ومهنية بمعدل (180) ساعة كحد أدني. بالإضافة إلى المواد الثقافية والنشاط الثقافي والاجتماعي ممثلًا في النشاط المدرسي.

الدراسات السابقة:

دراسة الصباغ، حمدي عبد العزيز (1994) هدفت الدراسة للتعرف على أهم الموضوعات التي يعتقد معلمو العلوم بالمرحلة الثانوية العامة أنهم في حاجة للتدريب عليها، واقتراح برنامج لتدريبهم في ضوء حاجاتهم التدريبية. فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. ومن **أهم النتائج** التي توصلت إليها: تم تصنيف الحاجات التدريبية في **المحاور التالية:**

- التخطيط للتدريس ويشمل (9) حاجات فرعية.

- إدارة الفصل ويشمل (6) حاجات فرعية.
- طرق وأساليب التدريس وتشمل (15) حاجة فرعية.
- طرق وأساليب التقويم ويشمل (5) حاجات فرعية.

دراسة التمام، عبد الله بن سالم (1995) بعنوان: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المتوسطة بمدنية الطائف، استهدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات الإدارية والفنية لمديري ومديرات المدارس المتوسطة بمدينة الطائف، ومعرفة مدى تأثير مدة الخبرة في العمل الإداري والمؤهل العلمي والجنس من وجهات نظر عينة الدراسة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بتصميم استبانة مكونة من بعدين، أحدهما فني والآخر إداري، وتم تطبيقها على جميع مديري ومديرات المدارس المتوسطة في مدينة الطائف، ومن **أهم النتائج** التي توصلت إليها الدراسة أهم الاحتياجات التدريبية الإدارية **هي:** استخدام الحاسب الآلي في تنظيم أعمال المدرسة، إدارة الوقت أثناء العمل اليومي لمديري المدارس، كيفية تسجيل الطلاب وتسجيل المعاملات وتنمية مهارات الاتصال الكتابية والخطابية. أهم الاحتياجات التدريبية الفنية **هي:** أساليب رفع مستوى أداء العاملين بالمدرسة وتخطيط وتنظيم برامج التوجيه والإرشاد الطلابي، وكيفية ترسيخ روح التعاون بين البيت والمدرسة. وتتمثل أقل الاحتياجات التدريبية الفنية أهمية **في:** المحافظة على انضباط التلاميذ داخل المدرسة، وتوزيع الطلاب على الفصول الدراسية. وقد أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى العاملين بالمدرسة والتخطيط وتنظيم برامج التوجيه والإرشاد فيما يتعلق بالاحتياجات الفنية.

دراسة هندي، يحيى وآخرين (1997): هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين والموجهين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة طبقها على عينة مكونة من 116 معلماً ومعلمة، و53 موجهاً اشتملت الاستبانة على خمسة مجالات **هي:** معرفة مناهج التربية الإسلامية – مهارات التدريس– التخطيط– التنفيذ– التقويم– كشفت النتائج عن تماثل تام بين استجابات المعلمين والمعلمات بالمرحلتين، حيث تمثلت أهم الحاجات التدريبية في مجال تطوير المناهج ورعاية الفروق الفردية، واستخدام الوسائل التعليمية، واستخدام الطريقتين الاستقرائية والاستنتاجية.

دراسة محمود، صابر حسين (2000): هدفت الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الفنية التجارية، واستخدم المنهج الوصفي وطبقت الدراسة على عينة من معلمي المعاهد الفنية التجارية، وانطلقت الدراسة من **سؤالين رئيسين، الأول** يتعلق بالمهارات الواجب توافرها لدى معلمي المعاهد الفنية التجارية، **والثاني** يتعلق بمدى حاجة هؤلاء المعلمين للتدريب على هذه المهارات، وتكمن أهمية هذه الدراسة بتقديمها لقائمة المهارات التدريسية الواجب توافرها لدى معلمي المعاهد الفنية، وكذلك إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهؤلاء المعلمين. وقد استخدم الباحث من أجل ذلك استبانة أعدها من خلال الدراسات السابقة والتي اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية، ومن خلال دراسة تحليلية للكتب والمراجع الخاصة بمهارات التدريس العامة، واشتملت هذه القائمة على المهارات **التالية:** مهارات تخطيط التدريس وتضم (9) مهارات فرعية. مهارات تنفيذ التدريس وتضم (12) مهارة فرعية. تقويم التدريس وتضم (5) مهارات فرعية. إضافة إلى مهارات خاصة بتدريس المحاسبة.

دراسة أبو شادي، منال محمود السيد (2001) هدفت الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت بدراسة الاحتياجات المهنية التي أسفرت عنها الدراسات السابقة، وتحليل أدوار المعلم، واستطلاع آرائهم لتحديد هذه الاحتياجات، وتحليل تقارير موجهي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية للخروج بقائمة مبدئية للاحتياجات المهنية عرضتها الباحثة على المحكمين والخبراء لتعديلها وإقرارها ومن ثم

تحديد القائمة النهائية للاحتياجات المهنية. وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج **أهمها:** أنّ الاحتياجات المهنية في مجال استخدام مداخل وطرق التدريس الجديدة في الجغرافيا ومجال تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والأنشطة بلغت نسبتها على التوالي30%،20%. اتضح أنّ الاحتياجات المهنية في مجال التقويم بلغت نسبتها60%. اتضح أنّ البرامج التدريبية الحالية لا تراعي الاحتياجات المهنية لمعلمي الجغرافيا بالدرجة الكافية حيث بلغت نسبة مراعاة تلك الاحتياجات 36%.

دراسة التويجري، فاطمة عبد العزيز (2002) بعنوان: الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية. استهدفت الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية والتوصل إلى تصميم نموذج تدريبي مقترح. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وقد قسمت إلى **عدة محاور** شملت الاحتياجات التدريبية للمديرات في المجال المعرفي والمجال المهارى والاحتياجات التدريبية في مجال الاتجاهات. وكانت **أهم نتائج الدراسة** تصميم برنامج تدريبي لمديرات المدارس المتوسطة والثانوية بناءً على أهم الاحتياجات التدريبية الفعلية لهن، والتركيز على التطبيقات العملية أثناء التدريب مع تناول المشكلات الواقعية، وكانت أهم الاحتياجات التدريبية للمديرات هي المتعلقة بالعلاقات الإنسانية وتنمية مهارات صنع القرار واستيعاب التقنيات الإدارية الحديثة كدور الحاسب الآلي في تطوير العمل الإداري، ودور الشبكات في الارتقاء بمستوى أداء الموظفات.

التعليق على الدراسات السابقة:

تميزت الدراسات السابقة بالآتي:

1. تناولت الدراسات تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال استبانات موجهة للمعلمين والموجهين والمديرين.
2. أكدت بعض الدراسات على أهمية تقصي الاحتياجات التدريبية للمعلمين عند تصميم البرامج التدريبية.
3. أكدت بعض الدراسات على ضرورة تقييم الاحتياجات المهنية أثناء الخدمة.
4. اتفقت الدراسات السابقة مع البحث الحالي في ضرورة تقصي الاحتياجات التدريبية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة قبل التخطيط لبرامج التدريب، إلا أنّ هذا البحث يختلف عن هذه الدراسات في أنه سيتم فيه بناء برنامج تدريبي لخريجي كليات التربية.

وخلاصة القول أنّ تنوع الدراسات التي أجريت في مجال تحديد الاحتياجات التدريبة للمعلمين تشير إلى أهمية هذا المنحى في تربية المعلمين ومدى انتشاره في العديد من دول العالم. ويمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في الاسترشاد بنتائج هذه الدراسات عند تحديد الاحتياجات التدريبية وعند بناء الاستبانة وتصميم البرنامج التدريبي. ومن خلال استعراض وإطلاع الباحث على الدراسات السابقة وجد أنّ معظم هذه الدراسات قد أجريت خارج السودان مما يستلزم أجراء دراسات خاصة بالبيئة السودانية لتحديد الاحتياجات التدريبية لخريجي كليات التربية.

إجراءات الدراسة الميدانية :

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضاً لمنهج الدراسة والمجتمع الأصلي وعينة الدراسة، ويتناول أيضاً وصفاً لتصميم أداة الدراسة وإجراءات الصدق والثبات لهذه الأداة وخطوات إجراء الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يقوم على ما هو كائن وتفسيره.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين خريجي كليات التربية بالجامعات السودانية الذين يعملون بالمدارس الثانوية بولاية الجزيرة والبالغ عددهم (1170) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة:

تَمثّل في المعلمين خريجي كليات التربية الذين يعملون بالمدارس الثانوية بولاية الجزيرة عينة الدراسة، وقد بلغ عددهم 234 معلماً ومعلمة بنسبة 20% من مجموع المعلمين خريجي كليات التربية الذين يعملون بالمدارس الثانوية.

جدول رقم (1) يوضح عدد المعلمين خريجي كليات التربية أفراد العينة حسب متغير النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكور	66	%28
أناث	168	%72
المجموع	234	%100

رقم (1) أنّ عدد الذكور، وهذا يمثل عدد المعلمات كثيراً عدد يتضح من الجدول الإناث أكبر من ما هو كائن حيث الخريجات يفوق المعلمين.

) يوضح عدد المعلمين خريجي كليات التربية أفراد العينة حسب متغير الخبرة2جدول رقم (

الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	58	%25
أكثر من 5 سنوات	176	%75
المجموع	234	%100

يتضح من أنّ أعداد خبرتهم أكثر من أعداد الذين 5 سنوات. الجدول رقم (2) المعلمين الذين 5 سنوات يفوق خبرتهم أقل من

أداة الدراسة :

استخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة ولتحديد الاحتياجات التدريبية المهنية لخريجي كليات التربية بالجامعات السودانية والذين يعملون بالمدارس الثانوية بولاية الجزيرة، قام الباحث **بالآتي:**

1. بعد مراجعة الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة قام الباحث بتحديد المحاور الرئيسية والفرعية لمجالات الإعداد المهني.

أولاً: إعداد قوائم بالكفايات المهنية اللازمة لخريجي كليات التربية الذين يعلمون بالمدارس الثانوية، حيث أمكن في ضوء الإجراءات السابقة التوصل إلى قوائم بالكفايات المهنية لمحاور الدراسة. عرضت قوائم الكفايات في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المناهج وطرق التدريس وعلم النفس التربوي لإقرار صلاحيتها والحكم على مدى استيفائها

للاحتياجات الأساسية. وقد روعي أنّ تشمل قوائم الكفايات خطاباً يوضح للمحكمين الهدف من القوائم ومكوناتها، حيث طلب منهم إبداء ملاحظاتهم من خلال الاطلاع على الفقرات، وإبداء آرائهم، والحكم على مدى مناسبة كل فقرة ومدى ارتباطها بالمحور أو تعديلها أو حذفها وإضافة ما يرونه مناسباً، وقد أجمع غالبية المحكمين على صلاحية القوائم وشمولها، وطلب بعضهم إجراء بعض التعديلات التي استجاب لها الباحث وقام بإجرائها وبذلك أمكن الوصول إلى قوائم بالكفايات بناءً على صدق المحكمين.

ثانياً: تم إعداد استبانة في ضوء قوائم الكفايات في عبارات وصفية، كل عبارة تمثل حاجة تدريبية وزعت تلك العبارات على ثلاث محاور (محور تخطيط التدريس ومحور تنفيذ التدريس ومحور التقويم) اشتملت على بيانات أولية.

- ولإيجاد معامل الثبات استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية بين شقي الاستبانة، حيث يتكون الجزء الأول من الدرجات الزوجية للاستبانة، والجزء الثاني من الدرجات الفردية، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والزوجية، حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة (0.98).
- كما استخدم الباحث الصدق الذاتي لإيجاد معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة باستخدام ألفا كرونباخ، حيث بلغ الصدق الذاتي (0.98)، مما يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق على عينة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

يتم عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي ترتبت على استجابات أفراد العينة لفقرات الاستبانة في تحديد درجة الاحتياجات التدريبية، ومناقشة الأسئلة في ضوء النتائج. للإجابة عن السؤال الرئيسي للبحث (ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لخريجي كليات التربية في الجامعات السودانية؟ يجيب الباحث عن الاسئلة الفرعية **التالية:**

1. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط للتدريس؟.
2. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بتنفيذ التدريس؟.
3. ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتقويم؟.

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول الذي نصه (ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط للتدريس– الخطة السنوية)، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات لعرض وتحليل استجابات أفراد العينة بعرض وتحليل نتائج كل عبارة، ومن ثم التعليق على استجابات المحور وتحديد درجة الحاجة للتدريب لما تحويه كل عبارة. والجدول رقم (3) **يوضح ذلك:**

جدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لتحديد درجة الحاجة للتدريب لمحور التخطيط للتدريس – الخطة السنوية

	المحور الأول: التخطيط للتدريس– الخطة السنوية :	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة	الترتيب
1	تشخيص خصائص الطلاب لتحديد مدى استعدادهم للتعلم	216	3.38	1.47	كبيرة	2
2	معرفة بنية المادة الدراسية.	216	3.38	1.61	كبيرة	3
3	تقسيم محتوى المادة إلى وحدات دراسية مترابطة.	216	3.31	1.53	كبيرة	6
4	التحليل الدقيق لمحتوى كل وحدة دراسية.	216	3.28	1.46	كبيرة	7
5	تحديد الزمن المناسب لتنفيذ كل وحدة دراسية في الخطة السنوية.	216	3.24	1.46	كبيرة	8
6	تحويل المهارات المرغوب فيها إلى سلوكيات.	216	3.33	1.33	كبيرة	4
7	كيفية مراعاة فلسفة المجتمع واتجاهاته عند صياغة الأهداف العامة للمنهج.	216	3.30	1.39	كبيرة	5
8	تحليل نتائج الاختبارات السابقة لمعرفة مواطن الصعوبات في المنهج الدراسي وكيفية مواجهتها.	216	3.44	1.54	كبيرة	1
9	تحديد الأنشطة المناسبة لتحقيق أهداف المادة.	216	3.24	1.38	كبيرة	9
10	كيفية إشراك الطلاب في ممارسة تلك الأنشطة.	216	3.23	1.41	كبيرة	10

بالنظر للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية يتضح أنّ هناك اتفاقاً في درجة الحاجة للتدريب في هذا المحور بدرجة كبيرة في كل العبارات، وبلغ أعلى متوسط في العبارة رقم (8) وهي تحليل نتائج الاختبارات السابقة لمعرفة مواطن الصعوبات في المنهج الدراسي وكيفية مواجهتها بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.54)، تليها العبارة رقم (1) وهي تشخيص خصائص الطلاب لتحديد مدى استعدادهم للتعلم بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.47)، والعبارة رقم (2) وهي معرفة بنية المادة الدراسية بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.61).أما فيما يتعلق بالخطة اليومية، فقد استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (4) **يوضح ذلك:**

جدول رقم (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لتحديد درجة الحاجة للتدريب لمحور التخطيط للتدريس – الخطة اليومية

	المحور الأول: التخطيط للتدريس – الخطة اليومية :	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة	الترتيب
1	تحديد موضوع الدرس بدقة ووضوح.	216	3.22	1.72	كبيرة	7
2	ضع خطة شاملة للدرس تتضمن أهداف الدرس وخطواته.	216	3.25	1.65	كبيرة	4
3	صياغة الأهداف الخاصة بصورة إجرائية سليمة يمكن ملاحظاتها وقياسها.	216	3.25	1.46	كبيرة	5
4	تصنيف الأهداف بحيث تشمل المجالات الثلاثة (المعرفية والنفس حركية والوجدانية) .	216	3.30	1.40	كبيرة	3
5	تدرج الأهداف حسب مستويات تلك المجالات الثلاثة.	216	3.23	1.36	كبيرة	6
6	اختيار طرق التدريس المناسبة في ضوء أهداف	216	3.35	1.61	كبيرة	2

	الدرس.					
7	كيفية اختيار طرق متنوعة في الدرس الواحد.	216	3.15	1.52	كبيرة	8
8	ـراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من حيث الربط ن طريقة التدريس وأساليب التقويم وقدرات الطلاب .	216	3.36	1.62	كبيرة	1

الجدول رقم (4) يوضح استجابات أفراد العينة للمحور الخاص بالتخطيط للتدريس فيما يتعلق الخطة اليومية، وبالنظر للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية يتضح أنّ هناك اتفاقاً في درجة الحاجة للتدريب في هذا المحور بدرجة كبيرة في كل العبارات، حيث بلغ أعلى متوسط في العبارة رقم (8) وهي مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من حيث الربط بين طريقة التدريس وأساليب التقويم وقدرات الطلاب. بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.62) تليها العبارة رقم (6) وهي اختيار طرق التدريس المناسبة في ضوء أهداف الدرس بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.61)، تليها العبارة رقم (4) وهي تصنيف الأهداف بحيث تشمل المجالات الثلاثة (المعرفية والنفس حركية والوجدانية) بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.40). ومن خلال النظر إلى عبارات التخطيط للتدريس– الخطة اليومية والسنوية نجد أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة لكل عبارات المحور تنحصر بين المتوسط (3.44) والمتوسط (3.15)، وهذا يؤكد أنّ جميع مجالات هذا المحور تقع ضمن درجة الحاجة للتدريب بدرجة كبيرة. وهذا مؤشر على علو درجة الحاجة إلى التدريب في مجال التخطيط للتدريس، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة **محمود، صابر حسن** (2000) التي جاءت نتائجها موضحة الحاجة الكبيرة لدى المعلمين للتدريب على مهارات تخطيط التدريس وتنفيذه وتقويمه.

والواضح أنّ الحاجة ماسة للتدريب في جميع مجالات التخطيط للتدريس بقسميه السنوي واليومي إلا أنه إذا تمت المقارنة بين استجابات القسمين نجد أنّ الحاجة للتخطيط السنوي تفوق الحاجة إلى التدريب في مجال التخطيط اليومي، حيث إنّ التركيز على برامج ومقررات طرائق التدريس والتربية العملية يكون على أساليب تنفيذ المنهج وكيفية وضع الخطة اليومية للدرس، وقد انعكس ذلك على اهتمام المعلمين بهذا الجانب وإهمال وضع الخطة السنوية للمنهج الدراسي، فقد لا يطلب منهم إعدادها سواءً من جانب الموجه الفني أو رئيس الشعبة بالمدرسة؛ لذلك فإن معظم المعلمين في حاجة لاكتساب المعلومات والمهارات اللازمة لكيفية إعداد الخطة السنوية قبل بدء العام الدراسي، ويعكس ذلك عدم استفادة الأساتذة الذين لديهم خبرات قصيرة في هذا المجال من زملائهم الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة والتدريب الجيد ومن الموجهين الفنيين أثناء زيارتهم للمدارس.

ويلاحظ في هذا المحور الحاجة للتدريب في الجوانب التي فيها عمق وتتطلب مزيداً من التفكير العلمي والربط بين جوانب متعددة، منها العبارات رقم (8) ورقم (1) في مجال الخطة السنوية للدرس ورقم (6) في مجال الخطة اليومية للدرس، وتقل الحاجة نسبياً للتدريب في المجالات التقليدية كما في العبارات رقم (5) و(9) و(10) في مجال الخطة السنوية والعبارة رقم (1) و(7) في مجال الخطة اليومية.

ثانياً: تنفيذ التدريس :

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه (ما الاحتياجات التدريبة المتعلقة بتنفيذ التدريس) وذلك من خلال الجدول رقم (5) استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات لعرض وتحليل استجابات أفراد العينة بعرض وتحليل نتائج كل عبارة ومن ثم التعليق على المحور وتحديد درجة الحاجة للتدريب لكل عبارة والجدول رقم (5) **يوضح ذلك:**

جدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لتحديد درجة الحاجة للتدريب لمحور تنفيذ التدريس

	المحور الثالث : تنفيذ الدرس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة	الترتيب
1	اختيار المدخل المناسب لعرض موضوع الدرس.	216	2.95	1.67	متوسطة	9
2	إجادة استخدام طرائق تدريس متنوعة تناسب موضوع الدرس.	216	2.98	1.58	متوسطة	7
3	عرض محتوى الدرس بصورة مشوقة تجذب انتباه الطلاب.	216	3.18	1.68	كبيرة	3
4	استخدام الأساليب التي تشجع الطلاب على المشاركة والتفاعل.	216	3.18	1.62	كبيرة	4
5	ربط محتوى الدرس بخبرات الطلاب السابقة والأحداث الجارية ذات الصلة	216	2.98	1.59	متوسطة	8
6	الإلمام بطرائق تنمية التفكير الإبداعي.	216	3.27	1.40	كبيرة	1
7	تشجيع المبادرات والحلول المبتكرة للمشكلات من جانب الطلاب.	216	3.15	1.43	كبيرة	5
8	إتاحة الفرص للأسئلة غير المألوفة من جانب الطلاب والاهتمام بها.	216	2.85	1.46	متوسطة	10
9	درج في عرض موضوعات الدرس على النحو الذي يسهل معرفتها.	216	3.00	1.61	كبيرة	6
10	جادة تطبيق أساليب التدريس الحديثة والمطورة (كالتعلم التعاوني وطرق حل المشكلات).	216	3.27	1.46	كبيرة	2

الجدول رقم (5) يوضح استجابات أفراد العينة للمحور الخاص بتنفيذ التدريس، بالنظر للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية يتضح أنّ هناك تبايناً في درجة الحاجة للتدريب في مجالات هذا المحور، حيث تتفاوت المتوسطات ما بين حاجة كبيرة للتدريب وحاجة متوسطة للتدريب، حيث بلغ أعلى متوسط في العبارة رقم (6) وهي الإلمام بتنمية طرائق التفكير الإبداعي بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.40)، تليها العبارة رقم (10) وهي إجادة تطبيق أساليب التدريس الحديثة والمطورة (كالتعلم التعاوني وطرق حل المشكلات) بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.46)، تليها العبارة رقم (3) وهي عرض محتوى الدرس بصورة مشوقة تجذب انتباه الطلاب بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.68)، والعبارة رقم (4) استخدام الأساليب التي تشجع الطلاب على المشاركة والتفاعل بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (1.62)، تليها العبارة رقم (7) وهي تشجيع المبادرات والحلول المبتكرة للمشكلات من جانب الطلاب بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.43)، تليها العبارة رقم (9) وهي التدرج في عرض موضوعات الدرس على النحو الذي يسهل معرفتها بمتوسط حسابي (3.00)، وانحراف معياري (1.61). فقد كانت درجة الحاجة للتدريب في جميع هذه العبارات كبيرة.

أما العبارة رقم (2) وهي إجادة استخدام طرائق تدريس متنوعة تناسب موضوع الدرس فقد كان المتوسط الحسابي (2.98) بانحراف معياري (1.58)، والعبارة رقم (5) وهي ربط محتوى الدرس بخبرات الطلاب السابقة والأحداث الجارية ذات الصلة بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.59)، تليها العبارة رقم (1) وهي اختيار المدخل المناسب لعرض موضوع الدرس بمتوسط حسابي (2.95)، وانحراف معياري (1.67)، تليها العبارة رقم (8) وهي إتاحة الفرص للأسئلة غير المألوفة من جانب الطلاب والاهتمام بها بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.46)، حيث كانت درجة الحاجة للتدريب متوسطة.

ومن خلال النظر إلى عبارات هذا المحور نجد أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة لخمس من عبارات المحور كانت درجة الحاجة للتدريب فيها كبيرة، بينما كانت هناك أربع عبارات درجة الحاجة للتدريب فيها متوسطة، والملاحظ أنّ الجوانب التي جاءت في المقدمة والأكثر حاجة إلى التدريب فيها هي التي تتعلق بمهارات طرق التدريس الحديثة والمطورة والتي تتطلب مشاركة الطلاب وتفاعلهم مع الدرس والتعلم الذاتي، في حين أنّ معظم الطرائق المتبعة حالياً في التدريس تقوم على الإلقاء والمحاضرة. قد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة **محمود، صابر حسن** (2000) ودراسة **يحيى، عفاش** (1993). وهذا يوضح أنّ ساعات التطبيق العملي لبرامج التربية العملية داخل كليات التربية تحتاج إلى إعادة النظر في ساعات التطبيق النظري والعملي.

ويعزو الباحث درجة الحاجة للتدريب بدرجة متوسطة في بعض العبارات إلى أنّ مهارة تنفيذ التدريس تزداد لدى المعلم كلما زادت سنين خبرته وذلك عن طريق الممارسة العملية للتدريس، وهذه العبارات تتناول الجوانب المألوفة في التدريس والتي يجيدها معظم الأساتذة.

ثالثاً: التقويم :

للإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه (ما الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتقويم) وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة المبينة في الجدول رقم (6) استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات لعرض وتحليل استجابات أفراد العينة بعرض وتحليل نتائج كل عبارة، ومن ثم التعليق على المحور ككل وتحديد درجة الحاجة للتدريب لكل جانب.

جدول رقم (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة الحاجة للتدريب لمحور التقويم وفقاً لاستجابات عينة الدراسة

	المحور الخامس : التقويم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحاجة	الترتيب
1	اعتبار التقويم وسيلة لمعرفة إلى أي مدى تتحقق الأهداف المحددة للدرس وللمقرر الدراسي.	420	3.13	1.60	كبيرة	2
2	استخدام التقويم بكفاءة.	420	3.13	1.55	كبيرة	3
3	التمكن من وضع خطة للتقويم بنوعيه.	420	3.08	1.50	كبيرة	5
4	امتلاك مهارات صياغة الأسئلة الشفوية.	420	2.95	1.62	متوسطة	9
5	معرفة مهارات طرح الأسئلة الشفوية على الطلاب وتلقي الاجابات.	420	2.95	1.58	متوسطة	10
6	الإلمام بأنواع الأسئلة التحريرية من حيث مجالاتــها ومستوياتها.	420	2.98	1.57	متوسطة	8
7	لتمكن من شروط صياغة مختلف أنواع الأسئلة المقالية والقصيرة والموضوعية	420	2.95	1.50	متوسطة	11
8	تحديد نوع الأسئلة التي تناسب طبيعة المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها.	420	2.93	1.65	متوسطة	12
9	توظيف نتائج التقويم في تشخيص نواحي القوة والضعف لدى الطلاب.	420	3.06	1.55	كبيرة	6
10	مراعاة العدالة والموضوعية في توزيع درجات الاختبار على أسئلته.	420	2.89	1.65	متوسطة	13
11	إشراك أولياء الأمور في تحليل نتائج التقويم وتوظيفها.	420	3.01	1.50	كبيرة	7
12	الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين عملية التدريس.	420	3.12	1.52	كبيرة	4
13	الاستفادة من نتائج التقويم في إعداد برامج علاجية لبعض الطلاب دون المستوى .	420	3.26	1.54	كبيرة	1

الجدول رقم (6) يوضح استجابات أفراد العينة للمحور الخاص بالتقويم، بالنظر للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية يتضح أن هناك تبايناً في درجة الحاجة للتدريب في هذا المحور، حيث تفاوتت المتوسطات ما بين حاجة كبيرة للتدريب وحاجة متوسطة للتدريب، فبلغ أعلى متوسط في العبارة رقم (1) وهي اعتبار التقويم وسيلة لمعرفة إلى أي مدى تتحقق الأهداف المحددة للدرس وللمقرر الدراسي بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.60)، والعبارة رقم (2) وهي استخدام التقويم بكفاءة بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.55)، تليها العبارة رقم (12) وهي الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين عملية التدريس بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.52)، فقد كانت درجة الحاجة للتدريب في هذه العبارات كبيرة .

أما العبارة رقم (6) وهي الإلمام بأنواع الأسئلة التحريرية من حيث مجالاتـها ومستوياتها بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.57)، تليها العبارة رقم (4) وهي امتلاك مهارات صياغة الأسئلة الشفوية بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.50)، والعبارة رقم (5) وهي معرفة مهارات طرح الأسئلة الشفوية على الطلاب وتلقي الاجابات بمتوسط (2.95) بانحراف معياري (1.62)، حيث كانت درجة الحاجة للتدريب متوسطة. ومن خلال النظر إلى عبارات هذا المحور نجد أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة لسبع من عبارات المحور كانت درجة الحاجة للتدريب فيها كبيرة بينما كانت هناك ست عبارات درجة الحاجة للتدريب فيها متوسطة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة **محمود، صابر حسن** (2000) ودراسة **يحيى، عفاش** (1993).

ويلاحظ من استجابات عينة الدراسة لعبارات محور التقويم أنّ الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة تشمل الجوانب التي تتعلق بتوظيف نتائج تقويم أداء الطلاب وكيفية الاستفادة منها في التعرف على أوجه القصور في تحقيق أهداف المنهج، وفي

العمل على تحسين عملية التدريس وتطويرها، وفي إعداد برامج علاجية لأوجه القصور عند بعض الطلاب. في حين أنّ الجوانب التي تتعلق بمهارات إعداد الاختبارات من حيث نوع الأسئلة وكيفية صياغتها فالحاجة إلى التدريب فيها ليست كبيرة لأنها تشكل الجوانب التقليدية التي يقوم بها المعلم من وقت لآخر خلال العام الدراسي وفي نهايته وقد اكتسب خبرات كافية نسبياً حولها.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

بينت نتائج الدراسة الحالية اتفاق جميع فئات عينة الدراسة على أنّ هنالك حاجة للتدريب في جميع محاور الدراسة التي تضمنتها بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (3.50) و(3.02)، مما يؤكد الحاجة المحلة في جميع المحاور إلا أنّ هناك مجالات داخل هذه المحاور اتضح أنها أكثر إلحاحاً. كما أنّ الحاجة قد تكون أكثر إلحاحاً وأهمية في مجالات معينة لبعض المحاور وجاء ترتيب المحاور **كالتالي:**

جدول رقم (6) يوضح نتائج الدراسة وترتيب المحاور والمجالات الأكثر احتياجاً للتدريب

المحور	الترتيب	المجالات الأكثر احتياجاً للتدريب
التخطيط للتدريس الخطة السنوية	1	خيص خصائص الطلاب لتحديد مدى استعدادهم علم- معرفة بنية المادة الدراسية- تقسيم محتوى ادة إلى وحدات دراسية مترابطة- التحليل الدقيق حتوى كل وحدة دراسية- تحويل المهارات رغوب فيها إلى سلوكيات- تحليل نتائج ختبارات السابقة لمعرفة مواطن الصعوبات في نهج الدراسي وكيفية مواجهتها- كيفية مراعاة سفة المجتمع واتجاهاته عند صياغة الأهداف العامة للمنهج.
التخطيط للتدريس الخطة اليومية	2	راعاة الفروق الفردية بين الطلاب من حيث الربط ن طريقة التدريس وأساليب التقويم وقدرات طلاب- اختيار طرق التدريس المناسبة في ضوء داف الدرس- تصنيف الأهداف بحيث تشمل جالات الثلاثة (المعرفية والنفس حركية لوجدانية)- صياغة الأهداف الخاصة بصورة رائية سليمة يمكن ملاحظاتها وقياسها-وضع خطة املة للدرس تتضمن أهداف الدرس وخطواته- حديد موضوع الدرس بدقة ووضوح- تدرج أهداف حسب مستويات تلك المجالات الثلاثة- كيفية اختيار طرق متنوعة في الدرس الواحد.
تنفيذ التدريس	3	تنمية التفكير الإبداعي– تطبيق أساليب التدريس الحديثة– استخدام أسلوب التشويق لجذب انتباه الطلاب– التشجيع على المشاركة والتفاعل بين الطلاب– المبادرات والحلول المبتكرة للمشكلات

		من جانب الطلاب– التدرج في عرض موضوعات الدرس.
التقويم	4	إعداد برامج علاجية لبعض الطلاب دون المستوى– الاهتمام بالتقويم كوسيلة لمعرفة إلى أي مدى تتحقق الأهداف المحددة للدرس– استخدام التقويم بكفاءة– الاستفادة من نتائج التقويم– وضع خطة للتقويم بنوعيه– توظيف نتائج التقويم في تشخيص نواحي القوة والضعف لدى الطلاب– إشراك أولياء الأمور في التقويم.

التوصيات:

بناءً على ما سبق من نتائج فإنّ الباحث يوصي **بما يلي:**

1. تكثيف الاهتمام بتطوير برامج الإعداد المهني بكليات التربية وزيادة عدد ساعاتها المعتمدة بحيث لا تقل عن 30% من الساعات المعتمدة، وذلك لإكساب الطالب المعلم المهارات اللازمة لممارسة جميع مهام مهنة التدريس بصورة جيدة.
2. اعتماد التخطيط بنوعيه (السنوي واليومي) والتدريب عليه محوراً أساسياً ببرامج كليات التربية، على أنّ يأخذ موقعًا يسبق بدء التربية العملية بالمدارس مباشرة.
3. اعتماد مبدأ التدريب القائم على تنمية المهارات العملية والتطبيقية التي تخدم المعلم وتساعده في تطوير عملية التعليم.
4. إعداد خطة عامة لتقصي الاحتياجات التدريبية للمعلمين كل فترة زمنية محددة والتخطيط لتلبيتها بصورة دورية بعقد دورات تدريبية منتظمة باعتبار أنّ التدريب عملية مستمرة.

المراجع

أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم.
2. الأحمد خالد طه(2005)، **تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب** دار الكتاب الجامعي، العين.
3. الطعاني، حسن أحمد (2005)، **الإشراف التربوي مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه** دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.
4. الخطيب، رداح والخطيب، أحمد (2006)، **التدريب الفعال**، جدار للنشر، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
5. الخطيب، أحمد(197) ، **بعض الكفايات التعليمية الأساسية اللازمة للمعلم العربي_وانعكاساتها على المواد التعلمية المطبوعة لأغراض إعداد المعلمين وتدريبهم**، المؤتمر الثالث لمديري مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية، بيروت.
6. الهيتي، خالد عبد الرحيم(1999)،**إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)**، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
7. بولتشاو، هاينز فيرند(1997)، **تكنولوجيا المعلومات الجديدة، التعاون الدولي من المنظور الألماني** مستقبليات منظمة اليونسكو، المجلد 27، العدد 3 سبتمبر.
8. تريسي، وليم (1990) ، **تصميم التدريب والتطوير**(ترجمة سعد أحمد الجبالي)، معهد الإدارة العامة، الرياض.
9. توفيق، عبد الرحمن(1998) ، **تقسيم التدريب المردود والعائد على الاستثمار البشري**_ القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
10. شويطر، عيسى محمد نزال (2009)، **إعداد وتدريب المعلمين**، دار بن الجوزي، عمان، الأردن.
11. شوق، محمود، ومحمود، مالك سعيد (1995)، **تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين**، مكتبة العبيكان، الرياض.
12. صبيح، نبيل أحمد عامر (1981)، **دراسات في إعداد وتدريب المعلم**، المكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.
13. حمدان، محمد زيادة، (1985) ،**التنفيذ العلمي للتدريس بمفاهيم تقنية وتربوية حديثة**،_دار التربية الحديثة، الاردن– عمان.
14. جامعة الجزيرة، كلية التربية– حنتوب، دليل كلية التربية حنتوب، (2012).
15. وزارة التربية والتعليم، البنك الدولي، الاتحاد الأوربي، وحدة التخطيط والمتابعة، برنامج تحسين التعليم PPMU ، (2003) ،دليل التدريب داخل المدرسة القاهرة.

الرسائل:

16. أبوشادي، منال محمود السيد (2001)، **تطوير برامج تدريب معلمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية في أثناء الخدمة في ضوء بعض الاحتياجات المهنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

17. التويجري، فاطمة عبد العزيز(2002)، **الاحتياجات التدريبية لمديرات المدارس المتوسطة_والثانوية الحكومية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
18. الصغير، عبد الرحمن محمد عيسى (1996) ، **برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية اللازمة لمعلم اللغة العربية للناطقين بلغات اخرى بالأزهر أثناء الخدمة**، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
19. العموش، نايف حامد (1997) ، **دور برنامج تدريب معلمي المدارس الأساس في محافظة المفرق في إكسابهم الكفايات المهنية**، جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة .
20. محمود، صابر حسين (2000)، **تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الفنية التجارية**، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، العدد (70).
21. هندي، صالح دياب وآخرون يونيو(1997): **،تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية_الإسلامية في المرحلتين الإعدادية والثانوية بسلطنة عمان**، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد (42) ، ص161.

المراجع باللغة الأجنبية :

1. Stone , Remond ,(1998) ***Human Resource Management Jacaranda_Wiley LTD*** National Library of Australia & Melbourne ,.
2. Galloup, David, and Katherine Beauchemin2000 **On The Job_Training** ASTD, Mc Grow Hill , NY, .
3. Philipi Jorie W,(1994) ***Basic Skills work place Literacy Training_*** Human Resource Management and Development hand book, NY, New York,.
4. J. Taibot. (1995)The Analysis and Costing of Management Training , Management Development and Training Handbook , New York , Mc Graw Hill.