مجلة العلوم التربوية والنفسية
العدد الثامن عشر – المجلد الثاني
يوليو 2018 م
ISSN: 2522- 3399

المجلة العربية للعلوم و نشر الأبحاث
Arab Journal of Sciences & Research Publishing
AJSRP

الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد في الأردن

أسعد محمد مصطفى الشرع
وزارة التربية والتعليم || الأردن

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تكونت من (44) فقرة توزعت على مجالات: التخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والتقويم الصفي، والإدارة الصفية، تم تطبيقها على عينة من (80) مديراً ومديرة أي ما نسبته (67%) من مجتمع الدراسة البالغ (120) مديراً ومديرة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد كانت بدرجة متوسطة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها: تصميم برامج تدريبية للمعلمين الجدد لتشمل الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط للتدريس، والتقويم الصفي، والإدارة الصفية.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، المعلمون الجدد، مديرو المدارس، المدارس الأساسية، مديرية لواء بني عبيد/ إربد.

المقدمة:

يعد المعلم عنصراً رئيساً في العملية التعليمية، فهو المنفذ الفعلي للمناهج الدراسية وهو عنصر فعال قائم بالمهمات والأعباء التربوية والتفاعل مع الطلبة مباشرة، وتقع على عاتقه مسؤوليات كبيرة يحتاج لإنجازها إعداداً وتأهيلاً وتطويراً لقدراته حتى يتمكن من أداء مهمته على أكمل وجه، فقد أشار سفاتوبلك (Svatopluk, 2010) إلى أن أهم الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلم تمثلت في اعتبار التدريب أحد المكونات الجوهرية للتعليم مدى الحياة، ونشر المستحدثات والتجديدات التربوية، والتركيز على النماذج الإبداعية، وتقديم الأهمية التربوية للمعارف العملية الجديدة، والتجارب التربوية في مجال التدريس.

كما تعد عملية تدريب المعلمين وتأهيلهم مهنياً من القضايا التي تمثل اهتمام التربويين في مختلف دول العالم، لما لها من دور فاعل في تحسين مستوى أداء المعلم والطالب، وتطوير العملية التعليمية، فإعداد الكتب والمناهج والتجهيزات والبرامج التعليمية على أهميتها، قد لا تتحقق أهدافها ما لم يكن المعلم قد أعد إعدادا مناسباً لممارستها في الموقف التعليمي بشكل جيد، لذا فإن عملية تدريب المعلمين ينبغي أن تستند إلى الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يحتاج إليها المعلمون وبخاصة الجدد منهم، والتي عادة ما تركز على تزويد المعلمين مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم للتدريس، واستراتيجيات التدريس، والمعارف والخبرات التدريسية المتجددة بهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في أدائهم وخبراتهم واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس (طعاني، 2009، 14).

وإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من العوامل المهمة لتدريب المعلمين والتي تساعد على تحقيق الأهداف المنشودة من التدريب من خلال وجود نشاط مخطط يقوم على دراسة علمية وعملية للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتي غالباً ما تصنف إلى صنفين: فردية وهدفها تحقيق حاجة فرد أو مجموعة من الأفراد

ممن يفتقرون إلى المعارف والمهارات الخاصة بالعمل، وجماعية وهي التي تتعلق بمجموعة كبيرة من العاملين الذين يحتاجون إلى معارف ومهارات (Laird, 2010).

وفي نفس السياق، يؤكد المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي في الأردن لعام (1999) ضرورة إيجاد أنماط متطورة في برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة وقبلها، والتركيز على إعدادهم أكاديمياً ومهنياً بصورة أكثر عمق وشمولية (المؤتمر الوطني التربوي، 1999).

وتؤكد الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أهمية تحديد احتياجات فئة المعلمين المستهدفة بالتدريب، حيث إن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها، وإن أي برنامج تدريبي لا يبنى على أسس علمية لن تكون له قيمة ولن يجدي نفعاً، لذا، هناك ثلاثة مداخل لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وهي: مدخل تحليل المنظمة، ويركز على فعاليات التدريب وأنواعه والمشكلات التدريبية والمواد المتاحة والاحتياجات التدريبية المستقبلية، ومدخل تحليل الوظيفة (العمليات) ويركز على تحديد أهم المعارف والمهارات والكفايات والقدرات والصفات التي تنقص شاغل هذه الوظيفة، ومدخل تحديد الفرد الذي يركز على قياس أداء الفرد في مهارته، وعلى تحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطويرها (يونس، 2012).

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة مهمة تسبق عملية تصميم أي برنامج تدريبي، وضرورة أساسية لأي عملية تدريبية ودعامة من دعائمها، وذلك إذ ما تم التعرف إلى الاحتياجات التدريبية بدقة وتقديرها وقياسها قياساً علمياً دقيقاً، حيث إنها تعد الطريقة المثلى لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين الجدد من معلومات ومهارات واتجاهات وخبرات، بهدف زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، كما أنه من الضروري أن يتم التخطيط لهذه البرامج التدريبية من منظور الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية من أجل زيادة فاعلية أداء المعلم، ورفع مستوى نوعية التعليم، واستخدام استراتيجيات التدريس الفاعلة في جميع المراحل التعليمية(قلهاتي، 2010، 24).

وبالتالي، فإن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية وذلك للأسباب التالية: (بركات، 2010).

أ- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية ومن أهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوي البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجها صحيحاً في تلك العمليات الفرعية.

ب- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على حسن الأداء والوصول إلي الهدف الأساسي من التدريب.

ت- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.

ث- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق إضاعة للجهد والوقت والمال.

ونظرا لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليس عملا سهلا كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم، يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المؤسسة التدريبية، بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلاً، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين التي ترتكز على احتياجهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها.

ويمكن أن يسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين الجهات التربوية التالية: (شديفات وإرشيد، 2009).

المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.

أ- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية .

ب- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية والذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التدريبية.

ت- الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئه تدريبية أو استشارية مستقلة متخصصة في التدريب وتحديد احتياجه.

ث- الإدارة العليا (المحلية أو المركزية) وذلك بحكم إشرافها العام على المتدرب، ووجود التقارير الدورية لديها عنه طول فترة عمله في موقعه التابع لها.

ج- مراكز التدريب المختصة وهي التي تعتبر بمثابة بيوت الخبرة المتخصصة، والتي تمتلك من الخبرات الطويلة والتقنيات والطرق المسحية ما يؤهلها للعب دور بارز ومؤثر في شؤون التدريب.

ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، وإلا أصبح هدف البرنامج التدريبي المبني على هذا التحديد غير مفهوم تماماً عنده، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الاحتياجات الحقيقية له بالصورة الكافية مما يقلل إن لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدى تحقيق أهدافه.

لذا، جاءت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد، وذلك من أجل رسم استراتيجية تدريبية لرفع مهارات المعلمين الجدد وتطويرها، إضافة إلى إلقاء الضوء على الاحتياجات التدريبية من حيث نوعها وأهميتها للمعلمين الجدد، مما يمكن المختصين في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وضع برامج تدريبية ملائمة لتلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

مشكلة الدراسة:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل عام وللجدد بشكل خاص أمراً ضرورياً، باعتبارهم من أهم العناصر الأساسية في العملية التعليمية، حيث إن تحسين وتطوير كفاياتهم للقيام بأعمالهم على أحسن وجه يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية.

وقد أشار طعاني (2009) إلى أن نجاح التدريب تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة يعتمد على الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعد الخطوة التي تحدد نوع التدريب، ومن يحتاج إليه، والأداء المطلوب لمواجهة المشكلات، وكذلك وضع الأهداف لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الحالي للعاملين.

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المعلمون في التدريس، وللجهود المبذولة في تدريبهم وتأهيلهم، فإن عملية تدريبهم على ممارسة التدريس لها دور مهم في تحسين مستوى أدائهم ومعرفتهم بعناصر الموقف الصفي الناجح، والذي يتمثل في التخطيط والتنفيذ والتقويم للتدريس، لا سيما وأن المعلمين الجدد تنقصهم مثل هذه المهارات، والتي عادة ما يتم تزويدهم بها من خلال التدريب، وحضور الدورات والورش التربوية التدريبية المتخصصة.

وبالتالي، تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد تعزى إلى متغيرات: الجنس(ذكر، أنثى)، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد.
2. الكشف عما إذا كانت وجهة نظر مديري المدارس للحاجات التدريبية تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1- قد تفيد دراسة أبرز الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد ودرجة أهميتها، المسؤولين عن التدريب في وزارة التربية والتعليم في التعرف عليها والتخطيط للبرامج التدريبية التي تلبي حاجات هؤلاء المعلمين.

2- قد تفيد مديري المدارس في الأردن لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

3- قد تفيد المسؤولين وأصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم في الأردن لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

4- تقدم الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

1. **الحدود الموضوعية:** الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد.
2. **الحدود البشرية:** مديرو المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد.
3. **الحدود المكانية:** المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/إربد.
4. **الحدود الزمنية:** العام الدراسي: 2019/2018م.

مصطلحات الدراسة:

تتحدد مصطلحات الدراسة فيما يلي:

- **الاحتياجات التدريبية:** وتعرف بأنها: "مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها لدى المعلمين، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته التدريسية واتجاهاته نحوها، لجعله قادراً على القيام بمهنة التعليم تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً" (خشاب وسعيد، 2009، 112).

وتعرف بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الأداء التعليمي للمعلمين، من حيث: تطوير معلوماتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم نحو التدريس، أو استحداث السلوك المرغوب ممارسته من قبلهم، والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية التدريسية في أدائهم ومعالجة نواحي القصور في هذا الأداء، وبالتالي زيادة فاعليتهم في التدريس (أحمد، 2004، 265).

وتعرف إجرائياً بأنها: مجموعة التغيرات المهنية والفنية التي يحتاج إليها المعلمون الجدد في مجالات التخطيط للتدريس، والتنفيذ، والتقويم، والإدارة الصفية.

- **المعلم الجديد:** الشخص المعين رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم، ويمارس مهنة تدريس الطلبة في الغرفة الصفية، وخدمته التدريسية لا تزيد عن عام دراسي واحد.

- **مديرو المدارس الأساسية**: الأشخاص المعينون من قبل مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد لتولي المهام الإدارية والتعليمية في المدارس الأساسية التي تضم الصفوف الأساسية من الصف الأول الأساسي وحتى الصف العاشر الأساسي.
- **لواء بني عبيد**: تقسيم إداري يتبع محافظة إربد شمال الأردن، ومركزه مدينة إربد، ويضم لواء بني عبيد المدن التالية: (الحصن، النعيمة، الصريح، شطنا، إيدون، كت).

2.الدراسات السابقة

هدفت دراسة عنزي (2009) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم في مدينة تبوك التعليمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (32) فقرة توزعت على مجالات التخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والإدارة الصفية والتقويم الصفي، على عينة بلغت (44) معلماً من معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في منطقة تبوك التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأولى في منطقة تبوك التعليمية تعزى للنوع الاجتماعي على مجالات(التخطيط والتنفيذ للتدريس والتقويم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية للمعلمين تعزى للمؤهل العلمي والخبرة.

وهدفت دراسة شديفات وإرشيد (2009) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الانجليزية للمرحلة الأساسية من وجهة نظرهم في المدارس الأساسية في مديرية التربية ولتعليم لقصبة المفرق، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (24) فقرة توزعت على مجالات التخطيط للتدريس والإدارة الصفية والتقويم الصفي، على عينة بلغت (56) معلماً من معلمي اللغة الإنجليزية للمرحلة الأساسية في مدارس محافظة المفرق في الأردن. وتوصلت الدراسة إلى أن احتياجات المعلمين التدريبية تنحصر في التخطيط للتدريس والتقويم للتدريس، وعدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

أما دراسة بركات(2010) فهدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (30) فقرة توزعت على مجالات التدريب الأربعة على عينة بلغت (85) معلماً من معلمي المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا في مدارس محافظة المفرق في الأردن. أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعا لمتغيرات: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، لصالح المعلمين الذين يحملون درجة الدبلوم والمعلمين ذوي سنوات الخبرة(10 سنوات فأكثر)، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعا لمتغيري الجنس والتخصص.

هدفت دراسة خطيب (2013) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي في مجال التخطيط للتدريس والإدارة الصفية كما يراها المعلمون أنفسهم في المرحلة الأساسية في مدارس التعليم العام في محافظة دمشق، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (40) فقرة توزعت على مجالي التخطيط للتدريس والإدارة الصفية على عينة بلغت (200) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية في مدارس مدينة دمشق. وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجالي التخطيط للتدريس وإدارة الصف كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في تحديد الحاجة إلى

التدريب تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة في التعليم والمؤهل العلمي، وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين أفراد العينة يعزى لمتغير الصف الذي يدرسه.

أما دراسة محمد(2015) فهدفت إلى حصر الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية في مدينة دهوك بإقليم كردستان العراق، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (25) فقرة توزعت على مجالات: التخطيط للتدريس والتقويم والإدارة الصفية، على عينة بلغت (80) معلماً من معلمي التربية الرياضية في المدارس الأساسية في مدينة دهوك. أظهرت النتائج وجود قائمة مؤلفة من (12) فقرة تمثل الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وتبين عدم وجود فروق دالة في تلك الاحتياجات تبعا للجنس والخبرة التدريسية والمؤهل الدراسي.

وهدفت دراسة العلي(2016) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين الجدد في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (30) فقرة توزعت على مجالات التدريب على عينة بلغت (120) معلماً من معلمي الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبدالله للتميز. وتوصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة الموهوبين الجدد كانت في مجالي التخطيط والتنفيذ للتدريس، وبينت أنهم بحاجة إلى التدريب على الإدارة الصفية والتقويم الصفي بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية لمعلمي الطلبة الموهوبين الجدد تعزى إلى المؤهل العلمي ونوع التخصص.

أجرى دراسة عواريب وبن كريمة (2016)هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المتعلقة بكفايات التدريس الأساسية لمعلمي المرحلة الأساسية في الجزائر من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (25) فقرة توزعت على مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم، على عينة بلغت (230) معلماً من معلمي المدارس الأساسية في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن مجالات التدريب اللازمة للمعلمين تنحصر في كفايات التدريس بدرجة كبيرة، وأن المعلمين بحاجة للتدريب على جميع مجالات: التخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والتقويم الصفي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في احتياجات عينة الدراسة للتدريب تبعاً لمستوى المؤهل العلمي، والتخصص.

وأجرى خلوة والشريف (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين الجدد للمرحلة الأساسية في محافظة البلقاء في الأردن. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (40) فقرة توزعت على مجالات التدريب على عينة بلغت (55) معلماً من المعلمين الجدد في مدارس محافظة البلقاء. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة تلبية المشرف التربوي للاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد جاءت بدرجة متوسطة، كما أن هذا الدور يتأثر بمتغير جنس المشرف التربوي في تنمية مهارة ضبط السلوك الصفي لدى المعلمين، أما متغير الخبرة فقد أثر بشكل كبير في دور المشرف التربوي في تنمية كفاية التخطيط للتدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية، أما مهرة التقويم الصفي لدى المعلمين لم تتأثر بهذه المتغيرات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

وبعد استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد في المدارس الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد، من حيث: التخطيط والتنفيذ والتقويم للتدريس والإدارة الصفية، في حين تنوعت أهداف الدراسات السابقة، فقد هدفت دراسة)عنزي،

2009؛ وبركات، 2010) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأساسية الأولى. فيما هدفت دراسة شديفات وارشيد، (2009) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية. وتناولت دراسة خطيب، (2013) الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد. فيما حاولت دراسة خلوة والشريف، (2017) التعرف على دور المشرف التربوي في تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية الأولى.

وبعد استعراض ما تقدم، يتضح أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل عام وللجدد بشكل خاص، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الأدب النظري للدراسة، واختيار المنهج المناسب، وتصميم وبناء أداة جمع المعلومات وأساليب تحليلها. وعليه يمكن القول: بأن الدراسات السابقة كان لها دور كبير ومهم في إثراء الدراسة الحالية، وأن التنوع في الدراسات السابقة في الأهداف والمناهج ومناطق التطبيق أكسب الباحث سعة إطلاع.

3.منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات، وتصنيفها، وتنظيمها، وتحليلها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد، والبالغ عددهم (120) مديراً ومديرة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية تكونت من (80) مديراً ومديرة، ما نسبته (67%) من مجتمع الدراسة.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	35	%44
	أنثى	45	%56
المؤهل العلمي	بكالوريوس	58	%75
	دراسات عليا	22	%25
سنوات الخبرة	10 سنوات فأقل	15	%19
	أكثر من 10 سنوات	65	%81

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث استبانة تناولت مجالات الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد، بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، مثل: دراسة (خلوة والشريف، 2017؛ والعلي، 2016؛ وخطيب، 2013؛ وشديفات وإرشيد، 2009). وقد تكونت الاستبانة من جزأين: الأول معلومات شخصية تتضمن المتغيرات الديمغرافي، وهي:

الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجزء الثاني اشتمل على مجالات الدراسة المتعلقة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد، من حيث: التخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والتقويم الصفي، وإدارة الصف.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق الأداة، تم عرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات الإدارة التربوية وأصول التربية في الجامعات الأردنية، وذلك لإبداء آرائهم من حيث: درجة انتماء الفقرات لمجالها، ووضوحها اللغوي، وأي ملاحظات أخرى، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وتم اعتماد نسبة الموافقة (80%) فأكثر، وتكونت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (44) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال التخطيط للتدريس (11) فقرة، والتنفيذ (11) فقرة، ، والتقويم (11) فقرة، ، وإدارة الصف (11) فقرة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الاستبانة، اعتمد الباحث طريقة الاختبار وإعادة الاختبار(Test- R.test)، إذ تم تطبيق الأداة على (20) مديراً ومديرة من خارج عينة الدراسة، وتم إعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين، فبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون(0.83)، وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض هذه الدراسة.

كما تم التحقق من ثبات الأداة ومجالاتها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا "Cronbach's alpha"، من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية المكونة من (20) مديراً ومديرة، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول(2) معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

الأبعاد	معامل كرونباخ ألفا
التخطيط للتدريس	0.89
تنفيذ التدريس	0.90
تقويم التدريس	0.86
إدارة الصف	0.82
(الكلي)	0.88

تشير النتائج في الجدول (2) إلى ارتفاع معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها الأربعة.

تقدير الدرجات:

تم تدريج مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرب الثلاثي، وحددت بثلاثة مستويات على النحو الآتي: مستوى مرتفع ويعطى (3) درجات، ومتوسط يعطى (2) درجتين، ومستوى منخفض (1) درجة واحدة، وتم استخدام مقياس الحكم على النتائج الذي قسم إلى (مرتفع، متوسط منخفض) وفق المعيار الآتي:

$$\frac{\text{القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{(1-5)}{3} = 0.66$$

وعليه يكون مستوى الإجابة كالآتي:

منخفض إذا كان: 1+0.66=1.66

متوسط إذا كان: 1.67+0.66=2.33

مرتفع إذا كان: 2.33+0.66=3.00

وبذلك إذا بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة مستوى (1- 1.66)، فإن درجة الحاجة التدريبية تكون منخفضة، وإذا بلغ متوسط استجاباتهم مستوى (1.67- 2.33)، فإن درجة الحاجة التدريبية تكون متوسطة، وتكون عالية اذا بلغ المتوسط الحسابي مستوى (2.34) فأكثر.

المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية "SPSS" باستخدام الحاسوب، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بالطرق الإحصائية التالية:

1- صدق المحكمين.
2- طريقة ألفا كرونباخ لحساب الثبات لأداة الدراسة.
3- المتوسطات الحسابية: لحساب متوسط درجات تقديرات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة.
4- الانحرافات المعيارية: للتعرف على مدى تشتت درجات تقديرات أفراد الدراسة على فقرات ومجالات الاستبانة.
5- واختبار (T) لفحص الفروق تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمية وسنوات الخبرة.

4.عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص: ما الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول(41- 1) يوضح ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة تنازليا

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
3	التقويم	1.92	0.48	1	متوسطة
1	التخطيط	1.87	0.38	2	متوسطة
3	التنفيذ	1.70	0.36	3	متوسطة
4	إدارة الصف	1.70	0.35	4	متوسطة
	الكلي	1.80	0.39		متوسطة

يظهر من الجدول(3) أن متوسط الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس على مجالات الاستبانة بلغ (1.80) وبدرجة متوسطة من التقدير، حيث جاء مجال التقويم في المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة من حيث الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية بمتوسط حسابي(1.92)، وجاء مجال التخطيط في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي(1.87)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجالا التنفيذ بمتوسط حسابي (1.70)، وإدارة الصف بمتوسط حسابي (1.70)، وتراوحت متوسطات المجالات بين(1.70- 1.92)، مما يدل على أن مجالات الدراسة تمثل محور الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خلوة والشريف(2017) التي توصلت إلى أن مهام المشرف التربوي تستجيب لاحتياجات المعلمين بدرجة متوسطة، ودراسة العلي(2016) التي توصلت إلى أن الاحتياجات التدريبية

لمعلمي الطلبة الموهوبين كانت بدرجة متوسطة، ودراسة عواريب وبن كريمة (2016) التي توصلت إلى أن مجالات الاحتياجات تمثل كفايات تدريسية أساسية بدرجة مهمة. وتختلف مع نتيجة دراسة خطيب(2013) التي توصلت إلى أن الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال الإدارة الصفية مرتفعة.

الجدول(4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط للتدريس (مرتبة تنازلياً)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
10	يضع المعلم خططا علاجية للطلبة ضعاف التحصيل	2.16	0.76	1	متوسطة
7	يراعي المعلم الفروق الفردية في عملية التخطيط	2.03	0.55	2	متوسطة
4	يحرص المعلم على استمرارية التخطيط	1.96	0.65	3	متوسطة
9	يراعي المعلم ميول الطلبة وحاجاتهم في عملية التخطيط	1.96	0.52	4	متوسطة
8	يحدد المعلم الخبرات التعليمية السابقة لدى الطلبة	1.90	0.63	5	متوسطة
6	ينوع المعلم في وضع النتاجات التعليمية	1.83	0.53	6	متوسطة
1	يحلل المعلم محتوى الكتاب المدرسي الذي يدرسه	1.83	0.59	6	متوسطة
5	يحدد المعلم الزمن اللازم للدرس ويوزعه بما يتلاءم مع تحقيق النتاجات التعليمية	1.80	0.61	8	متوسطة
11	يراعي المعلم انسجام التخطيط اليومي مع خطة الوحدة	1.73	0.53	9	متوسطة
2	يمتلك المعلم القدرة على وضع خطة فصلية	1.71	0.62	10	متوسطة
3	يمتلك المعلم القدرة على التحضير اليومي	1.60	0.57	11	متوسطة
	الكلي	1.87	0.38		متوسطة

يظهر من الجدول(4) أن المتوسطات الحسابية جاءت في الأغلب بدرجة متوسطة للفقرات ضمن مجال التخطيط للتدريس حسب إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الاحتياجات الكلية للمجال جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال درجة (1.87)، وبانحراف معياري بلغ(0.38).

ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الدورات التدريبية، أو عدم توافق وقت الدورات التدريبية قبل أو أثناء الخدمة مع وقت المعلمين الجدد، مما يؤدي إلى العزوف عن الدورات التدريبية للمعلمين الجدد. كما تبين من الجدول أن الفقرة رقم(10) التي تنص "يضع المعلم خططا علاجية للطلبة ضعاف التحصيل" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.16)، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المعلمين الجدد وحماسهم إلى وضع خطط علاجية للطلبة ضعاف التحصيل ومتابعتهم المستمرة وتشجيعهم للتعلم والتعليم، كما أن الفقرة رقم (7) التي تنص " يراعي المعلم الفروق الفردية في عملية التخطيط" قد جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.03)، وجاءت الفقرة رقم(2) التي تنص " يمتلك المعلم القدرة على وضع خطة فصلية" قد جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.71)، وجاءت الفقرة رقم(3) التي تنص " يمتلك المعلم القدرة على التحضير اليومي" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.60) ويرجع ذلك إلى افتقار المعلم مهارات التنظيم والتخطيط والترتيب اليومي، وعدم امتلاكه مهارة التحضير اليومي للدروس، حيث إن مهمة التحضير اليومي من واجبات المعلم، وذلك ليساعده على تحديد المادة العلمية التي يقدمها للتلاميذ، وليساعده على تحديد الأنشطة التعليمية المناسبة لتحقيق الأهداف التي سبق تحديدها، ولمنع الارتجال أثناء التدريس، وكما أن التحضير اليومي يكسب المعلم فرصة مستمرة للنمو المهني سواء في مجال المادة العلمية أو في طرق التدريس وأساليبه، ويعزى أيضا عدم التحضير الجيد للدرس لا يحقق للمعلم الشعور بالثقة ولا يكسبه احترام

التلاميذ وتقديرهم. والتي تنفق نتائجها مع دراسة (عنزي، (2009؛ وشديفات وارشيد، 2009؛ وبركات، 2010؛ وخطيب، 2013). التي بينت أن أهم الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتبة تنازليا كالآتي: تطوير المناهج واستراتيجيات التدريس وكانت في المرتبة الأولى، وطرق التدريس التي تتضمن التحضير الجيد للمادة التدريسية، واستخدام الوسائل المعينة والتكنولوجية كافة لتوصيل المادة للطلبة بكل سهولة ويسر.

الجدول(5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التنفيذ

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
19	يعطي المعلم تغذية راجعة ومستمرة أثناء شرح الدرس	1.89	0.58	1	متوسطة
20	يتابع المعلم الواجبات الكتابية بأنواعها كافة	1.85	0.52	2	متوسطة
21	يشجع المعلم الطلبة للاستفادة من التقنيات الحديثة	1.81	0.67	3	متوسطة
22	يوظف المعلم التقنيات الحديثة في عملية الشرح	1.76	0.60	4	متوسطة
15	يستخدم المعلم استراتيجيات التدريس الحديثة في الشرح	1.76	0.65	4	متوسطة
14	يوظف المعلم خبرات الطلبة في الموقف الصفي	1.73	0.53	6	متوسطة
16	يربط المعلم الدرس بالحياة العملية	1.69	0.63	6	متوسطة
18	يعطي المعلم تغذية راجعة ومستمرة أثناء شرح الدرس	1.61	0.57	8	منخفضة
12	يمهد المعلم للدرس بشكل مناسب	1.60	0.55	9	منخفضة
17	يعزز المعلم إجابات الطلبة	1.53	0.50	10	منخفضة
13	يتمكن المعلم من المادة التعليمية	1.52	0.58	11	منخفضة
	الكلي	1.70	0.36		متوسطة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين درجة منخفضة ومتوسطة للفقرات ضمن مجال التنفيذ للتدريس حسب إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الاحتياج الكلي للبعد جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال بدرجة(1.70)، كما تبين أن الفقرة رقم (19) التي تنص " يعطي المعلم تغذية راجعة ومستمرة أثناء شرح الدرس" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي(1.89)، ويرجع ذلك إلى ضرورة تأكد المعلم من صحة الأداء والسلوك المرغوب فيه، كما أن المعلم يقدم معلومات يمكن استخدامها لتصحيح أداء ما أو تحسينه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خطيب (2013) التي أكدت نتائجها أن المعلمين يقومون بتنويع أساليب التدريس.

وجاءت الفقرة رقم (20) التي تنص " يتابع المعلم الواجبات الكتابية بأنواعها كافة" قد جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي(1.85)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (13): التي تنص " يتمكن المعلم من المادة التعليمية"، بمتوسط حسابي (1.52). وقد يعزى ذلك إلى أن عدم إلمام المعلم باختصاصه إلماما جيدا يؤدي إلى صعوبة توصيل الرسالة إلى تلاميذه، وفقد الثقة به، وعدم كفاية المعلم المهنية في أداء وظيفته، وضعف تمكن المعلم من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها، وضعف تمكنه من طرق البحث في المادة العلمية وتكامل المادة مع المواد العلمية الأخرى.

الجدول(6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التقويم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
27	يشجع الطلبة على أساليب التقويم الذاتي	2.20	0.73	1	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
30	يتابع المعلم الخطط العلاجية للطلبة ضعاف التحصيل	2.15	0.77	2	متوسطة
25	يحلل المعلم الاختبارات ويستفيد من نتائجها	2.03	0.74	3	متوسطة
24	يمتلك المعلم القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها كافة	2.00	0.70	4	متوسطة
29	لديه القدرة على بناء الاختبارات بأنواعها كافة	1.99	0.70	5	متوسطة
26	يستخدم المعلم التغذية الراجعة في تحسين أداء الطلبة	1.97	0.54	6	متوسطة
28	يحدد المعلم نقاط الضعف عند الطلبة ويعالجها	1.88	0.66	7	متوسطة
33	يعد المعلم الجدول مواصفات للاختبارات	1.87	0.75	8	متوسطة
23	يستخدم المعلم استراتيجيات التقويم الحديثة وأدواته	1.76	0.60	9	متوسطة
32	يصحح المعلم الواجبات بأنواعها كافة	1.72	0.57	10	متوسطة
31	يصحح المعلم الاختبارات ويسلمها في الوقت المناسب	1.57	0.55	11	مرتفعة
	الكلي	1.92	0.48		متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن معظم المتوسطات الحسابية لفقرات التقويم جاءت بدرجة متوسطة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الاحتياج الكلي للبعد جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال بدرجة(1.92)، وبانحراف معياري بلغ(0.48) كما تبين من الجدول أن الفقرة رقم (27) التي تنص على أن " يشجع الطلبة على أساليب التقويم الذاتي" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي(2.20)، وتعود هذه النتيجة إلى أن المعلم يعمل على إكساب الطالب مهارات وعادات التعلم المستمر لمواصلة تعلمه الذاتي بنفسه، وليتحمل الفرد مسؤولية تعليم نفسه بنفسه، والمساهمة في عملية التجديد الذاتي للمجتمع، كما يساهم في بناء مجتمع دائم التعلم لتحقيق التربية المستمرة مدى الحياة كما أشارت النتائج إلى أن ما نسبته(71%) من المعلمين لا يستخدمون الوسائل التعليمية الحديثة في حصصهم، ومنها استخدام أسلوب التعليم الذاتي للطلبة، والفقرة رقم (30)التي تنص على أن" يتابع المعلم الخطط العلاجية للطلبة ضعاف التحصيل" قد جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي(2.15)، وجاءت الفقرة رقم(32) التي تنص على أن "يصحح المعلم الواجبات بأنواعها كافة" بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ(1.72)، وجاءت الفقرة رقم(31) التي تنص على أن " يصحح المعلم الاختبارات ويسلمها في الوقت المناسب" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.57)، ويعزى ذلك إلى ضعف تمكن المعلم من تقدير الدرجات ورصدها وإدخالها إلى الحاسب الآلي وإعادة النظر بمعرفة الطلاب الذين تنطبق عليهم المراجعة النهائية، وعدم تمكنه من تطبيق قواعد المراجعة النهائية في نهاية الفصل، وتطبيق قواعد المراجعة النهائية على الطلاب جميعهم، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العلي (2016) التي أكدت أن التقويم التربوي جاء في المرتبة الثالثة من الاحتياجات التدريبية لمعلمي الموهوبين من وجهة نظر المشرفين التربويين.

الجدول(7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال إدارة الصف

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
36	يشغل المعلم وقت الدرس كاملا	1.80	0.63	1	متوسطة
40	يشرك المعلم جميع الطلبة أثناء الدرس	1.75	0.55	2	متوسطة
35	يوزع وقت الدرس على النتاجات التعليمية بشكل مناسب	1.74	0.50	3	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
42	ينمي المعلم الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة حول الانضباط الذاتي	1.73	0.68	4	متوسطة
34	يهيئ المعلم البيئة الصفية التي تساعد على مشاركة الطلبة في العملية التعليمية	1.73	0.53	5	متوسطة
43	يتابع المعلم تأخر الطلبة عن الدرس	1.73	0.53	5	متوسطة
38	يتقبل المعلم أسئلة الطلبة واستفساراتهم	1.72	0.44	6	متوسطة
41	يتقيد المعلم بوقت الدخول والخروج	1.65	0.61	8	منخفضة
39	يصغي المعلم لآراء الطلبة ويعالج القضايا الطارئة	1.65	0.56	9	منخفضة
37	يهتم المعلم بالبيئة الصفية	1.63	0.48	10	منخفضة
44	يحدد المعلم واجبات الطلبة بوضوح	1.61	0.54	11	منخفضة
	الكلي	1.70	0.35		متوسطة

يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية قد جاءت بين درجة منخفضة ومتوسطة للفقرات ضمن مجال إدارة الصف حسب إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الاحتياج الكلي للبعد قد جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال بدرجة(1.70)، وبانحراف معياري بلغ (0.35)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المعلمين الجدد قد يكون لديهم إحباط وتوتر نحو العملية التعليمية التعلمية، ومن الممكن أن يكون المعلم غير متمكن من المادة التعليمية وير مخطط للدرس ذهنيا وورقيا قبل دخول الغرفة الصفية، وهذا يؤدي إلى ضعف في الإدارة الصفية، كما تبين من الجدول أن الفقرة رقم (36) التي تنص على أن "يشغل المعلم وقت الدرس كاملا" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي(1.80)، وأن تنظيم الوقت هو شكل من أشكال استثمار الوقت داخل غرفة الصف، ويساعد على إدارة الوقت وزمن الحصة، من خلال تحديد مهام التلاميذ داخل الصف وتقسيم الأعمال بينهم بشكل موضوعي وعادل، والمعلم يستفيد من وقت الحصة إذا تم استثمار الحصة بشكل سليم في الكشف عن الأخطاء أو منع وقوعها في الوقت المناسب، كما أن الفقرة رقم(40) التي تنص على أن" يشرك المعلم جميع الطلبة أثناء الدرس" جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي(1.75) وجاءت الفقرة رقم(37) التي تنص على أن" يهتم المعلم بالبيئة الصفية" بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.63)، وجاءت الفقرة رقم (44) التي تنص على أن" يحدد المعلم واجبات الطلبة بوضوح" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.61).

وقد يعزى ذلك إلى أن الهدف من تحديد الواجبات المنزلية للطالب هو تثبيت الخبرة في ذهنه وربطها بالمادة الدراسية لوقت أطول، فقد يدخل المعلم دون تحضير مسبق أو إعداد مسبق للحصة الصفية، ولكن قد يعيقه ذلك من تحديد الواجبات المطلوبة.

- **ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد تعزى إلى متغيرات الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ؟

أولاً: الجنس

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية تعزى لمتغير جنس مدير المدرسة، استخدم الباحث اختبار (T- Test) للكشف عن هذه الفروق إن وجدت. والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8) نتائج اختبار (T- Test) للكشف عن الفروق تبعا لمتغير الجنس

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكر	35	1.95	0.33	0.34	0.97
	أنثى	45	1.78	0.42		
التنفيذ	ذكر	35	1.74	0.34	0.72 -	0.51
	أنثى	45	1.66	0.37		
التقويم	ذكر	35	1.99	0.47	0.48 -	0.85
	أنثى	45	1.85	0.49		
إدارة الصف	ذكر	35	1.72	0.38	0.41 -	0.68
	أنثى	45	1.69	0.33		
الكلي	ذكر	35	1.85	0.43	1.29	0.18
	أنثى	45	1.75	0.47		

يتضح من الجدول(8)عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) في للاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس تعزى إلى متغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (1.29) وبدلالة إحصائية بلغت (0.18).

وربما يعزى ذلك إلى الظروف الموجودة في المدارس حيث أن جميعها متشابهة، سواء كانت مدارس للذكور أو للإناث، كما أن المستجدات التربوية هي واحدة الجميع، فالكل يدرك مدى الحاجة إلى تطوير نفسه وتحديث معلوماته للتكيف مع هذه المستجدات، فالمهنة تتطلب الاطلاع المستمر على مصادر المعرفة، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (بركات، 2010)؛ وخطيب، 2013؛ ومحمد، 2015). التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة شديفات وإرشيد (2009) التي أظهرت نتائجها وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: المؤهل العلمي

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد إربد تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استخدم الباحث اختبار (T- Test) للكشف عن هذه الفروق إن وجدت. والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9): نتائج اختبار (T- Test) للكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية حسب متغير المؤهل

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة
التخطيط	بكالوريوس	58	1.75	0.95	0.04	0.97
	دراسات عليا	22	1.64	1,14		
التنفيذ	بكالوريوس	58	1.22	0.84	0.72	0.51
	دراسات عليا	22	1.73	1.03		

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة
التقويم	بكالوريوس	58	1.77	0.83	0.18	0.85
	دراسات عليا	22	1.85	0.90		
إدارة الصف	بكالوريوس	58	1.07	0.72	0.41	0.68
	دراسات عليا	22	1.17	0.94		
الكلي	بكالوريوس	58	1.42	1.00	1.42	0.22
	دراسات عليا	22	1.66	1.00		

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05α=) في لاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (T) (1.42) وبدلالة إحصائية بلغت (0.22).

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس تقارب الخبرات التربوية والتدريبية بين مديري المدارس في تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد، ويعتقد الباحث أن تحديد احتياجات المعلمين التدريبية من قبل مديري المدارس لا علاقة لها بمستوى المؤهل العلمي، وإنما ترتبط بخبراتهم ومعرفتهم بمجالات التدريب، لذا اتفقت وجهات نظر مديري المدارس حول تحديد مجالات التدريب للمعلمين الجدد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شديفات وارشيد 2009)؛ ومحمد، 2015). التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التدريبية للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف مع نتيجة دراسة خطيب (2015) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل العلمي الأعلى.

ثالثا: سنوات الخبرة:

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية لمديرية التربية والتعليم لواء بني عبيد إربد تعزى لمتغير الخبرة في الإدارة، استخدم الباحث اختبار (T- Test) للكشف عن هذه الفروق إن وجدت.

الجدول (10) نتائج اختبار (T- Test) للكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية حسب متغير الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
التخطيط الدراسي	أقل من 10 سنوات	65	1.75	0.95	0.04	0.97
	أكثر من 10 سنوات	15	1.74	1,14		
التقويم الصفي	أقل من 10 سنوات	65	1.02	0.84	0.72 -	0.51
	أكثر من 10 سنوات	15	1.83	1.03		
الإدارة الصفية	أقل من 10 سنوات	65	1.87	0.83	0.18 -	0.85
	أكثر من 10 سنوات	15	1.92	0.90		
العلاقات الإنسانية	أقل من 10 سنوات	65	1.07	0.72	0.41 -	0.68
	أكثر من 10 سنوات	15	1.17	0.94		
الكلي	أقل من 10 سنوات	65	1.42	1.00	1.39	0.16
	أكثر من 10 سنوات	15	1.66	1.00		

يتضح من الجدول(10) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) في لاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس تعزى إلى سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (T) (1.39) وبدلالة إحصائية بلغت (0.16).

ويرى الباحث أن هذه النتيجة غير واقعية وغير منطقية، لأن مديري المدارس من ذوي الخبرة الإدارية يكونون أكثر خبرة ومعرفة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات خطيب، (2013)؛، ومحمد (2015)؛ وخلوة والشريف، (2017). التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات الخبرة.

تختلف مع نتيجة (شديفات وارشيد، 2009)؛ وعنزي، 2009؛ وعواريب وبن كريمة، 2016). التي أكدت نتائجها وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لسنوات الخبرة.

التوصيات والمقترحات:

- تصميم برامج تدريبية للمعلمين الجدد أثناء الخدمة، بحيث تشمل الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالتخطيط، والتنفيذ، والتقويم، وإدارة الصف.
- ضرورة إشراك المعلمين والمعلمات الجدد في تحديد الاحتياجات التدريبية المطلوبة في الميدان التربوي.
- تشجيع المعلمين والمعلمات الجدد على المشاركة في تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها بتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم.
- عقد ورش تدريبية مختصة في الأساليب الإشرافية والاستراتيجيات المتبعة في كل مهارة، وفي كيفية تطبيق المهارات الأربعة معا في الحصة الصفية.
- تفعيل الزيارات الميدانية للمدارس من قبل المشرفين، وتقديم التغذية الراجعة للمعلمين الجدد.
- تحديث قاعدة بيانات للدورات التدريبية من خلال إدخال الدورات الجديدة التي استكملها المعلم إلى قاعدة البيانات.

المراجع

- أحمد، خالد. (2004). **إعداد المعلم وتدريبه**، منشورات كلية التربية، جامعة دمشق.
- بركات، زياد. (2010). **الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الاساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية بمحافظة طولكرم بفلسطين.** ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان. "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة" المنعقد بتاريخ 6- 2010/4/9.
- خشاب، أديب وسعيد، هشام. (2009). **نحو بناء أداة لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعليم الفني في الجمهورية العراقية**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 26(3)، 213- 234.
- خطيب، براءة فايز. (2013). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم الأساسي في مجال الإدارة الصفية كما يراها المعلمون**، مجلة جامعة دمشق، 29(4)، 55- 74.
- خلوة، زهر والشريف، خباب. (2017). **دور المشرف التربوي في تلبية الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية.** أبحاث المؤتمر الدولي – التربية وآفاق مستقبلية، عمان، الأردن، 1(25)، 27 نيسان، 2017م ص: 191.

- شديفات، يحيى محمد وإرشيد. (2009). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الانجليزية لمرحلة التعليم الأساسية من وجهة نظرهم في المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق**. مجلة المنار، 15(3)، 65- 90.
- طعاني، حسن. (2009).التدريب: مفهومه وفعالياته – بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- علي، يسرى يوسف. (2016). **الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي الطلبة لموهوبين في المملكة الأردنية الهاشمية**: ، مجلة دراسات – العلوم التربوية، 43(3)، 243- 263.
- عنزي، قالط. (2009). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم في مدينة تبوك التعليمية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
- عواريب، لخضر وأبو حفص، بن كريمة. (2016). **تشخيص الاحتياجات التدريبية من الكفايات التدريسية الأساسية لمعلمي المرحلة الابتدائية**، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3(2)، 212- 233.
- قلهاتي، زهرة حمود. (2010). **الاحتياجات التدريبية للتعليم الأساسي وفق أدوارهم المستقبلية في تعليم وتعلم الرياضيات بسلطنة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك قابوس، سلطنة عمان.
- محمد، أحمد قاسم. (2015). **الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية**، مجلة جامعة زاخو، 3(1)، 162- 178.
- المؤتمر الوطني التربوي (2)، وزارة التربية والتعليم، عمان، 1999م.
- يونس، عبد الفتاح. (2012). **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض.
- Laird, D. (2010)."Approaches to Training and Development". 2nd. Ed., Wesleypub1. Company, Massachusetts, pp. 220- 240 .
- Sulzer, D,A. (2010).Supporting the Developing of Self- efficacy in First Year Teacher, University of Central Florida, Dissertation Abstract International, A59 (11), 1998.
- Svatopluk, P. (2010). In- service training of teacher- Issues and Trends. University of Central Florida, Dissertation Abstract International.

The Training Needs of the New Teachers From the Point of view of the Basic Schools Principals in the Education Directorate of Bani Obaid- Irbed in Jordan

Abstract: The study aimed to identify the training needs of the new teachers from the point of view of the principals of the basic schools in the Directorate of Education of Bani Obaid/ Irbid, The sample of the study consisted of (80) managers and principals. To achieve the objectives of the study, the researcher prepared a questionnaire consisting of (44) items distributed in the fields of planning for teaching, implementation of teaching, classroom evaluation, classroom management, The tool was verified by presenting it to a group of specialized arbitrators. The tool was confirmed using Cronbach Alpha) ،equation and reached (86.4%). The results of the study showed that the degree of training needs of the new teachers was medium in all fields. The results of the study also showed that there were no statistically significant differences due to the variables of sex, qualifications and years of experience. Training requirements for classroom planning, classroom assessment and classroom management.

Key words: Training Needs, New Teachers, School Principals, Directorate of Bani Ubaid/ Irbid.