

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفي في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب

إعداد

د. مسفر بن جبران معيض آل رفعه

أستاذ مساعد أصول التربية بكلية التربية بالزلفي

(جامعة المجمعة)

ملخص البحث:

يعد التدريب للموظف - أياً كان - مثل الوقود للألة، إذ إنه يطورها ويزيد في الإنتاجية ويلغي الأخطاء والتجاوزات في أثناء سير العملية، وتأتي هذه الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في محافظة الزلفي بالمملكة العربية السعودية وتهدف الدراسة الحالية التعرف إلى آراء المعلمين والمعلمات في محافظة الزلفي حول احتياجاتهم التدريبية في أثناء العمل، بالإضافة إلى التحقق من دلالة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة. وكذلك تطوير البرامج التدريبية للتطوير والتدريب في جوانبه كافة. وتسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤال أساسي عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في محافظة الزلفي، تتبعه عدة تساؤلات وقد تم تطبيق الجزء الميداني في أثناء الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (١٤٣٥-١٤٣٦ هـ)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق الأداة علي (١٠٠) معلم ومعلمة يمثلون مجتمع الدراسة كافة.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغيري: الجنس أو التخصص، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير المؤهل بين حاحه أصحاب المؤهلات الأقل إلى التدريب المستمر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير سنوات الخبرة تزيد مع قلة سنوات الخبرة، وقد أوصت الدراسة بضرورة بناء أدوات منهجية لتقدير الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفي، بالإضافة إلى الوقوف على التجديدات التربوية المعاصرة والعالمية، وكذا إجراء تقويم مستمر للبرامج التدريبية الموجهة للمعلمين والمعلمات، والتدريب المستمر وفق الأنماط العالمية الحديثة في التدريب.

The training of the employee is considered as a fuel of the machine as it develops and increases in productivity and eliminates the errors and abuses during the course of the process and this study comes to determine Training Requirements of teachers of secondary Schools at Zulfi Governorate, Saudi Arabia.

The present study aims at identifying the views of teachers in the province of Zulfi about their training requirements while working in addition to verification of significant statistical differences according to the variables of the study as well as the development of training programs for the development of and training in all its aspects.

This study seeks at answering a fundamental question about training requirements of teachers of secondary schools in Zulfi province followed several questions has been applied to the field portion during the second semester of the academic year 1435-1436AH. Descriptive analytical method was applied performance at (100) teachers representing all study population.

The study concluded the following results: There are no significant differences about sex variable and Specialization., There are significant differences about Education variable between the owners of at least Qualification need for continuous training, There are statistically significant differences on years of experience with more than a few years of experience. The study recommended the need to build methodological tools to estimate training requirements of teachers of secondary school in Zulfi in addition to standing on educational innovations and contemporary world, as well as a continuous evaluation of the training programs for teachers and teachers' continuous training according to international modern styles in training.

مقدمة:

تكاد تكون قضية إعداد المعلم، وجودة مواصفاته، القاسم المشترك الذي يوجد في معظم المشاريع التربوية والتطويرية في بلدان العالم أجمع. وهو أمر فرضه ذلك التحول السريع التقني الذي بات من أهم سمات هذا العصر، وكذلك ثورة المعلومات والاتصالات التي جعلت المعرفة الإنسانية تتراكم وتتضاعف عشرات المرات، إضافة إلى النمو السريع والمتزايد يوماً بعد يوم في علوم التربية المختلفة؛ مما جعل من تهيئة المعلم وتطوير أدائه ضرورة ملحة لا يمكن لدولة من الدول - أياً كان حجمها في هرم التقدم - أن تغفلها.

وهذا ما أكد عليه جون ديوي John Dewey عندما قال: على نظام التربية أن يعمل على غربة الأفراد، واكتشاف ما يصلحون له من أعمال، وإعداد الوسائل التي تعين لكل فرد العمل الذي تؤهله له طبيعته في الحياة. (عامر، وسيلة وآخرون: ٢٠١١/٣٣٢)؛ وقد أكدت وثيقة استشراف مستقبل العمل التربوي في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي (٢٠٠٠م) على ضرورة معاودة المعلم وتنقيفه نظرياً وعملياً وبصورة مستمرة، مع متابعة نموه المهني داخل المدرسة. (كمال، أمنية وآخرون: ٢٠٠٣/٣٦) ومن ثم فإن إصلاح نظام التعليم وتطويره في بلادنا لا بد وأن يبدأ بالمعلم: اختياراً، وإعداداً وتدريباً؛ لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير؛ لأن التركيز في العناية على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها ومناهجها ووسائلها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقتدر ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز، وقد أثبتت الدراسات أن نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع (٦٠%) منها على المعلم بمفرده، فيما تشمل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب والمناشط وظروف المتعلمين وإمكانات المدرسة ككل (٤٠%) لنجاح العملية التربوية. (الفرأ، ١٩٩٦/٩٤)

يقول أحد التربويين: "إن نوع الأمة يتوقف على نوع المواطنين الذين تتكون منهم هذه الأمة، وأن نوع المواطنين يتوقف - إلى حد كبير - على نوع التربية التي يتلقونها، وأن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلم الذي يقوم بها." (الخطيب، ورداح الخطيب: ١٩٨٦/١٤) مما يؤكد ضرورة أن يظل التدريب المستمر للمعلم جزءاً لا يتجزأ من عملية إعداده، وعلى ضرورة أن يستمر هذا التدريب طيلة عمل هذا المعلم بالتدريس بهدف الحصول على معرفة جيدة، واكتساب ممارسات ضرورية وخبرات لازمة، وليتحقق بركب النمو والتطور في هذا الميدان، وليعوض ما فاتته في إثراء إعداده قبل الخدمة. (موسى: ١٩٩٦/٥٤)

لم يعد المعلم إذن في مجتمع المعرفة - الذي أصبحنا نعيش بين جنباته الآن - مجرد ناقل للمعلومات والمعارف للطلاب، بل أصبح هو المنظم والمرشد والمنتج والموجه للنشاط المعرفي والتعليمي في آنٍ واحد. ولذلك فإن تدريب المعلمين المستمر في أثناء الخدمة - لكي يحقق أهدافه - يجب عليه أن يلبى الحاجات التدريبية الفعلية للمعلمين، حيث إن التدريب المستمر وسيلة لإعادة بناء الخبرات والمهارات وتجديدها لدى المعلمين في ضوء ما يُستجد من مستحدثات تقنية، ويتطلب في الوقت ذاته أن يتم التدريب حسب الأولويات، وأن ينظم وفقاً للمستحدثات على الساحة التربوية. (مُجد، ١٩٩٦/٢٢٢).

وقد نصت المادة (١٩٦) من سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على "أن تعطى الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية لترسيخ الخبرات والمهارات". كما نصت المادة (١٩٧) على أن

يتناول التدريب جوانب العملية التعليمية كافة والأجهزة العاملة فيها. ونصت المادة رقم (٣٤) من نظام الخدمة المدنية بالمرسوم الملكي رقم (٤٩ في ١٠/٧/١٣٩٧هـ) على الآتي: "يعد تدريب الموظفين جزءاً من واجبات العمل النظامية سواء أكان داخل أوقات الدوام الرسمي أم خارجه، وعلى جميع المصالح والوزارات تمكين موظفيها من تلقي التدريب كلٍ في مجال تخصصه". وقد تبلور اهتمام وزارة التربية والتعليم بالتدريب من خلال إنشاء إدارة التدريب التربوي عام (١٣٩٤/١٣٩٥هـ) مرتبطة بالإدارة العامة لبرامج إعداد المعلمين، وفي عام (١٤٠١هـ) ضمت إلى الإدارة العامة للتوجيه التربوي والتدريب، ثم صدر قرار معالي وزير المعارف برقم (٤٢/٥/٨/١٨١٥) في (٥/٧/١٤١٨هـ) برفع المستوى التنظيمي لإدارة التدريب التربوي إلى إدارة عامة تحت مسمى "الإدارة العامة للتدريب التربوي". وأصبح لها مراكز تدريب تربوي منتشرة في مناطق المملكة ومحافظاتها المختلفة لتقديم التدريب لكل المعلمين وفي أماكن عملهم. (موسوعة تاريخ التعليم في المملكة العربية السعودية في مائة عام، ٢٣، ٢٤، ١٣٤/١٤٢٣).

وفي محافظة الزلفى نجد أن إدارة التربية والتعليم بها تحرص حرصاً شديداً على وضع البرامج والخطط التدريبية السنوية لتدريب المعلمين بالمحافظة على مختلف تخصصاتهم وفتاهم الوظيفية، متبينة في ذلك شعار "التدريب التربوي خيار استراتيجي ومطلب تنموي". وتضع أمامها أهدافاً خاصة للتدريب التربوي تحرص على بلوغها بكل ما أوتيت من إمكانيات، ويأتي على راس هذه الأهداف: (الخطة التنفيذية التدريبية بالزلفى للفصل الدراسي الأول ٣٥-٣٦/٢)

- ١- تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته؛ مما يساعد في رفع الروح المعنوية لديه.
- ٢- تزويد المتدربين بالمعلومات التربوية والمهارات والمستحدثات العلمية والتقنية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات.
- ٣- إكساب المتدربين القدرة على تطبيق الأفكار والآراء؛ مما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.
- ٤- زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية.

٥- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكنهم من مهارات التعلم الذاتي. وانطلاقاً من هذه الأهداف قامت إدارة التربية والتعليم بالزلفى خلال العام الماضي (١٤٣٤/١٤٣٥هـ) بتنفيذ عدد (١٦٩) برنامجاً تدريبياً للمعلمين بالمحافظة، استفاد منها عدد (٢١٠٧) متدرباً بمجموع ساعات تدريبية بلغ (١٥٢٥) ساعة، شملت التدريب على عديدٍ من البرامج والمهارات مثل: التوجيه والإرشاد، وتقنية المعلومات، والنشاط الطلابي، ومصادر التعلم، والجودة الشاملة، ورعاية الموهوبين وغيرها. (التقرير الإحصائي للتدريب التربوي بالزلفى ١٤٣٥/٧). أما خلال الفصل الدراسي (١٤٣٥/١٤٣٦هـ) فتعزز إدارة التربية والتعليم بالزلفى تنفيذ عدد (١٦٧) برنامجاً ولقاءً تدريبياً للمعلمين بالمحافظة بمختلف تخصصاتهم. (الخطة التنفيذية التدريبية بالزلفى للفصل الدراسي الأول ٣٥-٣٦/١٧).

ولئن كانت وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية حريصة دائماً على تطوير قدرات المعلمين ورفع مستواهم بما يتناسب مع المعايير العالمية التي وضعت على أساسها المناهج المطورة من خلال التدريب المستمر في أثناء الخدمة، فإن هذا التدريب - لكي يحقق أهدافه - لا بد أن يأتي تلبية لاحتياجات المعلمين الفعلية. ومن ثم فهناك مرحلة ضرورية ينبغي أن تسبق القيام ببرنامج التدريب، إنها مرحلة حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمعلمات فليست

عملية إعداد البرامج التدريبية عملية ارتجالية، بل عملية منظمة تعتمد على جمع معلومات وافية عن الاحتياجات التدريبية في كل مرحلة تعليمية، ونوعية البرامج التدريبية التي تحقق هذه الحاجات بكفاءة عالية.

أولاً: مشكلة الدراسة وأبعادها

١- مشكلة الدراسة:

من الضروري تحديد الاحتياجات التدريبية لمعرفة الخلل والقصور، ومن ثم تتم معالجته بتصميم دورات تدريبية مقننة، تحقق جدواها وتسد بشكل فعلي وصادق حاجات المعلمين الحقيقية. فقد أكد (البحيران، ١٤٣٤/٤) على ضرورة مساعدة المعلمين على التدريس الجيد، وتنظيم الجهود لرفع أداء المعلمين ليكتسبوا المهارات. ويتعرفوا إلى المسؤوليات التي تساعدهم على اكتساب معارف جديدة، وأن يتم إعداد المعلمين وتدريبهم في ضوء المعايير المهنية العالمية المعاصرة.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في: محاولة التعرف إلى الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفى في ضوء الاتجاهات العالمية في التدريب. تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال المحوري التالي: ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في الزلفى في ضوء الاتجاهات العالمية في التدريب؟

٢- أهمية الدراسة:

لأن كانت الدراسات قد أثبتت أن (٦٠%) من نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع على المعلم بمفرده، فيما تشكل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة (كالإدارة والمناهج والكتب وظروف المتعلمين وإمكانيات المدرسة) (٤٠%) من نجاح العملية التربوية (الفراء، ١٩٩٦) فإن هذا يبرز أهمية إعداد دراسة تقوم بحصر الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل فعلي بغية الخلوص إلى البرمجة المقننة والدقيقة للدورات والبرامج التدريبية بما يحقق جودة الأداء، وتميز العائد.

و في ضوء ذلك تتحدد أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- ١- أن جمع آراء معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في محافظة الزلفى حول احتياجاتهم التأهيلية والتدريبية وتحليلها يساعد في إشراك المعلمين والمعلمات في تخطيط البرامج التدريبية؛ مما يحفزهم لحضور هذه الدورات بكثافة لشعورهم الشخصي بأهميتها بناءً على ذلك.
- ٢- قلة وجود دراسات أكاديمية تناولت الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمعلمات في محافظة الزلفى لتدريس المناهج المطورة بشكل خاص.
- ٣- تساعد هذه الدراسة في تحديد النقص المطلوب تعويضه عن طريق الخطط التدريبية الحالية والمستقبلية من خلال مقارنة ما يتم تنفيذه في الزلفى من خطط تدريب لمعلمي المرحلة الثانوية مع ما سيتم تحديده من الاحتياجات التدريبية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في التدريب.
- ٤- المتوقع من خلال الدراسة الحالية معرفة دور متغيرات الدراسة التالية: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، في تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزلفى.

٣- أهداف الدراسة:

- معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفى بوصفها خطوة ضرورية تسبق وضع أي خطط تدريبية آنية أو مستقبلية.

- التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في تقدير المعلمين بالمرحلة الثانوية بالزلفى للاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة.
- الخلوص إلى السبل الكفيلة بتطوير البرامج التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية؛ بما يمكنهم من الاستفادة القصوى منها.
- رسم صورة واقعية لتدريب المعلمين والبرامج التدريبية التي تقدم لهم في أثناء الخدمة من خلال وجهة نظر المستفيد المباشر من هذا البرامج وهم المعلمون في المرحلة الثانوية.
- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي قد تساعد المسؤولين عن التعليم في الزلفى بالارتقاء بمعلمي المرحلة الثانوية، من خلال تصميم برامج تدريبية تصمم في ضوء الاحتياجات التدريبية الضرورية لهم.

٤ - تساؤلات الدراسة:

- ١- ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزلفى في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب كما يراها المعلمون أنفسهم؟
- ٢- ما مدى استفادة معلمي المرحلة الثانوية من الدورات التدريبية المقدمة من مراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم بمحافظة الزلفى؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \geq 0.05)$ للاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية تعزى إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة؟
- ٤- ما سبل تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية بالزلفى في ضوء نتائج الدراسة الحالية؟

٥- فروض الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة أعد الباحث الفروض المسبقة التالية:

- توجد فجوة بين البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفى وبين الاحتياجات التدريبية الفعلية المقترحة من المعلمين والمعلمات أنفسهم في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات للمرحلة الثانوية لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لعامل الجنس (ذكر، أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات للمرحلة الثانوية لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لعامل المؤهل التعليمي (بكالوريوس، ماجستير فما فوق).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات للمرحلة الثانوية لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لعامل عدد الدورات التي حصل عليها (دورة، دورتين، أكثر من دورتين).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين والمعلمات للمرحلة الثانوية لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لعامل سنوات الخبرة .

٦- مصطلحات الدراسة:

التدريب:

تحفل الأدبيات التربوية بتعريفات عديدة للتدريب نختار منها ذلك التعريف الذي يرى أن التدريب هو : كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية ، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية.(بشارة، د.ت/١٠٦) ونجد كذلك تعريف (توفيق، عبد الرحمن: د.ت/٧٠) أنه تزويد المتدربين بالأساليب والخبرات اللازمة لتعديل اتجاهاتهم، وتنمية مهاراتهم، وزيادة معارفهم من خلال مجموعة الأدوار التي يؤديها القائمون بالعملية التدريبية بكفاءة واقتدار، مستهدفين بذلك تحقيق مخرجات التدريب والتنمية المحددة سلفاً. وقريب من هذا تعريفه التدريب أنه "إعداد الأفراد وتأهيلهم فنياً ومهنياً وإدارياً، وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الانتاجية في الوحدات الصناعية والخدمية والإدارية."

على جانب مقابل نجد تعريف (بكار، عبد الكريم: ٣٩٨/١٤٢٠) للتدريب أنه " نشاط منظم يركز على الفرد؛ لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته؛ لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم بها في المجتمع." وعرفه (بركات، زياد: ١٤/٢٠١٠) أنه "بذل الجهود بهدف تغيير سلوك المعلم وتطوير مهاراته وقدراته وذلك بعد التحاقه بالعمل في المدرسة ويتخذ عدداً من الأشكال." أما جابر (٢٠٠١) فيعرفه أنه " عملية تفاعل الشخص مع خبرات تعليمية تهدف إلى بناء خصائص وتطوير قدرات مرغوبة تجعله قادراً على أداء مهام وواجبات محددة ضمن ظروف وتسهيلات معينة." (السنبل، ٦٥/١٩٨٨)

ومن جانبه عرف (يوسف، د.ت/١٣) التدريب أنه: كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية، وميوله ومهاراته الأصلية التي أهّلته لدخول المهنة. كما يُعرف التدريب أنه " عملية تعديل إيجابي ذات اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية؛ لأجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه. وعرفه البعض(العاجز، وآخرون ٥/٢٠١٠) أنه: جميع البرامج الطويلة أو القصيرة أو الورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو ما شابه ذلك، والتي تهدف في مجموعها رفع مستوى المعلمين والمعلمات في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي للمهنة. وأخيراً يمكن تعريف التدريب بأنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم." (الطعاني، ١٣/٢٠٠٢).

الاحتياجات التدريبية:

يرتبط مفهوم الاحتياجات بمفهوم الحاجة، فالأصل اللغوي واحد. وهناك عدة تعريفات للاحتياجات التدريبية يمكن إبراز أهمها فيما يلي:

يتم تعريفها أنّها "التغيرات المختلفة التي يُرجى إحداثها في المشاركين في برنامج التدريب، بما في ذلك المعلومات والمعارف، والقيم، والاتجاهات وأشكال السلوك، وذلك لتمكينهم من الأداء الكفاء المشتمل على مجموعة من المهام أو الواجبات المطلوب إنجازها، ويرجح شعور هؤلاء المشاركين بأهميتها." (العنزي، ٢٠١٠/٢٤١) وهذا التعريف قريب من تعريف (عبد الرحمن، ١٩٧٧/٤٥) لها أنّها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم التي تجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل. ويقترّب منهما كذلك تعريف الاحتياجات التدريبية أنّها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة، أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفية حالية بكفاءة عالية. (الطعان، حسن: ٢٠٠٢/٢٩).

عرفها (بخيت، ١٩٨٣/٣١) أنّها "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في المعلم والمتعلقة بمعلوماته ومهاراته وخبراته؛ لجعله لائقاً لأداء مهمته التربوية إلى أعلى درجة ممكنة من الكفاية الفنية. و يمكن تعريفها أنّها " نوع من الحاجة إلى التحسين في الأداء الإنساني الذي يمكن تلبّيته بواسطة التدريب المنظم؛ مما يؤدي إلى رفع الكفاءة وتحقيق الأهداف المنشودة." (البحيران، ١٤٣٤/٧) ومن جانبه عرفها (محمود، ٢٠٠٠/٢٥١) أنّها: الاحتياجات اللازمة لإحداث التغيرات المطلوبة في المعلم، والمتعلقة بمعلوماته ومهاراته واتجاهاته لجعله أكثر استعداداً لأداء مهامه التعليمية والتربوية إلى أعلى درجة تمكنه من الكفاءة الفنية، ويمكن تضمينها في برامج التدريب.

وهناك من عرفها أنّها: حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل الفرد (كما وكيفاً) وما بين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة. (العبادي وآخرون: ٢٠٠٦/٢٩٧) ويؤكد (عبد الوهاب، ١٩٨١/١٥) المعنى نفسه عندما عرف الاحتياجات التدريبية أنّها: تلك النتائج المحددة التي يُراد الوصول إليها لمواجهة تغيرات متوقعة تكنولوجية أو تنظيمية أو إنسانية. وعرفتها (عامر، وسيلة وآخرون: ٢٠١١/٢٣٦) أنّها عبارة عن تغيير في الاتجاهات وزيادة في المعارف، وتطوير في المهارات في مجالات وظيفية محددة. وأخيراً عرفتها (عبد العزيز، صفاء وآخرون: ٢٠٠٧/٢٣٨) أنّها: الطرق، أو الثغرة بين حقيقة أو واقع المتدربين الحالي، وبين الوضع المأمول والنتائج المتوقعة أن يكون عليها هؤلاء في المستقبل من حيث: معارفهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، ومقارنة الأداء الحالي بصورة الأداء المتوقع أو المنشود تبرز الحاجة إلى التدريب.

ويتضح مما سبق طرحه من تعريفات أمرين مهمين هما: الأول: أن الاحتياجات التدريبية مرتبطة بوجود فجوة بين ما يمتلكه الفرد وبين ما يجب أن يمتلكه من معلومات ومهارات واتجاهات. (أديب، أوصاف: ٢٠٠٦/٤٣٨) أما الآخر فهو أن الاحتياجات التدريبية تعد الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية،

لتزويد الفرد المتدرب بالمعارف والمهارات والاتجاهات، وذلك من خلال تشخيص الأداء الحالي للمتدربين ومقارنته مع الأداء المرغوب وصولهم إليه؛ وعليه فإن مفهوم الاحتياجات التدريبية يتمثل في الدراسة الحالية في تحديد المهارات المطلوب تنميتها لدى المعلم بالمرحلة الثانوية ويتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

معلم المرحلة الثانوية:

يعرفه الباحث إجرائياً أنه: الشخص الذي يعمل بالتدريس في المؤسسة التعليمية الحكومية والأهلية التي تضم طلاب وطالبات الصفوف الثانوية بالتعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: تصميم الدراسة وخطواتها الإجرائية:

١- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب.

الحدود المكانية: المدارس الحكومية الثانوية في محافظة الزلفي .

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني (١٤٣٥/١٤٣٦هـ).

٢- منهج الدراسة

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، الذي هو " طريقة تقوم على رصد أو متابعة دقيقة لظاهرة، أو حدثٍ معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة، أو عدة فترات من أجل التعرف إلى الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والخلوص إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره." (ربحي عليان: ٤٢/٢٠٠٠) ومن ثم فقد اعتمد البحث الحالي على هذا المنهج في وصف ظاهرة الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في التدريب وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وكذلك من خلال جمع البيانات عنها وتبويبها وتحليلها، ومعرفة تأثير متغيرات الجنس والمؤهل والتخصص وسنوات الخبرة في تحديد هذه الاحتياجات، والربط بين مدلولاتها للخلوص إلى فهم هذه الاحتياجات، والمتغيرات المؤثرة فيها باستخدام الاستبانة. حيث تم توزيع الاستبانة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي.

٣- أداة الدراسة

تمتلك أداة الدراسة الحالية في استبيانها تم إعدادها لقياس الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفي في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب. وقد أفاد الباحث من الدراسات السابقة والأدب النظري في الإعداد، حيث تكونت الاستبانة من جزأين: تضمن الجزء الأول منهما معلومات شخصية للمعلم شملت: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية الحاصل عليها، لتمثل متغيرات لقياس الفروق الدلالية. واشتمل الجزء الآخر على (٥٠) فقرة تناولت الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزلفي في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب. واتبع الباحث في بناء الأداة الخطوات الاجرائية التالية:

١. تم طرح سؤال مفتوح على عينة استطلاعية من المعلمين الذين يدرسون في المرحلة الثانوية من المدارس الحكومية في محافظة الزلفي، مكونة من (٢٢) معلماً ومعلمة موزعين على تخصصات مختلفة تمثل مجتمع هذه الدراسة. وكان السؤال هو: ما أهم الاحتياجات التدريبية التي تشعر أنك بحاجة إليها؟

٢. بعد تحليل استجابات هؤلاء المعلمين على السؤال السابق توفر لدى الباحث عدد من الجوانب التي تمثل الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها، حيث بلغ عدد هذه الجوانب (البنود) (٣٢) بنوداً تم تنظيمها وترتيبها و توزيعها في ستة احتياجات تدريبية علمية هي: مهارات التخطيط للتدريس، وبرامج التدريس الفعال، واستخدام تقنيات التعليم الحديثة، والبرامج التربوية السلوكية، وإدارة الأنشطة والأساليب التربوية، وأساليب تقييم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم. وهي مجملها تمثل أداة الدراسة بصورتها الأولية.

٣. عُرضت بنود الأداة على متخصصين اثنين باللغة العربية لإبداء ملاحظاتهم اللغوية والتعبيرية عليها، وقد استفاد الباحث من هذه الملاحظات عند صياغة الأداة بصورتها النهائية.

٥. أصبحت أداة الدراسة تشتمل بصورتها النهائية على (٥٠) فقرة يجيب عنها المفحوص تبعاً لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي (عالية جداً، وعالية، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً)

٤- صدق الأداة وثباتها

جرى التحقق من صدق الاستبانة (Construct Validity) من خلال عرض بنودها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٥) محكمين من الأساتذة الجامعيين: ممن يدرسون في الجامعات السعودية في تخصصات تربوية مختلفة؛ للتحقق من مدى ملاءمتها لموضوعها، وللإسترشاد بأرائهم حول درجة انتماء الفقرات ومناسبتها للمجالات التي حددت لها، ودرجة دقة الفقرات ووضوحها. حيث كانت لهم بعض الملاحظات التي تم أخذها بعين الاعتبار عند صياغة الأداة بصورتها النهائية، كما أشاروا إلى صلاحية البنود الأخرى وملاءمتها من حيث موضوعها أو مجالها، وقد تراوحت نسبة الاتفاق بين المحكمين على بنود الأداة ما بين (94%-100%).

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة الحالية اعتمدت طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة (٠.٩٣) وقد اعتبر الباحث معاملات الصدق و الثبات هذه معقولة ومقبولة وتفي بأغراض الدراسة الحالية.

٥- مجتمع الدراسة و عينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية ومعلماتها بمحافظة الزلفي في العام الدراسي (١٤٣٥/١٤٣٦ هـ). أما العينة فقد اشتملت على (١٠٠) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة الزلفي يمثلون كل فئات مجتمع الدراسة تمثيلاً دقيقاً.

٦- المعالجة الاحصائية

أُجريت المعالجات الاحصائية المناسبة على برنامج الحزم الاحصائية المحوسب في العلوم الاجتماعية (SPSS) وتم ذلك باستخدام المعالجات الاحصائية الوصفية والتحليلية التالية: التكرارات والنسب المئوية، ودرجة الأهمية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تحليل التباين الأحادي (One way Anova) واعتمد الباحث معيار التدرج الخماسي الاحصائي لعرض استجابات أفراد الدراسة وتفسيرها :

- أقل من (١.٤٩) بدرجة قليلة جدا.
- (١.٥ - ٢.٤٩) بدرجة قليلة .
- (٢.٥ - ٣.٤٩) بدرجة متوسطة .
- (٣.٥ - ٤.٤٩) بدرجة عالية .
- (٤.٥ - ٥) بدرجة عالية جدا .

ثالثاً: الإطار النظري للدراسة:

أ- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة البجيران (١٤٣٤هـ) التي هدفت لتحديد أبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة التي تحتاجها المعلمات لتدريس المناهج المطورة في الرياضيات، وكذلك معرفة مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي تم تقديمها لهن في تحقيق التدريس الجيد للمناهج المطورة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من (٧٠) فقرة احتياج تدريبي، وتمثلت عينة الدراسة بنسبة (٤٦%) من مجتمعها. وانتهت إلي عدة نتائج أبرزها: أن المعلمات يرين أنهن بحاجة كبيرة للتدريب في مجال إدارة الصف وتنظيمه. وكذلك أن هناك موافقة من المعلمات بدرجة متوسطة على أنهن بحاجة للتدريب في المجال المعرفي.

- دراسة بركات، زياد (٢٠١٠م) التي هدفت لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا، ومن نتائج الدراسة أن جاءت الاحتياجات التربوية والسلوكية على قمة هذه الاحتياجات، تلتها احتياجات استخدام الأساليب والأنشطة التدريسية، ثم المهارات التدريبية الاجتماعية.

- دراسة العنزي (٢٠١٠م) التي هدفت للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس فيها. واختيرت العينة بالطريقة القصدية. وكان من نتائجها أن كفايات كلا من: التعليم الإلكتروني، والمهارات التدريسية، والمتابعة والتقييم، والبحث والاتصال، والمهارات التدريسية وإدارة الصف، والتخطيط حظيت جميعها بدرجة عالية من الاهتمام.

- دراسة (العاجز، فؤاد وآخرون ٢٠١٠م) التي هدفت تعرف واقع تدريب معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في أثناء الخدمة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة سلفاً.
- حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى التخطيط لها.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في تدريب المعلم في أثناء الخدمة بالمدارس الثانوية بمحافظات غزة تعزى لمتغير الجنس والفروق لصالح الذكور، و لمتغير المؤهل العلمي والفروق لصالح حملة مؤهل البكالوريوس، و لمتغير سنوات الخدمة

والفروق لصالح من لديهم سنوات خدمة من ٦ سنوات ، وملتغير عدد الدورات والفروق لصالح من لدبة دورتان فأكثر.

- دراسة رفاع (٢٠٠٤م) التي هدفت التعرف إلى أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الأساسية في المملكة السعودية كما يراها المعلمون أنفسهم. وقد تم تصميم استبانة خاصة بهذه الدراسة تشتمل على (٤٤) حاجة تدريبية موزعة تحت أربعة محاور رئيسية، هي: (التخطيط، والتنفيذ، والمعارف، والمهارات والقيم). وتم توزيع هذه الاستبانة على (٨٦) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن محور تطوير معارف المعلم ومهاراته جاء في المرتبة الأولى كما يراه أفراد العينة، أما بالنسبة للاحتياجات فقد حددت أهم (١٠) احتياجات تدريبية، وقد جاء في المقدمة في رأي المعلمين "التدريب على استخدام الحاسب الآلي في التعليم"، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين في أهمية هذه الاحتياجات تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل، والتخصص؛ لصالح الإناث وذوي الدرجات المنخفضة وذوي التخصصات النظرية، في حين لم توجد فروق تبعاً لمتغير الخبرة.

- دراسة هجران، أحمد مُجَّد (٢٠٠٤م) وهدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم العام كما يراها المتخصصون، وخلصت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي رمي إلى تهيئة المعلمين المتميزين للعمل الإشرافي، ودعم الأفكار الجيدة وتبنيها وتشجيعها في الاشراف التربوي وتطبيقاتها ميدانياً. وإكساب المعلمين معارف علمية ومهنية جديدة في مجال تخصصاتهم وتعريف التقنيات الحديثة في التدريس والاستفادة منها.

- دراسة محمود، ناجح مُجَّد حسن (٢٠٠٠م) التي رمت إلى تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية للمعلمين والموجهين ورجال الإدارة المدرسية في المرحلة الثانوية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية. وخلصت الدراسة إلى أن البنود المشتركة التي تمثل احتياجاً تدريبياً مهارياً للمعلمين والموجهين ورجال الإدارة في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية كل حسب دوره هي: تشغيل الأجهزة التعليمية بمختلف أنواعها، ومفهوم تفريد التعليم، وتصميم جدول اليوم الدراسي بتوظيف تكنولوجيا التعليم.

ثانياً : الدراسات الأجنبية

- دراسة شارون (Sharon, 2008) تمت بهدف معرفة اتجاهات المعلمين نحو الحاجة لبرامج التدريب في أثناء الخدمة، تكونت العينة من (٢١١) معلماً ومعلمة . وأظهرت هذه الدراسة ملاحظات معلمي المدارس الأساسية في شمال كارولينا في الولايات المتحدة حول أهمية التدريب الإضافي للمعلمين ودوره في مساعدة الطلبة في المراحل الأساسية، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن غالبية المعلمين يرغبون في التدريب بهدف تقديم المساعدة، وتلبية احتياجات الطلبة دون وجود فروق دالة إحصائية بينهم نحو هذه الاحتياجات تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي.

- دراسة بويس (Boice,2005) أجريت على المعلمين من خلال عينة مكونة من (٣٤٦) معلماً ومعلمة. وقد بينت هذه الدراسة أن هناك احتياجات تدريبية مستمرة للمعلمين ، بالإضافة إلى الاحتياجات الطارئة ، كما بينت كذلك أن المعلمين يحتاجون إلى التدريب على مزيد من المهارات في المجالات التقنية والتربوية والأساليب والأنشطة على الترتيب، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى هذه الاحتياجات بين المعلمين تبعاً لمتغيري: الجنس والتخصص.

- دراسة سورميونن وجيوبوا (Sormunen & Chaiupa,2004) التي رمت إلى التحقق من مستوى إدراكات معلمي المدارس الأساسية في الهند للاحتياجات التدريبية. أجريت هذه الدراسة على (٢٠٠) معلم ومعلمة، وقد

أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية الأكثر الأهمية بالنسبة للمعلمين تمثلت في عمليات: التخطيط والتطبيق وتقييم التقنيات التعليمية. وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيري: التخصص، والمؤهل العلمي.

- دراسة بيلنغسلي وجريس (Billingsly & Cross, 2001) الاحتياجات التدريبية لدى عينة من معلمي التربية الابتدائية مكونة من (٨٢) معلماً ومعلمة. وبينت هذه الدراسة أن أكثر من نصف هؤلاء المعلمين يحتاجون إلى برامج تدريبية متخصصة تساعدهم على ممارسة مهنة التعليم، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي.

تعقيب على الدراسات السابقة

تجمع الدراسات السابقة - سواء العربية منها أم الأجنبية - على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين قبل الشروع في التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية حتى يمكن لهذه البرامج أن تحقق الأهداف المنشودة منها على الوجه الأكمل، كما أن هذا التدريب بحاجة إلى تطوير دائم لرفع مستوى أداء المعلم. كما ركزت هذه الدراسات على ضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في أثناء الخدمة، ومراعاة تخطيط هذه البرامج التدريبية وتصميمها، مع تنوع هذه البرامج لتناسب احتياجات المعلمين، وضرورة إعداد هذه البرامج لتدريب المعلمين بشكل شامل ومتكامل بما يتوافق ويتناسب مع مستوايهم العلمية والفكرية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة معرفة أبرز الاتجاهات العالمية في التدريب، وكذلك الإلمام بمحاور تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، والاطلاع على مجالات التدريب والاستفادة منها في رسم صورة، مع تصور لكيفية التخطيط لتدريب معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي في أثناء الخدمة، وكذلك معرفة التوجهات للتصور المقترح، مع الأخذ بآراء من له صلة مباشرة بالمعلمين في إعداد هذه البرامج، وكذلك ساعدت الدراسات السابقة في تكوين تصور لمجالات بناء الاستبانة التي سيتم بناؤها في هذه الدراسة.

ب. تدريب المعلمين في أثناء الخدمة (دوافعه وأهميته).

إن ما يمر به عالمنا المعاصر من تطورات هائلة ومتعددة الجوانب في العلم والمعرفة والاتصالات يجعل من الصعوبة بمكان تزويد طلبة الكليات التربوية قبل تخرجهم بجميع المعلومات والمهارات اللازمة لإعدادهم مهما طالت مدة التعليم هذا من ناحية، ومن ناحية ثانية فإن كفاءة المعلم - مهما كان حجمها - لا تستطيع مسايرة التطورات السريعة والانفجار المعرفي وثورة المعلومات في مادة تخصصه، ما لم يلتحق هذا المعلم ببرامج تدريب مستمرة، وما لم تزوده هذه البرامج بمهارات التعلم الذاتي. (عساس: ١٩٩٥/١٥٨) ومن ناحية ثالثة نجد أن طبيعة عمل المعلم أنه يواجه مؤثرات خارجية وداخلية كثيرة: اجتماعية، واقتصادية، و نفسية، وتربوية، كما يواجه توسعاً هائلاً في حجم المعرفة الإنسانية، ومن هنا يمكن القول أن أية جهود تبذل لتحسين العملية التعليمية لا يمكن أن توثق ثمارها ما لم تبدأ بإعداد المعلم وتدريبه بشكل جيد. (العاجز، وآخرون، ٢٠١٠ / ١٦) نستنتج من ذلك أن التدريب التربوي في أثناء الخدمة يستحق اهتماماً كبيراً لكونه من الدعائم الضرورية للمعلم كي يواكب التطور العلمي والتقني والمعرفي المستمر والمتلاحق.

وإذا كان التدريب في أثناء الخدمة ضرورة لازمة في جميع الوظائف والمهن، فإنها مهنة التعليم تشكل ضرورة أكثر إلحاحاً؛ وذلك لأن المعلم - وهو يواجه مطالب المتغيرات المجتمعية والعلمية والثقافية والاقتصادية وغيرها - أضحي في

حاجة ماسة لمواصلة إعدادة عن طريق التدريب المستمر في أثناء الخدمة، حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل تلاميذه من جهة، وبين معرفته والمعرفة العالمية من جهة أخرى. (عبد الموجود، ١٩٧٦).

يمكن القول أن تدريب المعلم في أثناء الخدمة أخطر بكثير من إعدادة قبلها، وذلك لأن إعدادة قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات النمو وأنشطته المختلفة التي لا بد لها أن تستمر مع المعلم ما دامت الحياة، وما دامت هناك معارف وعلوم وأفكار وتقنيات جديدة. وهكذا فإن مفهوم تدريب المعلمين في أثناء الخدمة يرتبط بمفهوم النمو المستمر والتربية المستديمة، وهو ما يتطلب أن ينظر إلى عملية إعداد المعلم على أنها عملية مستمرة لا تتوقف بتخرجه من المعهد أو الكلية، ولذلك أصبح النمو المهني والتدريب المستمر أمرًا لا زما لتجديد خبرات المعلمين وزيادة فاعليتهم؛ لأن المناهج متطورة ومتجددة ولذلك يلزم لها معلم متطور ومتجدد. (عمار، ١٩٩٦)

هناك أهمية كبيرة إذن لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة لما لهذا التدريب من مردود كبير على جودة العملية التعليمية في مدارسنا، وتميز مخرجاتها. ومن أهم الثمار التي تجنيها بلادنا من وراء التدريب المستمر للمعلمين (أبو عطوان، ١٤/٢٠٠٨):

- الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية ولا يمكن أن يكون ذلك إلا في ظل معلمٍ يملك مهارات عالية وكبيرة تعينه على التأثير في تلاميذه؛ مما يمكنه من الرقي بقدراتهم وأدائهم.
- خفض مستوى تسرب الطلاب الناتج عن الأساليب السيئة والحادة من قبل كثير من المعلمين.
- المعلمون المدربون تدريباً جيداً على القيام بوظائفهم المهنية يتقنون أعمالهم، ولا يحتاجون إلى كثيرٍ من العناء والجهد والمال الناتج عن كثرة زيارات المشرفين ومدراء المدارس.
- المعلمون المدربون تدريباً جيداً يؤدون أدواراً جيدة بالمدرسة فيعينون مدرائهم؛ مما يساعد على إنجاز الأعمال، كما أنهم لا يكونون عبئاً على غيرهم.
- المعلمون ذوو القدرات العالية همهم وروحهم المعنوية عالية؛ مما يعمل على رفع كفاءتهم، ويشعرون بالرضا، وينالون احترام وتقدير طلابهم ومسؤوليهم، ويمتلكون فرصة أفضل للارتقاء بوظائفهم، و لديهم فرصة للعمل في دروس إضافية. (عليش، د.ت: ٤٤).

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

لئن كان تدريب المعلمين في أثناء الخدمة تربية مستمرة للمعلم من بداية دخوله المهنة وحتى خروجه منها؛ مما يعني أنها تربية تستمر وتدوم طيلة حياة المعلم المهنية من أجل الإلمام بكل مستحدث في مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، فإن هناك خطوة لا بد أن تسبق هذا التدريب المستمر حتى يمكن له أن يؤدي ثماره المرجوة، إنها خطوة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل فعلي ودقيق. فلنحقق تدريب المعلمين في أثناء الخدمة أهدافه كاملة لا بد أن يأتي هذا التدريب ترجمة فعلية للاحتياجات الحقيقية للمعلمين. وهناك من يذكر (البحيران، ١٤٣٤/٣) "أن عملية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية أحد المدخلات الأساسية التي تضمن تحقيق أهداف واضحة ومحددة للتدريب. كما أن تحديد الاحتياجات التدريبية يوضح من زاوية أخرى نوع المدخلات اللازمة للبرامج التدريبية وكيفية تنفيذها." ومن ثم فإن البرنامج التدريبي النابع من احتياجات محددة وذاتية، يُعد من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف وإقبال المعلمين عليه. ويقول لويس روبين Ruben أن كل برامج التدريب الحالية فيها نقاط ضعف، ونقاط قوة، ولذلك

يجب تقويمها لتحديد الأمور التي يجب إبقاؤها و تطويرها والأمور التي يجب تغييرها، وأن المعلمين باعتبارهم العوامل الرئيسية في التغيير والتطوير داخل المدارس، سيأخذون بالأصلح وبكل ما هو جديد عندما يكونون على الأقل مسئولين عن تحديد مشكلاتهم التعليمية الخاصة واحتياجاتهم ومتطلباتهم، وشروط ومشاركاتهم في ذلك، وابتكار أساليب جديدة وملائمة لمواجهة هذه الاحتياجات والمطالب (الفراء،1996)

إن عملية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية أحد المدخلات الأساسية التي تضمن تحديد أهداف واضحة ومحددة للتدريب. فهي تسهل عملية التدريب وتحقق أهدافه؛ لأنها تمثل مشكلات تواجه المعلمين خلال عملهم، و بالتالي فحل هذه المشكلات يؤدي لتحقيق الأهداف العامة للتربية، والترقي إلي أعلى مستوى من الابتكار والابداع. كما أن تحديد الاحتياجات يوضح نوع المدخلات اللازمة للبرامج التدريبية وكيفية تنفيذها.(المناعي، وحجازي:١٩٩٦/٣٠٧) ويمكننا إجمال أوجه الأهمية الكبيرة لتحديد الاحتياجات التدريبية قبل تخطيط برامج تدريب المعلمين في النقاط التالية: (أديب، أوصاف:٢٠٠٦/٤٣٩)

١- أنها ضرورة أساسية لعملية تدريب المعلمين ودعامة من دعائمها، فهي الأساس الأول في مجال التخطيط للتدريب فيما إذا تم التعرف إليها بدقة.

٢- أنها المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح. بحيث يمكنه تحقيق كفاءة المعلمين وحسن أدائهم والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق واتجاهات المجتمع واحتياجاته التربوية .

٣- أنها ضرورية للتعرف إلي مصادر المشكلات في المؤسسات التعليمية، والحصول على الدعم الإداري اللازم للتغلب عليها، وكذلك تحديث البيانات، وسبل التقييم. (Brown2002/43)

٤- تحديدها يساعد على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية والاستعداد لحلها؛ لأن ذلك يمثل مقياساً وقائماً للحماية من تلك المشكلات. فعدم وجود تحديد واقعي ودقيق لها من الممكن أن يجعل الفعاليات التدريبية المنفذة محدودة الجدوى والفائدة للمتدربين وللمؤسسة. (العززي، ٢٠١٠/٢٣٩)

يمكن أن نؤكد اعتماداً على ما سبق أنه ينبغي المبادرة بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المتدربين وتصنيفها على أنها أولويات تدريبية عاجلة. وكذلك العمل على تحديث هذه الأولويات وتعديلها بين الحين والآخر في ضوء المتغيرات التربوية المختلفة؛ لتظل مصدراً لاشتقاق الأهداف التي يسعى النظام التدريبي وفقاً لخطة مرحلية محددة المعالم. يجب أن يسبق تصميم أي برنامج تدريبي للمعلمين مرحلة تحديد دقيق لاحتياجات المتدربين؛ حتى يمكن أن يحقق هذا البرنامج التدريبي الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها كاملة.(حسن،٢٠٠١/٣٤) وهنا نسأل: ما أهم الطرق المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين؟؟

هناك العديد من الطرق والأساليب التي يمكن استخدامها في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، من أبرزها:

(الطعاني، حسن: ٢٠٠٢/٣٤)

أ- تحليل المنظمة **Organisatin Analysis**: ويقصد به: دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى تدريب داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب.

ب- تحليل العمل **Job Analysis**: ويقصد به: الدراسة العلمية المتعلقة بتحديد ومعرفة طبيعته وأهمية كل عملية منها: ومعرفة الخصائص والشروط التي يجب توفرها فمن يقوم به، وحصص الواجبات الخاصة بكل وظيفة، وبعبارة

أخرى يساعد تحليل العمل على معرفة القدرات والاستعدادات والسمات التي يجب توافرها في الشخص للقيام بهذا العمل. (عبد الحفيظ مقدم، ١٩٩٨ / ١٤٥)

ج-تحليل الفرد Individual Analysis: إن تقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد هو تعريف وتقدير الفجوة بين مستوى المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات الموجودة حالياً، وبين المستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته، وعليه يمكن دراسة الفرد القائم بالعمل من مختلف النواحي المعرفية والمهارية والسلوكية والفكرية والإبداعية والخصائص الشخصية والاتجاهات وغيرها.

وهناك أدوات وأساليب عديدة لجمع المعلومات عن الاحتياجات التدريبية منها: (الجبر، ١٩٩١)

١- **المقابلات:** تلك التي تعقد للفتات المراد تدريبها، حيث يُستشف من خلال هذه المقابلات الموضوعات التي يراها المتدربون مناسبة لهم.

٢- **الاستبانات:** حيث توزع الاستبانات متضمنة الموضوعات التي يراها المسؤولون التربويون مهمة، ويجب تدريب المعلمين عليها، حيث يقوم المستجيبون بترتيب هذه الموضوعات وفق أولوياتها وأهميتها بالنسبة لهم.

٣- **طريقة اللجان التربوية:** تلك التي تدرس الموضوعات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للمتدربين، وعلى ضوء هذه الدراسة توضح وتحدد الاحتياجات التدريبية.

٤- **تقارير كفاءة المعلمين الدورية:** حيث تعد من أهم مصادر تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين إذا ما تم إعدادها بطريقة صحيحة وباهتمام من المديرين، بحيث تعكس صورة حقيقيّة لخبرات المعلمين وسلوكهم واتجاهاتهم، وبالتالي تحديد الجوانب التي يمكن علاجها من خلال التدريب.

٥- **الاختبارات:** وهي إما أن تكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها الرؤساء أو المسؤولون عن التدريب بهدف الخلوص إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين.

٦- **تحليل المشكلات:** من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة، وغالباً ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلات بكفاءة.

ج. الاتجاهات العالمية في تدريب المعلمين

نستطيع من خلال إجراء بحث مسحي على أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في الاتجاهات التالية: (المفرج، بدرية وآخرون: ٢٠٠٧/٦٢)

١. اتجاه الترخيص لممارسة مهنة التدريس (رخصة التدريس)

تبنت عدد من الدول المتقدمة هذا الاتجاه مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وفرنسا واليابان وغيرها، واشترطت الحصول على رخصة "صلاحية التدريس" قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة، وبمقتضاها يُسمح له بممارسة التعليم والاستمرار فيه، كما أصبح التدريب في أثناء الخدمة إلزامياً وشرطاً لتجديد الترخيص لممارسة المهنة. (بجي والخطابي، ٢٠٠٣).

٢. اتجاه التنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين

بدأت فكرة مراكز المعلمين في بريطانيا، ثم انتشرت هذه المراكز في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعد مراكز المعلمين أحد أشكال برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وهي عبارة عن مركز يجمع عدد من المتخصصين في مهنة

التعليم هدفه تزويد المعلمين بكل ما هو جديد في مجال: المناهج، والوسائل التعليمية، وطرق التدريس، وأساليب التقويم. (المفرج، بدرية وآخرون: ٢٠٠٧/٦٤)

٣. اتجاه تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة

من التوجهات الجديدة أن يتم تفريد التعليم في هذه البرامج، ليتدرب كل معلم بمفرده بحسب استعداداته وقدراته ومهاراته، وأن يتقدم في البرنامج التدريبي وفق سرعته وقدراته وبما يتناسب مع ظروفه الخاصة. "ومن الطرق التي استخدمت لتفريد التعليم طريقة "مرامي العمل Job Targets وتتضمن صياغة أهداف محددة لنمو المعلم وتقدمه، ويتم ذلك عادة لمدة عام دراسي واحد، ويمكن تحديد هذه الأهداف بعدة طرق مثل: التحليل الذاتي، أو من خلال الملاحظات التي جمعها المشرف عن المعلم، أو من نتائج تقويم المعلم، ويمكن استخدام أداة "باتل للتقويم الذاتي". (المفرج، بدرية وآخرون ٢٠٠٧ / ٦٤)

٤. مدخل التنمية المهنية القائم على الكفايات التعليمية

ظهرت حركة تربية المعلمين المبنية على الكفايات في السبعينيات من القرن العشرين، فلقد جاءت الحاجة إليها بوصفها رد فعل للأساليب التقليدية التي كانت تسود كليات التربية، تلك الأساليب التي استندت إلى المفهوم التقليدي لإعداد المعلمين، ومؤداه: أن أبرز خاصية للمعلم الكفاء هي اكتسابه المعلومات المبنية على الكفايات اللازمة لقيامه بمهامه معلمًا ومربيًا (الحريقي، ١٩٩٤) وتتضمن: الكفايات المعرفية، والكفايات الأدائية، وكفايات النتيجة، وكفايات الوجدانية، والكفايات الاستقصائية.

٥. التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء.

لابد من تشجيع المعلمين في تعليم بعضهم البعض بحيث يصبح التدريس والممارسات المهنية المرتبطة به موضوعًا للتفكير والحديث بين المعلمين، فيعتاد المعلمون ملاحظة بعضهم البعض في أثناء التدريس ويقدمون التغذية الراجعة وملاحظاتهم النقدية، ويتعاونون في الإعداد والتخطيط لمواردهم التدريسية ويتشاركون في المعارف والخبرات، ويتحقق كل ذلك في المدرسة نفسها؛ مما يسهل عملية الدعم والنمو المهني المستمر للمعلم. (مدبولي، ٢٠٠٢)

٦. توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم

يتطلب ذلك تنمية مهارات المعلم على استخدام شبكة الانترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية، والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث Search engines ونقل الملفات، إلى جانب تدريب المعلم على تصميم المواقع الإلكترونية وإنشائها على شبكة الإنترنت لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال المواقع والمنتديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملائه، أو من خلال البريد الإلكتروني وبرامج المحادثة. (بركات، ٢٠٠٥) إضافة إلى تسجيل برامج التدريب والدورات التدريبية على أشرطة الفيديو أو أقراص مدججة أو بثها عبر القنوات الفضائية وشبكة الإنترنت لتصل إلى أكبر شريحة من المعلمين. (مُجَّد، ١٩٩٦).

٧. اتجاه رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب

إن كان مطلوب من المعلمين الانخراط في برامج التدريب لتطوير مهاراتهم فإنه من باب أولى تطوير مهارات وكفاءات القائمين على التدريب من خلال الابتعاث في دورات خارجية وحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل لإتاحة الفرصة؛ لتزويدهم بالخبرات في مجال المستجدات التربوية وبما يواكب التطورات الحديثة في جميع جوانب العملية التعليمية، كما يجب أن يتم اختيارهم على درجة عالية من الكفاءة العلمية والتربوية والإدارية. (الأمير، ٢٠٠٢)

٨. اتجاه مسئولية كليات التربية عن متابعة خريجياتها وتنميتهم مهنيًا في أثناء الخدمة.

تميل الاتجاهات العالمية المعاصرة إلى زيادة الجزء الذي تضطلع به كليات التربية تجاه المتخرجين فيها وأن لا يقتصر دورها على الإعداد ما قبل الخدمة، بل يجب أن تساهم بشكل جوهري في مواصلة إعداد المعلمين والتدريب المستمر لهم في أثناء الخدمة متمثلة في توفير برامج تدريبية وبعثات داخلية وتعليم عن بعد؛ مما يؤدي إلى تحول التدريب والتنمية المهنية إلى شكل من أشكال المتابعة والتعليم المستمر الذي يحقق المزيد من التعرف إلى أوجه القصور في برامج الإعداد وتعديلها؛ مما يحقق مزيداً من الترابط بين كليات الإعداد وجهات العمل التي تستخدم هؤلاء المتخرجين. (عبد الرحيم، ١٩٩١) و(الأمير، ٢٠٠٢).

رابعاً: نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بوجود دلالة إحصائية في تصورات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في محافظة الزلفي تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على النحو التالي:

١- النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في الزلفي تبعاً لمتغير الجنس، واستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.

جدول (١)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة الثانوية بالزلفي تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
ذكور	73	4.02	0.42	0.301	0.76
إناث	27	4.01	0.54		

يتضح من معطيات الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة في المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير الجنس؛ مما يعني انعدام الاختلاف بين معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في الزلفي في درجة احتياجاتهم التدريبية.

٢- النتائج المتعلقة بمتغير التخصص:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في الزلفي تبعاً لمتغير التخصص، واستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.

جدول (٢)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة الثانوية بالزلفي تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	التخصص العلمي
0.76	2.06	0.95	3.08	41	علمية
		0.81	3.20	59	إنسانية

يتضح من معطيات الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة في المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير التخصص العلمي، ويعزى ذلك إلى أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي متطلباتهم التدريبية متكافئة .

٣- النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في الزلفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الاحصائية بين المتوسطات الحسابية.

جدول (٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة الثانوية بالزلفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي
0.001	3.55	0.44	4.15	13	دبلوم متوسط
		0.43	3.89	87	بكالوريوس فما فوق

يتضح من معطيات الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة في المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل متوسط؛ مما يعني أن الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين الذين يحملون درجة دبلوم متوسط هي أكبر من الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين الذين يحملون مؤهلات علمية من درجة البكالوريوس فأكثر.

٤- النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في الزلفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، واستخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.

جدول (٤)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلم المرحلة الثانوية بالزلفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	18	3.91	0.40	3.55	0.001
10-5	42	3.87	0.66		
أكثر من 10	40	4.12	0.49		

يتضح من معطيات الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة في المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الأكثر حظاً في فئات سنوات الخبرة؛ مما يعني أن الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين الذين هم من فترة طويلة في التعليم الثانوي بالزلفى هي أكبر من الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين الذين يعملون لسنوات خبرة قليلة. ويعزى هذا إلى حداثة تخرج هؤلاء من الجامعة وحداثة المعلومات لديهم.

و للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزلفى في ضوء الاتجاهات العالمية للتدريب كما يراها المعلمون أنفسهم ، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين على النحو التالي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج الأول: التدريب على مهارات التخطيط للتدريس

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	معرفة مفهوم التخطيط للتدريس وأهدافه وأأسسه.	3.91	0.85	عالية
2	كيفية تحديد الأهداف التدريسية من كل وحدة تعليمية.	4.88	0.86	عالية جداً
3	طرق تحديد المكتسبات القبلية لدى الطلاب.	2.17	0.60	قليلة
4	أساليب تحديد الكفاءات المستهدفة.	4.92	0.94	عالية جداً
5	طرق تحديد الوضعية الملائمة لعرض المحتوى المعرفي للمادة.	4.11	0.76	عالية
6	أساليب اثاره الدافعية لدى الطلاب للتعلم.	3.77	0.79	عالية
7	طرق صياغة مواقف /مشكلات ذات دلالة للطلاب.	3.69	0.73	عالية
8	كيفية تصميم مذكرة الدرس.	4.07	0.82	عالية

يبين الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج الأول: التدريب على مهارات التخطيط للتدريس ، ودرجة الطلب عليه من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفى، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.92) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " أساليب تحديد الكفاءات المستهدفة " وبين (2.17) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " طرق تحديد المكتسبات القبلية لدى الطلاب ".

ويدل هذا دلالة واضحة على ضرورة تطوير قدرات معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي وكفائاتهم نحو استخدام التخطيط الهادف مدخلا مهما وضروريا في التطوير والتجويد المنشود للعملية التعليمية التعلمية بوجه عام، وللمرحلة الثانوية بوجه خاص. وضرورة أن يلم معلمو هذه المرحلة المهمة في سلم التعليم السعودي بمفهوم التخطيط وأهدافه وأسسها التي يقوم عليها، وتشخيص واقع التخطيط لديهم، ومعرفة استراتيجيات التخطيط الفعال ومهاراته من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة في هذه المرحلة على الوجه الأكمل.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج الثاني : التدريب على برامج التدريس الفعال

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
9	طرق التدريس الملائمة للأهداف التعليمية وميول للطلاب.	4.92	0.93	عالية جدا
10	كيفية عمل وتطوير الأنشطة الصفية واللاصفية.	3.87	0.85	عالية
11	إعداد نشاطات التعلم التي تراعى أنماط تعلم الطلاب المختلفة.	3.88	0.73	عالية
12	طريقة تنفيذ الدرس من خلال التعليم الجماعي والتعاوني.	4.13	0.97	عالية
13	استخدام اسلوب تمثيل الأدوار في التدريس.	4.06	0.85	عالية
14	طرق الاستخدام الأمثل لأساليب الثواب والعقاب.	3.85	0.84	عالية
15	آليات تفريد التعليم بما يتناسب مع قدرات كل طالب وميوله.	4.77	0.92	عالية جدا
16	أساليب التقييم الذاتي لمهارة التدريس.	4.80	0.91	عالية جدا
17	كيفية ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الفصل.	3.62	0.94	عالية
18	أساليب إثارة دافعية الطلاب اثناء الحصة والمحافظة عليها.	3.72	0.87	عالية
19	طرق المحافظة على النظام داخل الفصل.	4.00	0.78	عالية
20	وسائل إثارة المناقشات والمنافسات الفعالة بين الطلاب.	3.77	0.82	عالية

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج الثاني: التدريب على برامج التدريس الفعال، ودرجة الطلب عليها من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.92) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " طرق التدريس الملائمة للأهداف التعليمية وميول للطلاب " وبين (3.62) في حدها الأدنى وكانت لفقرة "كيفية ربط نظريات التعلم بما يجري داخل الفصل".

ويدل هذا دلالة واضحة على أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي يعدون التدريب المستمر على مهارات التدريس الفعال أمراً لا غنى عنه في مسيرتهم المهنية، فمثل هذه المعارف والمهارات هي التي تمنحهم القوة والاستمرارية في الأداء الأمثل لمهامهم العلمية والتدريسية والاجتماعية، إنها القدرات التي تمكنهم من إعطاء قسمة علمية وعملية للمقررات التي يدرسونها في المرحلة الثانوية، وتساعدهم على زيادة دافعية طلابهم ورغبتهم في التعلم، وفي قدرتهم على إثارة التفكير

العلمي لدى الطلاب، وتنمية المهارات العلمية و التعليمية التي يحتاج إليها الطلاب، وكذلك العمل على تفريد التعليم بما يتناسب وقدرات كل طالب وميوله، وفي كل هذا ما يؤكد أهمية تنمية وتطوير قدرات معلمي المرحلة الثانوية بما يتواءم مع التغيرات العلمية المتسارعة في عصرنا، ويعظم في الوقت ذاته من نتائج التعلم في هذه المرحلة التعليمية.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج الثالث : التدريب على استخدام تقنيات التعليم الحديثة والإلكترونية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
21	أساليب استخدام الحاسب والانترنت في التعليم.	3.99	1.01	عالية
22	مهارات استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة المناسبة.	4.88	0.86	عالية جدا
23	طرق اتقان استخدام البرامج الحاسوبية في التدريس.	3.96	0.85	عالية
24	فنيات تصميم المقررات الدراسية والأنشطة الصفية إلكترونيا.	3.83	0.91	عالية
25	مهارات انتاج المواد التعليمية والتدريسية إلكترونيا.	4.02	0.95	عالية
26	طرق استخدام الحاسوب في رصد الدرجات وتصميم الشهادات.	4.04	0.81	عالية
27	طرق توظيف الوسائط المتعددة في التدريس.	4.91	0.94	عالية جدا

يبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج الثالث: التدريب على استخدام تقنيات التعليم الحديثة والإلكترونية، ودرجة الطلب عليها من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.91) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " طرق توظيف الوسائط المتعددة في التدريس " وبين (3.83) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " فنيات تصميم المقررات الدراسية والأنشطة الصفية إلكترونيا ".

ويدل هذا دلالة واضحة على أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي يعتبرون أن التدريب على استخدام تقنيات التعليم الحديثة والإلكترونية أمرا لا غنى عنه في مسيرتهم المهنية، نتيجة حتمية لما حدث من تطورات هائلة في عصرنا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ مما انعكس بدوره على كل مجالات الحياة من حولنا بما فيها مجال التربية. لقد اطلق على عصرنا عصر ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال؛ لأنه عصر تحولت فيه الأمم المتقدمة إلى ما يُعرف بمجتمع المعرفة والمعلومات؛ ومن ثم أصبح مطلوبا من معلم المرحلة الثانوية أن يؤدي دوراً جديداً مختلفاً عن دوره التقليدي في ظل الانتشار الواسع للتعليم الإلكتروني، فلم يعد مطلوباً من المعلم في هذا العصر أن يظل مجرد ناقل للمعرفة، بل ينبغي أن يؤدي دور الوسيط والمساعد على التعلم. ولعل أهم ما يميز هذه الدور الجديد للمعلم هو إجادته استخدام تقنيات التعليم الإلكترونية الحديثة، ووسائل الاتصال الرقمي في التعليم، وفي صياغة أهداف المقرر الدراسية في المرحلة الثانوية، وتحويلها من مقررات ورقية تقليدية إلى مقررات إلكترونية تتماشى والتطور العالمي المعاصر.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج الرابع : التدريب على البرامج التربوية السلوكية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية
---	----------	---------	----------	---------

	المعياري	الحسابي		
28	0.76	4.17	عمليات تحسين مستوى الطلاب سلوكياً.	عالية
29	0.76	4.08	طرق معالجة سلوك الطالب غير المتعاون في الصف.	عالية
30	0.86	3.88	كيفية التعامل السليم مع المشكلات السلوكية الطلابية.	عالية
31	0.95	4.02	الطرق الملائمة علمياً للتعامل مع المتفوقين والمتأخرين دراسياً.	عالية
32	0.90	4.92	استراتيجيات الحفز والتشجيع والمنافسة العلمية بين الطلاب.	عالية جداً
33	0.94	4.09	طرق الإدارة الفاعلة للصف.	عالية
34	0.87	3.33	أساليب إقامة علاقات طيبة مع الطلاب داخل الغرفة الصفية.	متوسطة

يبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج الرابع: التدريب على البرامج التربوية السلوكية، ودرجة الطلب عليها من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.92) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " استراتيجيات الحفز والتشجيع والمنافسة العلمية بين الطلاب " وبين (3.33) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " أساليب إقامة علاقات طيبة مع الطلاب داخل الغرفة الصفية " .

ويدل هذا دلالة واضحة على أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي يعتبرون أن التدريب على البرامج التربوية السلوكية أمراً لا غنى عنه في مسيرتهم المهنية، نتيجة حتمية لما حدث من تغيرات جذرية على الدور الذي بات المعلم يؤديه داخل الصف وخارجه.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج الخامس : التدريب على الأنشطة والأساليب التربوية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
35	كيفية استثمار المكتسبات التعليمية السابقة في مواقف تعليمية لاحقة.	4.09	0.94	عالية
36	طرق تنفيذ الدرس من خلال أسلوب العمل الجماعي التعاوني.	4.02	0.95	عالية
37	أساليب صياغة أنشطة تعليمية تربط المقررات التعليمية بخدمة المجتمع.	3.88	0.86	عالية
38	طرق التعامل الراقي والمثمر تعليمياً مع أولياء أمور الطلبة.	4.77	0.91	عالية جداً
39	استراتيجيات تحديد وانتقاء وسائل تعليمية تثير الدافعية إلى التعلم،	4.80	0.94	عالية جداً
40	كيفية التحكم في طرق التدريس المناسبة لكل وضعية تعليمية.	4.08	0.76	عالية

41	طرق إعداد نشاطات التعلم التي تراعي أنماط التعلم المختلفة.	4.21	0.73	عالية
42	الأساليب الحديثة في التدريس.	4.17	0.76	عالية

يبين الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج الخامس: التدريب على الأنشطة والأساليب التربوية، ودرجة الطلب عليها من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.80) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " استراتيجيات تحديد وانتقاء وسائل تعليمية تثير الدافعية إلى التعلم " وبين (3.88) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " أساليب صياغة أنشطة تعليمية تربط المقررات التعليمية بخدمة المجتمع ".

ويدل هذا دلالة واضحة على أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي يعتبرون أن التدريب على الاتجاهات الحديثة في استراتيجيات التدريس والأساليب التربوية الحديثة أمرا لا غنى عنه في مسيرتهم المهنية، فلكي ينجح المعلم في كسب انجذاب الطلاب للمنهج الدراسي، ورفع مستوى الدافعية للتعلم لديهم يكون بحاجة إلى تنشيط خبراته في مجال طرق التدريس واستراتيجياته غير التقليدية.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية المتعلقة بالاحتياج السادس : التدريب على أساليب تقويم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
43	فنيات بناء الاختبارات الموضوعية.	2.88	0.91	منخفضة
44	طرق إدراج وصياغة أسئلة تتوافق وقدرات الطلاب العقلية.	2.17	0.79	منخفضة
45	كيفية استخدام التقويم المستمر.	4.91	0.97	عالية جدا
46	مهارة بناء أسئلة جزئية آنية وعاجلة وملائمة.	4.21	0.73	عالية
47	مهارات استخدام الأساليب التقنية والتربوية الحديثة في المتابعة والتقييم.	3.99	1.01	عالية
48	كيفية وضع معايير ومحكات كمية ونوعية للمتابعة وتقييم الأعمال.	4.88	0.86	عالية جدا
49	طرق توظيف نتائج التقويم في تحسين تعلم الطلاب.	3.96	0.85	عالية
50	كيفية إعداد ملفات الانجاز للطلاب.	3.83	0.82	عالية

يبين الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالاحتياج السادس: التدريب على أساليب تقويم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم، ودرجة الطلب عليها من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الزلفي، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين الفقرات في هذا الاحتياج بين (4.91) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " كيفية استخدام التقويم المستمر " وبين (2.17) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " طرق إدراج وصياغة أسئلة تتوافق وقدرات

الطلاب العقلية".

ويدل هذا دلالة واضحة على أن معلمي المرحلة الثانوية بالزلفي يعتبرون أن التدريب على أساليب تقويم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم بحاجة دائمة على التجديد والتحديث في مسيرتهم المهنية، فنحن لكي نتمكن من تحقيق جودة المنتج التعليمي في المدارس الثانوية نحن بحاجة دائمة للوقوف على جوانب القوة والضعف في هذا المنتج من أجل العمل على علاجها والتغلب عليها، ولن يتم هذا بدون قدرات احترافية يتمتع بها المعلمون في تقويم الطلاب.

خامساً: التوصيات

- ضرورة بناء أدوات منهجية لتقدير الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بحيث يكون المعلم شريكاً فيها بشكل أساسي إضافة إلى الجهات المركزية والاقليمية للتدريب.
- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد المعلم وتدريبه والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف إمكانيات نظام التعليم في المملكة العربية السعودية .
- إجراء تقويم مستمر للبرامج التدريبية في أثناء الخدمة للمعلمين لضمان استجابتها للاحتياجات الفعلية للمعلمين كما وكيفاً.
- أن يتم توسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتقدم العلمي في جميع مراكز التدريب وبرامجه، ويتطلب ذلك تغييراً في سياسة تدريب المعلمين وإستراتيجيتها وخططها وبرامجها لمواكبة الاتجاهات المعاصرة في تدريب المعلمين.
- يجب العمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة مثل: التدريب المدرسي، والتدريب عن بعد، حتى يمكن أن تصل الخدمة التدريبية إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم، لضمان استمرارية التدريب، وملاحقة التطورات التعليمية الحديثة
- التدريب المستمر لجميع المعلمين والمعلمات على إعداد أسئلة الاختبارات، والتركيز بشكل أكثر على الملتحقين بالتدريس حديثاً.
- ضرورة ربط برامج تدريب المعلمين ببرامج إعداد المعلمين لبيان المجالات التي يمكن لبرامج التدريب أن تغلب عن طريقها على أوجه الضعف الحالية في برامج الإعداد، انطلاقاً من القاعدة القائلة أن الحاجات التدريبية تمثل فجوة بين ما هو موجود وبين ما ينبغي أن يكون عليه المعلم الكفاء.
- ضرورة استغلال الإمكانيات الحالية في الإذاعة والتلفزيون في بث برامج تدريبية للمعلمين العاملين في الخدمة بغرض رفع المستوى التخصص والتربوي والثقافي .
- رفع الوعي بأهمية التدريب في أثناء الخدمة لدى العاملين كافة بالتربية والتعليم ولدى الرأي العام ودعوة المؤسسات الاقتصادية ومنظمات المجتمع المدني والهيئات الخيرية والأوقاف لتمويله نقدياً .
- إصدار لوائح مناسبة لإلزام جميع المعلمين بمتابعة التدريب المستمر .
- متابعة المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ، ومدى التحسن في أدائهم ، وذلك عن طريق الأداء ميدانياً، وعن طريق نتائج الطلبة الذين يتلقون التعليم على يد المعلمين المدربين .

المراجع العربية:

- ١- أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل (٢٠٠٨) : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- ٢- أبو عميرة، محبات (١٩٩٥) . "فعالية برنامج إعداد معلمات الرياضيات للمرحلة الابتدائية بكلية البنات جامعة عين شمس" ، مجلة مستقبل التربية(القاهرة، مركز بن خلدون)،المجلد (١) ، العدد (٤) .
- ٤- أديب، أوصاف (٢٠٠٦) الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٢، العدد الثاني، ص ٤٣٥-٤٦٧ .
- ٥- الأمير، محمد (٢٠٠٢) : الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة، مجلة التربية : قطر، السنة (٣١) العدد(١).
- ٦- البحران، منال بنت سعدون (١٤٣٤): الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات والمشرفات التربويات بمنطقة الجوف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامام، الرياض.
- ٧- التقرير الإحصائي للتدريب التربوي(١٤٣٤/١٤٣٥): إدارة التربية والتعليم بالزلفي، التدريب التربوي والابتعاث.
- ٨- الجبر، زينب علي(١٩٩١) : "تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في دولة الكويت : تشخيص الواقع والبدايل الممكنة". مجلة دراسات ، (١٨) جامعة الكويت، ص٧ - ١٧ .
- ٩- الحريقي، سعد محمد (١٩٩٤) . "فاعلية الإعداد التربوي في الموقف المهني للمعلمين والمعلمات قبل التخرج". مجلة مركز البحوث التربوية (جامعة قطر)، السنة الثالثة، العدد الخامس.
- ١٠- الخطيب، احمد ورايح الخطيب (١٩٨٦) اتجاهات حديثه في التدريس و ط ١ الفرزق التجارية و الرياض.
- ١١- الخطة التنفيذية التدريبية للفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٥/١٤٣٦، إدارة التربية والتعليم بالزلفي، التدريب التربوي والابتعاث.
- ١٢- السنبل، عبد العزيز (١٩٨٨): تدريب معلمي الكبار اثناء الخدمة، دراسات تربوية، مدلة كلية التربية -جامعة الملك سعود، المجلد الخامس.
- ١٣- الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢) التدريب مفهومه وفعالياته، ط ١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ١٤- العاجز، فؤاد علي وآخرون (٢٠١٠): واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية اثناء الخدمة بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، يونيو ٢٠١٠ م ص ٥٩ -١ .
- ١٥- العبادي هاشم فوزي وآخرون، (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل- ط ١ الوارق للنشر، عمان.
- ١٦- العنزي، سعود بن عيد (٢٠١٠): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، العدد ١٠٩، الجزء الثاني، نوفمبر ٢٠١٠ م.

- ١٧- الفراء، فاروق حمدي . (١٩٩٦) . "تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي في قطاع غزة / فلسطين". مجلة جامعة الأزهر (العلوم الإنسانية)، الجزء الأول، ص ١٥٥-١٢٣ .
- ١٨- الكندري، جاسم و فرج، هاني (٢٠٠١) : الترخيص لممارسة مهنة التعليم " رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد (١٥) ، العدد (٥).
- ١٩- المفرج، بدرية وآخرون (٢٠٠٧): الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وزارة التربية، دولة الكويت.
- ٢٠- المناعي، مصطفى و أحمد حجازي (١٩٩٦): تقويم تدريب المعلمين، البحرين، مركز البحوث التربوية والتطوير.
- ٢١- بخيت، مُجد غازي(١٩٨٣): الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي اثناء الخدمة في ضوء فلسفته، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية.
- ٢٢- بركات، زياد(٢٠١٠م): الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين، ورقة بحثية مقدمة إلي: المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان: تربية المعلم العربي وتأهيله، رؤى معاصرة، ٦-٩/٤/٢٠١٠م.
- ٢٣- بشارة، جبرائيل(١٩٨٤): تدريب المعلمين اثناء الخدمة (مفهومه- أهدافه - اتجاهاته المستقبلية) المؤتمر الأول للتدريب المهني للمعلمين، ليبيا، بنغازي.
- ٢٤- بركات، هشام(٢٠٠٥). التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم: متاح في: www.gulfkids.com/ar/print.php?page=topic&id=1474
- ٢٥- بكار، عبد الكريم (١٤٢٠) حول التربية والتعليم، ط١، دار المسلم للنشر والتوزيع، الرياض.
- ٢٦- توفيق، عبد الرحمن (د.ت) التدريب الأصول والمبادئ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، القاهرة.
- ٢٧- جابر، عبد الحميد(٢٠٠١) : مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال -المهارات والتنمية المهنية، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٢٨- حجازي، وجيه (٢٠٠٢) :الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
- ٢٩- حسن، الباتع مُجد (٢٠٠١): برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين، على بعض استخدامات شبكة الانترنت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الاسكندرية.
- ٣٠- راشد، علي(٢٠٠٢) :خصائص المعلم العصري وأدواره-الإشراف عليه-تدريبه، ط ١ القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٣١- رفاع، مُجد سعيد (٢٠٠٤) : "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية". مجلة رسالة الخليج العربي،(٤) ص ٧١-٤٤ .
- ٣٢- سعادة، يوسف جعفر(١٩٩٣) : التدريب أهميته والحاجة إليه أنماطه تحديد احتياجاته بناء برامجه والتقييم المناسب له، الدار الشرقية، الطبعة الأولى، القاهرة.
- ٣٣- شريف، غانم وحنان، عيسى . (١٩٨٣) : الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة. الرياض: دار العلوم.

- ٣٣- عامر، وسيلة، صباح مساعد (٢٠١١): الاحتياجات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مجال التدريس وفق المقاربة بالكفاءات، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- ٣٤- عبد الرحيم، سامح جميل (١٩٩١). "خطة مقترحة لمتابعة المعلمين خريجي كلية التربية وتدريبهم أثناء الخدمة"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الخامس، العدد الثاني.
- ٣٥- عبد العزيز، صفاء، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٧): إدارة الفصل وتنمية المعلم، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
- ٣٦- عبد الكريم، عباس عبد المهدي (٢٠٠٧): الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي العلوم في المرحلة الإلزامية (الابتدائية) مجلة الكفايات التدريسية، العدد السادس.
- ٣٧- عبد الموجود، محمد عزت (١٩٧٥). "دراسة مفهوم ووظيفة التدريب" حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين المنعقد في المنامة بالبحرين ما بين ٢٣-٢٩ نوفمبر .
- ٣٨- عبد الوهاب، محمد علي (١٩٨١): التدريب والتطوير: مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ٣٩- عبود، عبد الغني وآخرون (٢٠٠٠): التربية المقارنة والألفية الثالثة: الأيدولوجية والتربية والنظام العالمي الجديد، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٤٠- عساس، فتحية معتوق بن بكري (١٩٩٥): معايير تدريب المعلمات بالمملكة العربية السعودية، العدد الثلاثون.
- ٤١- عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠٠)، مناهج وأساليب البحث العلمي، ط ١، دار الصفاء للنشر، والتوزيع، عمان.
- ٤٢- عليش، محمد ماهر(د.ت): إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ٤٣- عمار، حامد (١٩٩٦): دراسات في التربية والثقافة. ط ١، عمان: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- ٤٤- كمال، أمينة علي و عبد العزيز الحر (٢٠٠٣): أولويات الكفايات التدريسية والاحتياجات التدريسية لمعلمي المرحلة الإعدادية في التعليم العام بدولة قطر من وجهة نظر المعلمين والموجهين، مجلة كلية التربية، جامعة الامارات العربية، السنة ١٨، العدد ٢٠، ص ٣٥-١٠١.
- ٤٥- محمد، عنتر لطفي (١٩٩٦): ملامح التغير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، التربية، جامعة الأزهر، العدد(٥٦).
- ٤٦- مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢). التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة- المداخل الاستراتيجية، ط ٢، الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- ٤٧- مرسى، محمد منير (١٩٩٥). الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة، القاهرة، عالم الكتب.
- ٤٨- موسوعة تاريخ التعليم في المملكة العربية السعودية في مائة عام، المجلد ٢، ط ٢، الرياض، ١٤٢٣هـ.
- ٤٩- موسى، محمد عبد الرحيم (١٩٩٦): المعلم الفاعل والتدريس الفعال، دار الفكر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

٥٠- هجران، أحمد مُحمد (٢٠٠٤): دراسة وصفية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، إدارة التطوير التربوي.

٥١- يحيى، حسن (٢٠٠٣). إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر: إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دولة الكويت (جامعة الكويت-كلية التربية ١٢-١٤ أكتوبر).

٥٢- يحيى، حسين والخطابي، عبد الحميد (٢٠٠٣): الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية، مجلة البحوث النفسية والتربوية (جامعة المنوفية-مصر)، السنة (١٨)، العدد ٢.

٥٣- يوسف، عبد القادر (د.ت): تنمية الكفاءة التربوية (تدريب المعلمين اثناء الخدمة) دار الكتاب العربي، بيروت.

ثانياً : المراجع الأجنبية

54- **Australian Government, Department of Education**, Science and training. Teachers for the 21st Century. Making the Difference ;

http://aei.dest.gov.au/sectors/schools_education/policy_Initiatives-review/pr..p.p1-8 .

55- **Boice, M.** (2005). "Teachers With Special Needs: Training For teachers of

Adults With Learning Difficulties " . **ERIC**, CHNCE528581.

56 **Brown J.** (2002): Training needs assessment, a must for developing and effective training program.

57- **Natson,K. & Celia Madgi** (1997): Educational Dilemmas, Debate and Diversity, the Bath Press , Great Britain ,

58- Secretary of Sate Education and Employment : Teachers : "Meeting the Challenge of Change "Green Paper Present to Parliament, Command of her Majesty, London

59- **Sharon, M. et al.** (2008). "A survey of Teacher Perceptions And Training

Needs". **ERIC**, CHNSP521704.

60- **Unesco. International Report on the Development of Education in Australia.** prepared for the. International conference on Education, Unesco Geneva,1996 :

<http://www.ibe.Unesco.org/International/Databanks/Dossiers/raustral.htm>