

معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات

حسنة العتيبي

قسم الإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود - السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمعلمات و الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد العينة حول معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة وفقاً لمتغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي- نوع المدرسة). وقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من 80 معلمة ومديرة من مدارس حكومية وأهلية في مراحل التعليم العام في مدينة الرياض. وأوضحت نتائج الدراسة موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الإدارية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض بدرجة كبيرة وأعلى متوسط حسابي بلغ 3,60 ، و موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الشخصية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض جاء في المرتبة الثانية من المجالات حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,56. أيضاً موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الفنية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة جاء في المرتبة الثالثة من المجالات وبلغ متوسطه الحسابي 3,5. كما ثبت من خلال نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول "معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض" تعزى لمتغير المسمى الوظيفي "مديرة أو معلمة"، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة "المعلمات والمديرات" في مجال المعوقات الإدارية والشخصية تعزى لمتغير نوع المدرسة "حكومية أو أهلية".

الكلمات المفتاحية: معوقات، تدريب، المعلمات، الخدمة، مدارس.

1. المقدمة:

أصبح التدريب ضرورة لتطور الدول والهيئات والمنظمات. ففي التدريب صناعة وتميز حيث تهدف الجهات المسؤولة عنه إلى رفع مستوى الأداء والإنتاجية للعاملين باختلاف مستوياتهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية، وذلك لصبغ مهاراتهم وإثراء خبراتهم في مجال العمل والحياة، وأصبحت الدول المتقدمة والنامية- على حد سواء- تهتم بالتدريب اهتماماً بالغاً وتنفق المليارات على خطط التدريب وبرامجه المتنوعة إيماناً منها بالدور العظيم الذي يقوم به في سبيل التنمية الشاملة في كل الميادين.

فالتدريب وظيفة إدارية رئيسية ومستمرة وتعد من واجبات الإدارة الحديثة في مختلف المنظمات فالتطور العلمي والعملية مستمر ولا بد من التعرف عليه أولاً بأول: ففي المجال الإداري استحدثت أساليب للبرمجة والكمبيوتر ونظم المعلومات وتحليل النظم وبحوث العمليات والمهارات السلوكية ثم إن نوعية القوى العاملة اختلفت كثيراً عن ذي قبل- كماً ونوعاً ودوراناً- مما يستلزم استمرارية عملية التدريب بمختلف أهدافها ومحتوياتها(الطعاني، 2007، 11).

وللتدريب عدة أنماط؛ منها ما يتعلق بالإعداد قبل دخول المهنة والأخر يتعلق بالتدريب أثناء الخدمة وإن كان كل واحد منهما مكمل للآخر؛ ويهدف التطوير المهني، إلى تنمية معارف وقدرات القادة التربويين ويكون من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة؛ لتمكينهم من دراسة هذه التحولات وتحليل اتجاهاتها والتخطيط الاستراتيجي للتكيف معها(الجارودي،

132، 2007)، إلا أن التدريب في السعودية يواجه الكثير من المعوقات؛ التي تعيق بشكل كبير انتقال أثره إلى الميدان التعليمي وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية، ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التدريب مثل دراسة الزهراني (2010)؛ التي تناولت معوقات التدريب أثناء الخدمة والتي تواجه معلمي التربية الفنية، ودراسة أبو عطوان (2008)؛ تناولت معوقات تدريب المعلمين من وجهة نظرهم في غزة إلا أن القليل منها ركز على المعوقات من وجهة نظر المعلمات والمديرات، بينما هذه الدراسة جاءت للكشف عن معوقات تدريب المعلمات من وجهة نظرهن ونظر المديرات في مدارس مدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

تنبثق مشكلة الدراسة من غياب أو بالأصح قلة فرص التدريب التي تحصل عليها المعلمات؛ والتي - لو أحسن استغلالها - فقد تكون سبباً رئيسياً في رفع مستوى العملية التعليمية ورفع مستوى الطلاب الذي شهد تدنياً ملحوظاً في السنوات الأخيرة وخاصة عند تطبيق المنهاج الجديد (ابوعطوان، 14، 2008).

ويعاني التدريب بصفة عامة في الدول العربية - الأقل تقدماً بصفة خاصة - من معوقات عديدة أثرت على النتائج المتوقعة أو عدم تحقيق الأهداف نتيجة لسوء أسلوب تحديدها أو الفشل في الوصول إليها وهناك العديد من المعوقات التي أدت إلى ضعف نتائج أو أثر التدريب.

إن التعرف على المعوقات يساعد في علاجها بما يسمح للتدريب من تحقيق أهدافه دون معوقات أو بحد أدنى منها، وهذا سيزيد من كفاءة وفعالية البرامج التدريبية، بل إن رصد هذه المشكلات والتعرف عليها سيساهم في تجنب الوقوع فيها أو منع حدوثها في المستقبل؛ فالوقاية خير من العلاج (محمد والمبارك، 90، 2010).

ولأن مديرة المدرسة باعتبارها قائدة المدرسة تعلم بالمعوقات التي تتعرض لها معلماتها في تدريبهن أثناء الخدمة، كما أن المعلمات يخبرنها بما يتعرضن له من معوقات - تعيق تقدمهن واستفادتهن من الدورات التدريبية -، وبذلك فإن مشكلة الدراسة تحدد في السؤال الرئيس التالي:

ما معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات؟

ومنه تنبثق الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض في المجالات (الإدارية، الفنية،

الشخصية) من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟

2. هل تختلف وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة وفقاً

لمتغيرات (المسمى الوظيفي - نوع المدرسة)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمعلمات.

2. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد العينة حول معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة وفقاً

لمتغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي - نوع المدرسة).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها قد تفيد الجهات التالية:

أ. المعلمات حيث تتناول المعوقات التي تواجههن في التدريب أثناء الخدمة في جميع التخصصات بوجه عام.

ب. المديرات في التعرف على المعوقات ومساعدة المعلمات على تجاوزها.

- ج. المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والقائمين على برامج التدريب والإشراف حيث إن إطلاع المسؤولين على معوقات برامج تدريب المعلمين قد يفيدهم في النواحي التالية:
1. العمل على إيجاد الحلول لمعوقات التدريب أثناء الخدمة.
 2. الوقوف على الجوانب الإيجابية وتدعيمها وأما السلبية فتساعد على تلافئها.
 3. وضع تصورات للبرامج التدريبية بشكل أفضل.
 4. إلقاء الضوء على معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة وإثراء المكتبة العربية في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تقتصر وتتحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

1. الحدود الموضوعية: التعرف على معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمعلمات.
2. الحدود المكانية: مدارس البنات الحكومية والأهلية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
3. الحدود الزمانية: سيتم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام 2012-2013.
4. الحدود البشرية: مديرات ومعلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

التدريب أثناء الخدمة:

التدريب لغة: درب: الدُرْبَةُ عادة وجراءة على الحرب وكل أمر وقد دَرَبَ بالشيء بالكسر اعتاده وضري به ورجل مُدَرَّبٌ مُدَرَّبٌ كَمُجَرَّبٍ وَمُجَرَّبٍ وقد دَرَبْتُهُ الشدائد حتى قوي ومرن عليها (الرازي، 1994، 45).

وعرف السكارنة التدريب على أنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل (السكارنة، 16، 2011).

معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

ويقصد به جميع ما يعترض البرنامج التدريبي من صعوبات وعوائق إدارية وفنية واجتماعية؛ تحول دون تنفيذ هذا البرنامج على الوجه الأكمل (الزهراني، 2010، 36).

2. الإطار النظري:

المبحث الأول: تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

من المؤكد أن التدريب أثناء الخدمة مهم لجميع المهن والوظائف، لما له من دور فاعل في رفع الكفاءة والإنتاج، وتعد مهنة التدريس من المهن الهامة في جميع المجتمعات، لذا ينبغي على القائمين والمسؤولين أن يبذلوا قصارى جهدهم للنهوض بالتدريب عن طريق معرفة المعوقات التي تواجهه والتغلب عليها (الزهراني، 2010، 36).

ففي التدريب تهيئة وإعداد للفرد، وقد وردت الإشارة إلى التدريب في قوله تعالى مخاطباً سيدنا موسى عليه السلام وهو يهيئه ويعدده لمقابلة فرعون (وَمَا تَلْكَ بِبِمِينِكَ يَا مُوسَى (17) قَالَ هِيَ عَصَايَ أَتَوَكَّأُ عَلَيْهَا وَأَهُشُّ بِهَا عَلَى غَنَبِي وَلِي فِيهَا مَارِبٌ أُخْرَى (18) قَالَ أَلْقَاهَا يَا مُوسَى (19) فَأَلْقَاهَا فَإِذَا هِيَ حَيَّةٌ تَسْعَى (20) قَالَ خُذْهَا وَلَا تَخَفْ سَنُعِيدُهَا سِيرَتَهَا الْأُولَى (21) وَاضْمُمُ يَدَكَ إِلَى جَنَاحِكَ تَخْرُجَ بَيْضَاءَ مِنْ غَيْرِ سُوءٍ آيَةٌ أُخْرَى) (سوره طه: 17-22).

التدريب أثناء الخدمة:

وهو نشاط مقصود ومخطط ومستمر يتعرض له المعلم طيلة حياته الوظيفية، بقصد تنميته من الناحية العلمية والمهنية عن طريق مخاطبة العقل لإكسابه المعارف والمعلومات والأفكار الحديثة ذات الصلة بتخصصه، وعن طريق مخاطبة الحواس لإكساب المعلم المهارات لتحسين مستوى أدائه كمعلم، وعن طريق مخاطبة الوجدان لإكسابه الاتجاهات والسلوكيات المرغوبة، وذلك بطريقة متكاملة تجعله شخصية عصرية متوازنة متفاعلة مع متغيرات المجتمع والنهوض بمستوى تلاميذه (العاجز، 2004، 7).

أهمية التدريب:

هناك أسباب رئيسة، تجعل التدريب مهماً وضرورياً ومنها كما أوردتها الجارودي (2011، 134):

- 1- ضعف قدرة الموظف على أداء العمل أو أنه لا يتقنه بالصورة المطلوبة.
- 2- أداء الموظف للعمل بصورة خاطئة.
- 3- عند حدوث تغيير في تكنولوجيا العمل أو أساليبه، أو في السلوك الذي تتطلبه جودة الأداء مما يستدعي توافر مهارات جديدة غير متوافرة لدى العاملين.

أهداف التدريب أثناء الخدمة:

من خلال استعراضنا لمفهوم التدريب تبين لنا أن التدريب يعتبر نشاطاً في ضوء أهداف واضحة ومحددة، ومن المؤكد أن معرفة أهداف التدريب تعد من أهم المراحل قبل ممارسة أي نشاطٍ تدريبي؛ لأنها تعد بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاهاته وقد ذكر (عايش، 2010، 177) بعض الأهداف للتدريب وأهمها الآتي:

1. تأهيل العاملين في مهنة التعليم وتدريبهم بموجب معايير وقواعد مخطط لها.
2. تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقدير قيمة عمله التربوي والإداري، وأهميته، والآثار الاجتماعية المتصل به والمترتبة عليه.
3. تنمية مفهوم التربية المستمرة، و الإسهام في الحلقات الدراسية، والدراسات الميدانية وغيرها.
4. تبصير المعلمين والمدراء بمشكلات النظام التعليمي القائم ومشكلات المدرسة.
5. إعداد المعلمين والمدراء للمساهمة في البرامج التدريبية، وخلق جو من التعاون بين المؤسسات التي يعملون فيها.

فيما يؤكد (النفسية، 2007، 36) أن أهم هدف للتدريب أثناء الخدمة للمعلمين والمشرفين والتربويين والإداريين؛ هو تحسين مستوى الأداء وتجديد المفاهيم وتنمية المهارات الوظيفية.

وظائف برامج تدريب المعلمين والمعلمات:

لتدريب المعلمين والمعلمات وظائف عدة؛ وقد ذكر (الأشقر والعاجز، 2010، 22)؛ منها مايلي:

1. وظيفة التعويض: وتبنى على أساس إكمال ثغرات مؤهلات المعلمين والمعلمات وإكمال النقص فيها.
2. وظيفة التكيف: القدرة على التعايش مع الحاجات والتطور العلمي في محاور الطرق والتقنيات.
3. وظيفة التوسع: وتعني؛ قدرة فترة التدريب على تعليم المتدرب مواضيع متعددة وليس موضوع واحد.
4. وظيفة التخصص: ويقصد بها تعليم المتدرب معارف تكميلية لممارسة عمل مختلفٍ عن الآخر.
5. وظيفة التحديث والإبداع: ويقصد بها التكامل بين النظرية والتطبيق وبين مجملات الإصلاحات التربوية.

الاحتياجات التدريبية:

ويقصد بها دراسة كل الأنشطة التي يرى المعلم أنه بحاجة إليها لرفع مستواه الوظيفي، وتحدد هذه الاحتياجات التدريبية باستجابة المعلمين أفراد الدراسة على الأداة المعدة لهذا الغرض، وتشمل أربعة مجالات: التربوية والسلوكية، والاجتماعية، والأساليب والأنشطة واستخدام التقنيات التكنولوجية (بركات، 2010، 13).

أساليب التدريب:

تعددت أساليب التدريب وتنوعت في طريقتها واستخداماتها؛ ويوضح الجدول التالي أساليب وأنواع التدريب كما ذكرها (عساف، 2002، 55-56):

جدول (1): يبين أساليب أو طرق التدريب المستخدمة.

نوع التدريب	الأسلوب
1/التدريب بموقع العمل ويشمل: أ. برامج تهيئة العاملين. ب. أسلوب التلميذ (التدريب المهني). ج. أسلوب تعليمات العمل. د. أسلوب دوران العمل. هـ. أسلوب الإدارة المتعددة. 2/المحاكاة. 3/الزيارات.	الأساليب العملية للتدريب
1-التنمية المهنية . 2-دراسة الحالات . 3-تمثيل الأدوار. 4-مباريات الأعمال . 5-المحاضرة . 6-المؤتمرات. 7-الندوات . 8-سلة الأوراق. 9-تدريب الحساسية.	الأساليب النظرية للتدريب

تقويم العملية التدريبية:

هو عبارة عن عملية منظمة لجمع المعلومات في ضوء معايير علمية محددة، بهدف إصدار حكم موضوعي على قيمة الأشياء مثل البرامج أو ممارسات الأشخاص أو ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات من أجل التحسين والتطوير، والتقويم بشكل عام (السكرانة، 44، 2011).

أهمية التقويم للتدريب:

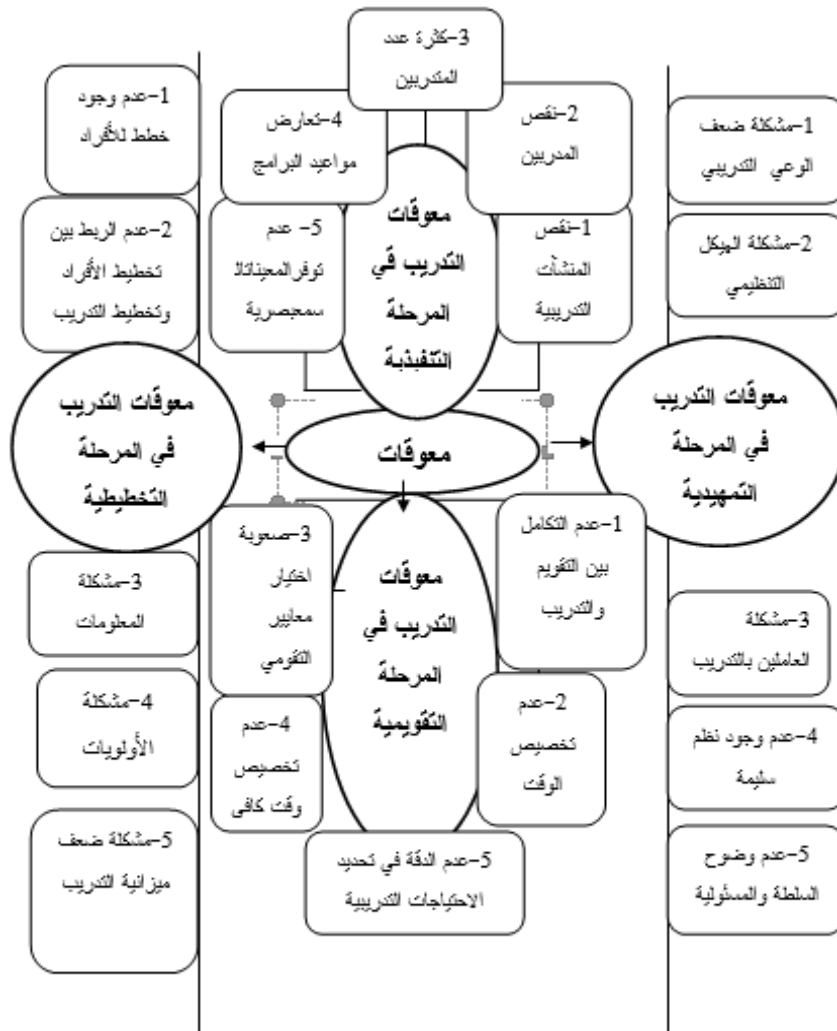
- 1- تحديد مدى فائدة التدريب للمؤسسة.
- 2- يسهم التقويم في تطوير البرامج التدريبية.
- 3- تساعد نتائج التقويم على التحديد الدقيق لمشكلات الأداء (العبدالكريم، 104، 2009).

معايير تقويم فاعلية التدريب:

- 1- ملاحظة المتدرب في عمله بعد التدريب ومقارنته بما كان عليه قبل التدريب.
- 2- التعرف على آراء المتدرب في سلوكه العملي بعد التدريب.
- 3- التعرف على آراء مرؤوسي المتدرب في سلوكه العملي بعد التدريب (المبيضين وجرادات، 2012، 100).

المبحث الثاني: معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة:

يذكر (محمد والمبارك، 2010)؛ معوقات متنوعة قد تواجه التدريب، وكما في الشكل التالي:



شكل (3) معوقات التدريب (المصدر: محمد ومبارك، 2010، 38-144)

كما تصنف المعوقات إلى:

1- معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

- هناك العديد من معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تختلف من منظمة إلى أخرى؛ ويذكر هلال (2003) من هذه المعوقات مايلي:
1. عدم توفر الوقت الكافي.
 2. عدم وجود نظام ومصادر بيانات كافيه.
 3. عدم معرفه العاملين بكيفية إجراء التحليلات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.
 4. عدم قناعة العاملين المستفيدين بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وعدم استيفاء البيانات الحقيقية لهم.

2- معوقات تواجه البحوث الإجرائية لدى المعلمين:

وهي كما أوردها (أبو عطوان، 2008، 70):

1. ضيق وقت المعلمين في ظل الأعباء التدريسية المفروضة عليهم.
2. ضعف الدعم المادي والأكاديمي للبحوث الإجرائية.
3. ضعف العقيدة البحثية لدى المعلمين.
4. عدم تدريب المعلمين على البحوث الإجرائية.
5. ضعف الجراءة والرغبة في التجريب والخروج من الموقف.

3- معوقات تواجه الورش التعليمية:

ذكر (عطاري، 2005، 271) المعوقات التي تواجه الورش التعليمية كالتالي:

1. قلة عدد المعلمين المدربين على تحديد المشكلات والتعامل معها وفق المنهج العلمي السليم.
2. قلة عدد المؤهلين لقيادة الورش التعليمية.
3. عدم الاستفادة من التقنيات الحديثة.
4. عدم توفر الإمكانيات المادية كالأجهزة والمعدات اللازمة.
5. عدم ملاءمة الوقت الذي تعقد فيه الورش بالنسبة للمشاركين.

4- معوقات خاصة بمكان التدريب:

نظراً لعدم توفر الأماكن المناسبة للتدريب الكافية قامت وزارة التربية والتعليم باختيار مدارس لتحل محل هذه المراكز وتواجه عملية التدريب في المدارس تحديات كثيرة منها- كما ذكرها- (أبو عطوان، 2008، 71):

1. عدم تهيئة المكان لتدريب.
2. عدم توفر الأثاث المناسب للمتدربين.
3. عدم توفر وسائل الراحة.
4. قلة الأجهزة التقنية أو قدم الموجود منها أو عدم صلاحيتها.

5- معوقات خاصة بموضوع التدريب:

1. عدم مناسب موضوعات التدريب لحاجات المتدربين مما يؤدي إلى عجز البرامج التدريبية في إحداث التغييرات المطلوبة في اتجاهات ومهارات ومعارف المتدربين.
2. عدم مواكبة الموضوعات للتطورات التربوية وعلم النفس (أبو عطوان، 2008، 72).

6- معوقات تواجه المدرب في التدريب:

ذكر (James, 1993, 88-90) المعوقات التي تواجه المدرب كالتالي:

- أ- قد يتجاهل المدرب تدريس كل العملية. وذلك لأنها أصبحت من الثوابت لديه. ولكن المدرب لا يعرف ذلك، على المدرب إذن ربط جميع المعلومات الأساسية وتقديمها إلى المدرب.
- ب- قد يركز المدرب على بعض الأمور التي يعتقد بأهميتها ويستغرق فيها وقتاً طويلاً.
- ت- قد يكون المدرب غير صبور مع بعض المتدربين- الذين لا يفهمون بسرعة-، ومن ثم يعتقد أن هذا المدرب بليد.
- ث- قد يجد صعوبة في التدريس واستخدام الكلمات المناسبة التي توصل المعنى.
- ج- قد يكون المدرب عدائياً اتجاه المتدرب، وذلك بسبب عدم معرفته في العلاقات الإنسانية فالمدرب الجيد يستطيع اكتساب ثقة المتدربين وتعاونهم.

7- معوقات تقويم التدريب:

على الرغم من أهمية التقويم لتجويد عملية التدريب ونتائجها، إلا أن هناك عوائق ربما منعت القيام بعملية التقويم كما ذكرها (العبدالكريم، 2009، 107) كالتالي:

1. عدم اهتمام الإدارة العليا.
2. عدم امتلاك مسؤولي التدريب والمشرفين لمهارات تقويم التدريب.
3. نقص أدوات التقويم، مثلاً الاستبيانات ونحوها.
4. عدم الثقة بالأثر الملموس الذي يمكن أن يحدثه التدريب.

ونستنتج مما سبق معوقات التدريب التالية:

1. افتقار التدريب أثناء الخدمة وقبلها إلى البيانات الدقيقة عن الاحتياجات التدريبية.
2. نقص التخطيط لعملية الأنفاق على البرامج التدريبية للمعلمين.
3. ضعف الأجهزة التي تشرف على تدريب المعلمين.
4. عدم جديده كل من المديرين والمتدربين في العملية التدريبية.
5. سوء اختيار وقت التدريب.
6. عدم مساعده المديرات للمعلمات في الحصول على دوره التدريبية المناسبة.
7. عدم حصول البرامج التدريبية على القدر الكافي من التقويم الواسع الشامل.

3- الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (الزهراني، 2010) بعنوان: " دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم " وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الدورات التدريبية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم وتحديد مدى استفادة معلمي التربية الفنية من الدورات التدريبية في تطوير مهاراتهم التدريبية والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من استفادتهم من الدورات التدريبية، واتبع الباحث المنهج الوصفي.

- 2- دراسة (الليحيص، 2009) بعنوان: "واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظرهم". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مداخل التنمية المهنية المستدامة في برامج تدريب معلمي الكبار ومعوقات تفعيل هذه المداخل، إضافة إلى التعرف على أهم التصورات التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية المستدامة من خلال برامج التدريب، كما هدفت إلى التعرف على دلالة الفروق في ذلك تبعاً لمتغير (العمر، المؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة وعدد البرامج التدريبية).
- 3- دراسة (أبو عطفان، 2008) بعنوان: "معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة" هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظات غزة من وجهة نظر معلمي المرحلة الأساسية، والكشف عن اختلاف تقديرات أفراد العينة لمعوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة بمحافظات غزة باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المديرية التي يتبع لها المعلم، تخصص المعلم) والتعرف على سبل التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي.
- 4- دراسة (الهجري، 2004) بعنوان: "المشكلات التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام". هدفت الدراسة هذه إلى التعرف على المشكلات بمجالاتها الإدارية، التدريبية، الشخصية، التي تواجه المعلمين الملتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام. والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية على أثر متغيرات الدراسة (العمر، المؤهل، سنوات الخدمة) على استجابات المعلمين نحو المشكلات التي تواجههم.
- 5- دراسة مجلس العموم البريطاني؛ بعنوان: "تدريب المعلمين" (House of Commons, 2010)؛ هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى فعالية إدارة التدريب ووكالاتها في دعم وتطوير معلمي المدارس وجودتهم وكانت أهم نتائج الدراسة:
- a. شروط قبول المعلمين بالمرحلة الأولية منخفضة للغاية وهذا يضر بوضع وفعالية مهنة التدريس.
- b. أن برامج بكالوريوس معلمي مدارس المرحلة الثانوية جذب ذوي المؤهلات الضعيفة لذا ينبغي وقف تمويل هذا البرنامج.
- c. صعوبة معايير ضمان جودة تدريب معلمي المراحل الأولية التي حددها وزير الدولة في إنجلترا.
- 6- دراسته باسكال بريسوكس، وفرانكيس كرامارز وكورين بروست (Pascal Bressoux, Francis Kramarz, & Corinne Prost 2008) بعنوان: "تدريب المعلمين وحجم الفصل ونتائج الطلاب: التعلم من الأخطاء الإدارية المتوقعة". وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تدريب المعلمين وحجم الفصل في تحسين درجات الطلاب بشكل كبير في مادة الرياضيات والتنبؤ ببعض الأخطاء الإدارية المتوقعه وتضمنت العينة ثلاث فئات من المعلمين؛ معلمون ذو خبرة ومعلمون مبتدئون مدربون، ومعلمون مبتدئون غير مدربين. ولتحديد الآثار استخدمت الأخطاء الإدارية للتنبؤ بعدد المعلمين وقد استنتجت أن المعلمين المبتدئين المدربين وغير المدربين، يعينوا في نفس الفصول، في حين أن المعلمين ذوي الخبرة يحصلون على أفضل الطلاب والموجودين في بيئات أفضل، وبالتالي للحصول على عينة متجانسة من الطلاب والفصول فقد ركزت على طلاب المعلمين المبتدئين، ومقارنتهم بطلاب المعلمين ذوي الخبرة. علاوة على أنها أوضحت أن نفس العينة يمكن أن تستخدم لتقييم الآثار المعتادة لحجم الفصل على المخرجات الطلابية.

4. منهجية وإجراءات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي تحاؤل الإجابة عنها، تم استخدام المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع المعلمات والمديرات بمدارس التعليم العام بمدينة الرياض خلال فترة إجراء الدراسة للعام الدراسي 2012-2013، البالغ عددهن (363) مديرة، أما المعلمات فبلغ عددهن (13578) وفقاً لإحصائية وزارة التربية والتعليم لعام 2013.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من جميع المعلمات والمديرات، وقد تم إرسال وتوزيع 100 استبانة بطريقة عشوائية، وكان العائد منها 83 استبانة، استبعد منها ثلاث استبانات بسبب عدم صلاحيتها، وبذلك يكون مجموع الاستبانات التي تم استخدامها في التحليل 80 استبانة وهن (30) مديرة و(50) معلمة وهي عدد عينة الدراسة التي تم تطبيق استبانة الدراسة عليها.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي:

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
37.50	30	مديرة
62.50	50	معلمة
100.00	80	المجموع

2- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لنوع المدرسة:

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لنوع المدرسة

النسبة المئوية	التكرار	نوع المدرسة
62.50	50	حكومية
37.50	30	أهلية
100.00	80	المجموع

أداة الدراسة:

تكونت الاستبانة من جزأين؛ الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية التالية: (المسمى الوظيفي - نوع المدرسة). أما الجزء الثاني من الاستبانة فيتكون من المعوقات التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة ويتكون من ثلاث مجالات على النحو التالي:

1- مجال يتعلق بالمعوقات الإدارية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل 14 عبارة.

2- مجال يتعلق بالمعوقات الفنية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل 14 عبارة.

3- مجال يتعلق بالمعوقات الشخصية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة ويشمل 13 عبارة. أي المجموع الكلي (41) عبارة.

ويتضح ذلك في صورة الاستبانة الأولية، وفقاً للاستجابات على النحو التالي:

جدول (4) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	الدرجة	مدى المتوسطات
أوافق بشدة	5	من 4.21 إلى 5
أوافق	4	من 3.41 إلى 4.20
محايد	3	من 2.61 إلى 3.40
غير موافق	2	من 1.81 إلى 2.60
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى 1.80

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسة (العساف، 2010، 387). كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2011، 160)، وقد قمنا بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- صدق الاتساق الظاهري للأداة:

قمنا بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم الإدارية وإدارة الأعمال في جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى وجامعة الطائف وبلغ عددهم (5) محكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

وهو العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام معامل (ارتباط بيرسون) الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول (5) جدول صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل (ارتباط بيرسون)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.564 **	1	.600 **	1	.708 **
2	.427 **	2	.736 **	2	.744 **
3	.383 **	3	.675 **	3	.720 **
4	.668 **	4	.596 **	4	.622 **
5	.724 **	5	.741 **	5	.741 **
6	.425 **	6	.681 **	6	.696 **
7	.556 **	7	.665 **	7	.732 **

.725 **	8	.794 **	8	.541 **	8
.636 **	9	.751 **	9	.591 **	9
.809 **	10	.748 **	10	.732 **	10
.653 **	11	.748 **	11	.558 **	11
.759 **	12	.748 **	12	.694 **	12
.797 **	13	.708 **	13	.553 **	13

(**): دالة عند مستوى (0.01).. (*): دالة عند مستوى (0.05).

وهذا يدل على أن جميع عبارات الدراسة صادقة، أي أن أداة الدراسة صادقة وصالحة لقياس ما أعدت لقياسها.

3- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة؛ أن الاختبار يعطي نتائج متقاربة أو النتائج نفسها عند كل مرة يستخدم فيها (عبيدات وآخرون، 2011، 160). وللتأكد من ثبات الأداة فقد تم استخدام قيمة معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الأداة الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (6) جدول الثبات باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ)

معامل الثبات	عدد عبارات	مجالات الدراسة
.828	13	المجال الأول: المعوقات الإدارية
.915	13	المجال الثاني: المعوقات الفنية
.919	13	المجال الثالث: المعوقات الشخصية
.952	39	الثبات الكلي (لجميع فقرات الاستبيان)

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). واعتمدت هذه الدراسة على بعض أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي لوصف خصائص العينة ووصف البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة كالتالي:

1. معامل ارتباط " بيرسون " (Pearson): لمعرفة صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
2. معامل " ألفا كرونباخ " (Alpha - Cronbach): للتأكد من ثبات أداة الاستبيان.
3. التكرار والنسبة المئوية: لوصف خصائص عينة البحث وتحديد استجابات أفرادها على فقرات الاستبانة.
4. المتوسط الحسابي: لترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة.
5. الانحراف المعياري: لتوضيح مدى تشتت استجابات أفراد العينة.
6. اختبار (T-test) لمتغيرين مستقلين: لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متغيرات الدراسة الثنائية.

5. عرض ومناقشة النتائج:

السؤال الأول: ونصه: "ما معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض في المجالات (الإدارية، الفنية، الشخصية) من وجهة نظر المديرات والمعلمات؟ وللإجابة على السؤال: تم استخدام التكرارات والمتوسطات وانحرافات وترتيبها؛ بناء على إجابات العينة: وفقاً لمحاور الدراسة الثلاثة، وكما يوضحها الجدول التالي:

أولاً: المعوقات الإدارية:

جدول (7) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مجال المعوقات الإدارية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة من وجه نظر المعلمات والمديرات

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					تكرار		العبارات	م
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	نسبة	ك		
6	1.29	3.74	6	12	7	27	28	ك	التأخر في بدء البرنامج التدريبي عن وقته المحدد	1	
			7.5	15.0	8.8	33.8	35.0	%			
5	1.07	3.95	2	8	11	30	29	ك	بُعد المركز التدريبي عن مكان إقامة المتدربات	2	
			2.5	10.0	13.8	37.5	36.3	%			
2	1.20	4.00	3	9	12	17	39	ك	عدم وجود حوافز مادية للمتدربات	3	
			3.8	11.3	15.0	21.3	48.8	%			
4	1.15	3.95	3	9	9	27	32	ك	تأخر إبلاغ المرشحات للبرنامج التدريبي	4	
			3.8	11.3	11.3	33.8	40.0	%			
12	1.23	3.10	4	28	20	12	16	ك	عدم الالتزام بموعد نهاية البرنامج التدريبي	5	
			5.0	35.0	25.0	15.0	20.0	%			
3	1.22	3.99	4	8	11	19	38	ك	غياب نظام يلزم المعلمات بالالتحاق بالبرامج التدريبية	6	
			5.0	10.0	13.8	23.8	47.5	%			
8	1.20	3.51	4	17	11	30	18	ك	عدم مناسبة الوسيلة المستخدمة من قبل المركز في إبلاغ المرشحات	7	
			5.0	21.3	13.8	37.5	22.5	%			
9	1.17	3.38	1	25	14	23	17	ك	كثرة عدد المتدربات في قاعات التدريب	8	
			1.3	31.3	17.5	28.8	21.3	%			
11	1.40	3.14	9	27	7	18	19	ك	عدم تسليم شهادات الحضور عقب البرامج مباشرة	9	
			11.3	33.8	8.8	22.5	23.8	%			
10	1.26	3.16	6	25	13	22	14	ك	عدم توفير البيئة الملائمة للتدريب	10	
			7.5	31.3	16.3	27.5	17.5	%			

7	1.36	3.51	6	19	9	20	26	ك	عدم توزيع الحقائق التدريبية على المتدربات في بداية البرامج	11
			7.5	23.8	11.3	25.0	32.5	%		
13	1.30	3.06	8	24	19	13	16	ك	هدر وقت التدريب في أمور جانبية	12
			10.0	30.0	23.8	16.3	20.0	%		
1	1.03	4.36	2	5	6	16	51	ك	عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى	13
			2.5	6.3	7.5	20.0	63.8	%		
1.22		3.60		المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور						

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الأول (3.60) وهو متوسط يقع في المدى (3.41) إلى (4.20) وهي درجة "أوافق" حسب المقياس المستخدم، مما يعني أن المعلمات والمديرات موافقات بشكل عام على وجود المعوقات الإدارية، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.03) وبين (1.40) لعبارات المجال الأول وهي انحرافات معيارية منخفضة مما يؤكد تجانس إجابات "المعلمات والمديرات" على (المعوقات الإدارية). كما يتضح أن أعلى مرتبة من العبارات في المجال: العبارة (13) "عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى" حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.36) وهو متوسط يقع في المدى (4.21 إلى 5) وهي درجة "أوافق بشدة" حسب المقياس الخماسي المستخدم مما يعني أن "المعلمات والمديرات" موافقات بشدة على العبارة (13)، وهي العبارة الوحيدة التي حصلت على هذه الدرجة من بين باقي عبارات مجال (المعوقات الإدارية) وقد يرجع السبب من وجهة نظر الباحثة إلى أنه يعتبر أهم معوق عند أفراد العينة لأنه لا يكون لديهم حافز للتدريب بسبب تساوي المرتبة في الحصول على التدريب وبدونه، بينما في دراسة (أبو عطوان، 2008) حصلت "عبارة عدم ربط التدريب بالترقيات لوظائف أعلى" على المرتبة الثانية، وفي دراسة (باسكال، 2008) أكد في نتائجه أن المعلمين المبتدئين والمدربين وغير المدربين يعينوا في نفس الفصول.

المرتبة الثانية للعبارة (3) "عدم وجود حوافز مادية للمتدربات" بلغ المتوسط الحسابي (4) وتقع في المدى (3.41) إلى (4.20) وهي درجة "أوافق"، مما يعني أنها ثاني أهم المعوقات الإدارية من وجهة نظر المديرات والمعلمات، بينما دراسة (الليخ، 2009) جاء في نتائجه عدم وجود حوافز للملتحقين بالبرامج التدريبية بدرجة موافقة كبيرة واحتلت المرتبة الأولى من بين العبارات في المجال، وأيضاً دراسة (الزهراني، 2010) الذي أشارت إلى وجود معوقات بدرجة كبيرة كان من ضمنها غياب الحافز المعنوي والمادي، وهو أعلى متوسط حسابي في المرتبة الأولى من المعوقات في الدراسة، وفي دراسة (مجلس العموم، 2010) ذكروا أن الضعف الأساسي في تدريب المعلمين يرجع إلى ضعف الدعم الذي يحصلون عليه من أجل الحصول على التدريب.

ويعتبر أقل متوسطين هما العبارة (12) "هدر وقت التدريب في أمور جانبية" بمتوسط حسابي قدره (3.06) وهي درجة "محايد" وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة (أبو عطوان، 2008) في أن "هدر وقت التدريب في أمور جانبية جاءت في المرتبة الأخيرة، ثم العبارة (5) "عدم الالتزام بموعد نهاية البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي قدره (3.10) وهي درجة "محايد". وجميع العبارتين قد يكون مردها إلى انضباط بعض البرامج وعدم انضباط بعضها بعامل الوقت فلم يكن هناك تعميم.

ثانياً: المعوقات الفنية: جدول (8) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مجال المعوقات الفنية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة من وجه نظر المعلمات والمدرسات

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار/النسبة	العبارات	م
			موافق غير	موافق غير	محايد	أوافق	أشدة أوافق			
8	1.34	3.53	7	16	9	24	24	ك	عدم ارتباط محتوى البرامج بالواقع التعليمي	1
			8.8	20.0	11.3	30.0	30.0	%		
6	1.24	3.65	4	15	11	25	25	ك	أساليب التدريب المستخدمة تقليدية	2
			5.0	18.8	13.8	31.3	31.3	%		
5	1.19	3.65	2	17	12	25	24	ك	عدم مراعاة المدرسات للفروق الفردية بين المتدرجات	3
			2.5	21.3	15.0	31.3	30.0	%		
13	1.29	3.10	10	19	17	21	13	ك	عدم ترحيب المدرسات بتساؤلات المتدرجات	4
			12.5	23.8	21.3	26.3	16.3	%		
7	1.17	3.55	3	14	20	22	21	ك	عدم إعطاء المتدربة الوقت الكافي لأداء مهامها	5
			3.8	17.5	25.0	27.5	26.3	%		
10	1.24	3.26	4	25	13	22	16	ك	طول المدة الزمنية لجلسات البرنامج التدريبي	6
			5.0	31.3	16.3	27.5	20.0	%		
2	1.07	3.81	2	11	9	36	22	ك	عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدرجات	7
			2.5	13.8	11.3	45.0	27.5	%		
12	1.34	3.19	8	24	10	21	17	ك	عدم توضيح أهداف البرنامج عند بدايته	8
			10.0	30.0	12.5	26.3	21.3	%		
1	1.25	3.83	5	11	7	27	30	ك	ضعف دافعية المتدرجات للتعلم أثناء البرنامج	9
			6.3	13.8	8.8	33.8	37.5	%		
3	1.22	3.75	4	13	8	29	26	ك	عدم تصميم الحقائق التدريبية بشكل علمي مدروس	10
			5.0	16.3	10.0	36.3	32.5	%		
4	1.29	3.70	3	18	9	20	30	ك	خلو البرامج التدريبية من الإبداع والابتكار	11
			3.8	22.5	11.3	25.0	37.5	%		
9	1.37	3.33	9	18	11	22	20	ك	انخفاض الكفاءة التدريبية للمدرسات	12
			11.3	22.5	13.8	27.5	25.0	%		
11	1.17	3.20	5	21	19	23	12	ك	عدم وضوح بنود استبانة التقييم	13
			6.3	26.3	23.8	28.8	15.0	%		
1.24		3.50	المتوسط العام للانحراف المعياري للعام للمحور							

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الثاني (3.50) وهو متوسط يقع في المدى (3.41) إلى (4.20) وهي درجة "أوافق" حسب المقياس المستخدم، مما يعني أن المعلمات والمديرات موافقات بشكل عام على وجود المعوقات الفنية، وتراوح الانحراف المعياري بين (1.07) وبين (1.37) لعبارات المجال الثاني وهي انحرافات معيارية منخفضة مما يؤكد تجانس إجابات "المعلمات والمديرات" على (المعوقات الفنية). كما يتضح أن أعلى مرتبة من عبارات المجال العبارة (9) "ضعف دافعية المتدربات للتعلم أثناء البرنامج" حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وهي درجة "أوافق" حسب المقياس الخماسي وتقع في المدى (3.41) إلى (4.20)، مما يعني أنها أهم المعوقات الفنية من وجهة نظر المديرات والمعلمات، وهو ما جاء متوافقاً مع المشكلة الإدارية والتي حصلت على أعلى متوسط حسابي في المجال الأول وهو عدم ربط التدريب بالترقية وهو ما قد يكون سبباً لضعف دافعية المعلمات للتدريب، وهو ما يؤكد وجود تلك المشكلة. بينما دراسة (الهجري، 2004) أشارت بأن عبارة "ليس لدي قناعة بأهمية التدريب" من قبل المعلم حصلت على المرتبة العشرين والأخيرة.

أما المرتبة الثانية؛ فكانت للعبارة (7) "عدم مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربات"، بمتوسط حسابي قدره (3.81) وهي درجة "أوافق"، مما يعني أنها ثاني أهم المعوقات الفنية من وجهة نظر المديرات والمعلمات، وترى الباحثة أن مرد ذلك أن المعلمات ليس من هم يحددون احتياجاتهم بل قيام آخرون بهذه المهمة (من مديرات ومشرفات) بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمات وتوجيهن إلى الدورات بناء على ما يرونه دون الأخذ برأي المعلمة. وتتفق مع دراسة (الليحيص، 2009) في "محدودية الأخذ برأي المعلمين المتدربين في قرارات التدريب" وحصلت على المرتبة الثانية بدرجة موافق. بينما في دراسة (أبو عطوان، 2008) في "نادراً ما يؤخذ برأي المعلمين في تحديد الاحتياجات التدريبية" حصلت هذه العبارة على المرتبة الأولى وبدرجة أوافق بشدة.

ويعتبر أقل متوسطين هما العبارة (4) "عدم ترحيب المدربات بتساؤلات المتدربات" بمتوسط حسابي قدره (3.10) وهي درجة "محايد" وقد تفسر الباحثة المحايدة في هذه العبارة أنه يرجع إلى شخصية المدربة وفهمها للدورها، وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة (الهجري، 2004) حيث حصلت عبارة المدربون يهتمون برأي المتدربين على المرتبة التاسعة عشر قبل الأخيرة. ثم العبارة (8) "عدم توضيح أهداف البرنامج عند بدايته" بمتوسط حسابي قدره (3.19) وهي درجة "محايد"، ونرجع سبب هذه الدرجة إلى شخصية المدربة وفهمها بمتطلبات التدريب وأهدافه فقد يوجد مدربات يذكرن الأهداف ومدربات قد يتجاهلونها.

ثالثاً: المعوقات الشخصية:

جدول (9) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مجال المعوقات الشخصية التي تواجه المعلمات في التدريب أثناء الخدمة من وجه نظر المعلمات والمديرات

م	العبارات	التكرار/النسبة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	موافق غير	غير موافق بشدة			
1	حدوث خلل في الجدول المدرسي بعد التحاق المتدربة بالبرامج التدريبية الصباحية	ك	56	13	5	5	1	4.48	1	
		%	70.0	16.3	6.3	6.3	1.3			
2	عدم قناعة المتدربة بأهمية التدريب	ك	21	28	11	15	5	3.56	6	
		%	26.3	35.0	13.8	18.8	6.3			

5	1.20	3.58	3	18	9	30	20	ك	قلة المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي	3
			3.8	22.5	11.3	37.5	25.0	%		
2	1.11	3.85	3	9	11	31	26	ك	عدم تقديم المساعدة للمتدربة في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتها الفعلية	4
			3.8	11.3	13.8	38.8	32.5	%		
8	1.20	3.54	5	15	9	34	17	ك	إخفاق البرامج التدريبية في صقل مهارات المعلمة التدريسية	5
			6.3	18.8	11.3	42.5	21.3	%		
3	1.21	3.81	7	7	4	38	24	ك	ضعف حماس المتدربة لحضور البرامج التدريبية المستقبلية	6
			8.8	8.8	5.0	47.5	30.0	%		
9	1.27	3.38	6	19	11	27	17	ك	عدم توافق التدريب مع توجهات المشرفات التربويات	7
			7.5	23.8	13.8	33.8	21.3	%		
4	1.29	3.80	4	14	9	20	33	ك	صعوبة تحويل ما تم التدريب عليه إلى واقع في الصف الدراسي	8
			5.0	17.5	11.3	25.0	41.3	%		
11	1.30	3.36	8	15	16	22	19	ك	افتقار تقويم المدربات للصدق والموضوعية	9
			10.0	18.8	20.0	27.5	23.8	%		
12	1.28	3.26	6	22	14	21	17	ك	عدم حصول المتدربة على معلومات جديدة من البرنامج التدريبي	10
			7.5	27.5	17.5	26.3	21.3	%		
10	1.31	3.38	3	26	12	16	23	ك	عدم إطلاع المعلمة على الخطة الزمنية للبرامج التدريبية	11
			3.8	32.5	15.0	20.0	28.8	%		
13	1.37	3.10	11	20	17	14	18	ك	تجاهل المدربات لأفكار المشاركات وآرائهن	12
			13.8	25.0	21.3	17.5	22.5	%		
7	1.37	3.55	10	11	7	29	23	ك	عدم تطوير قدرة المتدربة على حل مشكلات التدريس بعد حضور البرنامج	13
			12.5	13.8	8.8	36.3	28.8	%		
1.24			3.59		المتوسط العام للمحور والانحراف المعياري العام للمحور					

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام للمجال الثالث (3.59) وهو متوسط يقع في المدى (3.41) إلى (4.20) وهي درجة "أوافق" حسب المقياس المستخدم، مما يعني أن المعلمات والمديرات موافقات بشكل عام على وجود المعوقات الشخصية، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.95) وبين (1.37) لعبارات المجال الثالث وهي انحرافات معيارية منخفضة مما يؤكد تجانس إجابات "المعلمات والمديرات" على (المعوقات الشخصية)، كما يتضح أن أعلى مرتبة العبارة رقم (1) "حدوث خلل في الجدول المدرسي بعد التحاق المتدربة بالبرامج التدريبية الصباحية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.48) وهي العبارة الوحيدة التي حصلت على درجة "أوافق بشدة حسب المقياس المستخدم، وهو متوسط يقع في المدى (4.21 إلى 5)، مما يعني أنها أهم المعوقات الشخصية من وجهة نظر المعلمات والمديرات، وتعزو الباحثة ذلك إلى قلة توفير معلمات بديلات بشكل سريع، أو قد يكون زيادة نصاب المعلمات من الحصص مما يؤدي إلى صعوبة زيادة

نصابها الناتج من توزيع نصاب المعلمة المتدربة، كما أن ذلك يعطل سير المنهج الدراسي وإنهاءه في الوقت المحدد. وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة (أبو عطوان، 2008) حيث " يتعارض وقت التدريب مع توقيت العمل داخل المدرسة" بلغت المرتبة الأولى، بينما دراسة (الهاجري، 2004) حصلت عبارة أن مدراء المدارس يعارضون خروج المعلمين للبرامج الصباحية على المرتبة الثانية ودرجة موافق. المرتبة الثانية للعبارة (4) " عدم تقديم المساعدة للمتدربة في اختيار البرنامج التدريبي المتوافق مع احتياجاتها الفعلية"، بمتوسط حسابي قدره (3.85) وهي درجة " أوافق"، مما يعني أنها ثاني أهم المعوقات الشخصية من وجهة نظر المدرسات والمعلمات، وتعزو الباحثة ذلك لعدم مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربات وإعطاءهن فرصة في التعبير عنها. وجاءت في دراسة (الهاجري، 2004) عبارة أن المشرفون التربويون لا يساعدون المعلمين في اختيار البرامج المتوافقة مع احتياجاتهم التدريبية في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة بشدة.

ويعتبر أقل متوسطين هما العبارة (12) " تجاهل المدرسات لأفكار المشاركات وآرائهن" بمتوسط حسابي قدره (3.10) وهي درجة " محايد"، وقد تعزو الباحثة السبب في المحايدة إلى شخصية المدرسة ونظرتها للمتدربة، وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة (أبو عطوان، 2008) في تجاهل المدرسين لأفكار المشاركات وآرائهم حيث بلغت المرتبة الأخيرة، ثم العبارة (10) " عدم حصول المتدربة على معلومات جديدة من البرنامج التدريبي" بمتوسط حسابي قدره (3.26) وهي درجة " محايد". وقد تعزو الباحثة المحايدة إلى موافقة البرنامج التدريبي للاحتياجات المتدربة من عدم موافقتها.

ملخص نتائج السؤال الأول:

حصل مجال (المعوقات الإدارية) على متوسط حسابي عام قدرة (3.60) وهو أعلى متوسط حسابي في متوسط إجابات المعلمات والمدرسات بين باقي المعوقات الأخرى، مما يعني أن المعوقات الإدارية هي أهم معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمدرسات، ونرجع السبب في تفوق المعوقات الإدارية عن المعوقات الأخرى إلى مركزية الإدارة وأيضاً كثرة المدارس التي تنضم إلى إدارة مركز التدريب وما تسببه الكثرة من الضغوط في العمل وتشعب المشكلات. وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة (الهاجري، 2004) حيث جاءت المعوقات الإدارية هي أعلى متوسط من مجالات المعوقات الأخرى حيث بلغ المتوسط 1، 93.

وجاء في المرتبة الثانية (المعوقات الشخصية) بمتوسط حسابي عام قدرة (3.56) وهو ثاني أعلى متوسط حسابي في متوسط إجابات المعلمات والمدرسات، مما يعني أنه ثاني أهم معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمدرسات.

فيما جاء في المرتبة الثالثة (المعوقات الفنية) بمتوسط حسابي عام قدرة (3.5) وهو ثالث أعلى متوسط حسابي في متوسط إجابات المعلمات والمدرسات، مما يعني أنه ثالث أهم معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمدرسات، ونرجع السبب في أن المعوقات الفنية ليست بدرجة كبيرة، إلى ارتفاع المؤهلات الفنية عند عدد من القائمين على التدريب وزيادة الوعي لديهم. بينما دراسة (الهاجري، 2004) تساوت فيه المعوقات الشخصية مع المعوقات التدريبية (الفنية) حيث بلغت نفس المتوسط 1، 71.

والجدول التالي يوضح الفروق بين المتوسطات الحسابية لمعوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة

جدول (10) ملخص نتائج السؤال الأول

الرتبة	متوسط الدرجة	المتوسط الحسابي	معوقات تدريب المعلمات
1	أوافق	3.60	المعوقات الإدارية
3	أوافق	3.50	المعوقات الفنية
2	أوافق	3.59	المعوقات الشخصية
	أوافق	3.56	إجمالي المعوقات

السؤال الثاني: ونصه: "هل تختلف وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة وفقاً لمتغيرات (المسمى الوظيفي - نوع المدرسة)؟ وللإجابة على السؤال: تم استخدام اختبار (T-test) " للمتغيرين مستقلين " لإيجاد الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة " المعلمات والمدبرات " تعزى للمتغيرات وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (11) يوضح الفروق بين المسمى الوظيفي باستخدام اختبار (T-test)

المحاور	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
المعوقات الإدارية	مديرة	30	46.87	9.32	0.013	0.990	لا يوجد فروق
	معلمة	50	46.84	9.06			
المعوقات الفنية	مديرة	30	43.83	11.91	-1.037	0.303	لا يوجد فروق
	معلمة	50	46.56	11.06			
المعوقات الشخصية	مديرة	30	46.23	10.92	-0.241	0.810	لا يوجد فروق
	معلمة	50	46.88	11.98			
إجمالي المعوقات	مديرة	30	136.93	28.10	-0.501	0.618	لا يوجد فروق
	معلمة	50	140.28	29.43			

يبين الجدول (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، حيث مستويات الدلالة الاحصائية لقيم (T) أكبر من مستوى المعنوية (0.05) أي غير دالة إحصائياً، بمعنى أنه لا يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجابات افراد عينة الدراسة على معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض، وهو ما جاء متوافقاً مع دراسة أبو عطوان ودراسة الهاجري في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة.

2- بالنسبة للمتغير " نوع المدرسة ":

جدول (12) يوضح الفروق بين نوع المدرسة باستخدام اختبار (T-test)

المجالات	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
المعوقات الإدارية	حكومية	50	47.78	8.60	1.183	0.240	لا يوجد فروق
	أهلية	30	45.30	9.83			
المعوقات الحكومية	حكومية	50	47.54	9.68	2.072	0.042	يوجد

فروق			13.29	42.20	30	أهلية	الفنية
لا يوجد	0.053	1.985	9.68	48.74	50	حكومية	المعوقات
فروق			13.53	43.13	30	أهلية	الشخصية
يوجد	0.043	2.059	24.72	144.06	50	حكومية	إجمالي
فروق			33.33	130.63	30	أهلية	المعوقات

يتبين من الجدول (12) ما يلي:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة " المعلمات والمديرات " تعزى لمتغير (نوع المدرسة)، في مجال (المعوقات الإدارية) ومجال (المعوقات الشخصية): حيث مستويات الدلالة الاحصائية لقيم (ت) أكبر من مستوى المعنوية (0.05) أي غير دالة إحصائياً.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة " المعلمات والمديرات " تعزى لمتغير (نوع المدرسة)، في مجال (المعوقات الفنية) بالإضافة للدرجة الكلية لإجمالي المعوقات: حيث مستويات الدلالة الاحصائية لقيم (ت) أقل من مستوى المعنوية (0.05) أي دالة إحصائياً، وهذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي الأعلى وهن (المدارس الحكومية)

7. خلاصة بأهم نتائج الدراسة:

حيث أوضحت نتائج الدراسة الآتي:

1. موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الإدارية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض بدرجة كبيرة وأعلى متوسط حسابي بلغ 3، 60.
2. موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الشخصية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض جاء في المرتبة الثانية من المجالات حيث بلغ المتوسط الحسابي 3، 56.
3. موافقة أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الفنية في تدريب المعلمات أثناء الخدمة جاء في المرتبة الثالثة من المجالات وبلغ متوسطه الحسابي 3، 5.
4. أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول "معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض" تعزى لمتغير المسعى الوظيفي " مديرة أو معلمة".
5. أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة "المعلمات والمديرات" في مجال المعوقات الإدارية والشخصية تعزى لمتغير نوع المدرسة "حكومية أو أهلية"
6. أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة (المعلمات والمديرات) في مجال المعوقات الفنية بالإضافة إلى إجمالي المعوقات تعزى لمتغير نوع المدرسة؛ وذلك لصالح (المدارس الحكومية).

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية:

- 1- القران الكريم.
- 2- أبو عطوان، مصطفى عبدالجليل. (2008). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- 3- الأشقر، ياسر والعاجز، عصام.(2010). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) مج18، ع2، ص1-59.
- 4- بركات، زياد.(2010). الاحتياجات التدريبية للأزمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين. ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث بعنوان: تربية المعلم وتأهيله رؤى معاصرة. فلسطين: جامعة جرش الأهلية.
- 5- ثابت، مروة.(2009). تحديد الاحتياجات التدريبية: دراسة تطبيقية لموظفي مجموعة شركات أخوان ثابت. بحث مقدم للحصول على درجة البكالوريوس، كلية الإدارة الأعمال، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الحديدة
- 6- الجارودي، ماجدة.(2011). قيادة التحويل في المنظمات. ط1، الرياض: مكتبة الملك فهد للنشر.
- 7- الرازي، محمد بن أبي بكر.(1994). مختار الصحاح. بيروت: مكتبة لبنان.
- 8- الزهراني، بندر بن سعيد.(2010). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 9- السكارنة، بلال خلف.(2011). إتجاهات حديثة في التدريب. ط1. عمان: دار المسيرة. الرابط:
<http://kenanaonline.com/users/wageehelmorssi/posts/275199>
- 10- السكارنة، بلال خلف.(2011). طرق إبداعية في التدريب. ط1. عمان: دار المسيرة.
- 11- الطعاني، حسن أحمد.(2007). التدريب الإداري المعاصر. ط1. عمان: دار المسيرة.
- 12- الطعاني، حسن أحمد.(2009). التدريب مفهومه وفعالياته. عمان: دار الشروق.
- 13- العاجز، فؤاد علي.(2004). تقويم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمحافظات غزة. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) في الفترة من 21-22 يوليو.
- 14- عايش، أحمد جميل.(2010). تطبيقات في الإشراف التربوي. ط2. عمان: دار المسيرة.
- 15- عبيدات، ذوقان وعبدالحق، كايد وعدس، عبدالرحمن.(2011). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط14. عمان: دار الفكر.
- 16- عبيدات، سهيل أحمد.(2007). إعداد المعلمين وتميئهم. عمان: عالم الكتب الحديث.
- 17- العساف، صالح بن حمد.(2010). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء.
- 18- عساف، عبدالمعطي محمد.(2008). التدريب والتنمية الموارد البشرية -الأسس والعمليات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 19- عطاري، توفيق وعيسان، صالحة ومحمود، ناريمان.(2005). الإشراف التربوي: نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية. الكويت: مكتبة الفلاح.
- 20- اللحيص، عبدالجواد.(2009). واقع برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار بمنطقة الرياض في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم تعليم الكبار والتعليم المستمر، جامعة الملك سعود.
- 21- المبيضين، عقلة وجرادات، أسامة.(2012). التدريب الإداري الموجه بالأداء. القاهرة: منشورات جامعة الدول العربية.
- 22- محمد، الطيب والمبارك، عبد الصادق.(2010). كيف يكون التدريب ممتعاً. ط1. القاهرة: المكتب العربي للمعارف.

- 23- محمد، نادية. (2011). مبادئ تدريب المعلمين. تم استرجاعه في 2012/1/9 على الرابط
- 24- النفيسة، خالد بن عبدالرحمن. (2007). واقع استخدام المشرفين التربويين للتعليم الإلكتروني في تدريب المعلمين بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 25- الهاجري، فيصل. (2004). المشكلات التي تواجه المعلمين المتحقين ببرامج التدريب أثناء الخدمة بمركز التدريب التربوي بالدمام. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 26- هلال، محمد عبد الغني. (2003). دراسة الإحتياجات والتخطيط للتدريب. ط1. مصر: مركز تطوير الأداء والتنمية.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- 27- Bressoux, Francis Kramarz, Corinne Prost. (2008, December). **Teachers' Training, Class Size and Students' Outcomes: Learning from Administrative Forecasting Mistakes**, Germany,
- 28- Commons (2010). **Training of Teachers**, Children, Schools and Families Committee, Vol.1, 9 February, London: The Stationery Office Limited.
- 29- James C. Miller.(1993). "**Guides for on-the-job Training**", In Leadership In The Office, (N.y; American Management Association) pp90-91.

Abstract: The study aimed to identify the in-service teachers training obstacles in Riyadh schools from the teachers and manager's views and know the statistical significance differences between the sample members about teachers training obstacles during the service according to the study variables (career - the type of school). The current study adopted descriptive analytical method, where the study sample consisted of 80 teachers and directors from government and private schools in the stages of public education in Riyadh city. Study results showed approval of the study sample on administrative obstacles during training of in-service teachers in the schools of the city of Riyadh and significantly higher arithmetic average was 3.60, And approval of the study sample on administrative obstacles during training of in-service teachers in the schools of the city of Riyadh and it came in the second place where the mean was 3.56. Also study sample's approval on technical obstacles during in-service training of teachers in the third position of the fields where the arithmetic average was 3.5. Results of the study demonstrated that there were no statistically significant differences between the average responses of the study sample on "obstacles to in-service training of female teachers in the schools of the city of Riyadh " due to the variable of job title " school principals or teacher". And No statistically significant differences between the average responses of the study sample, "teachers and principals" in the field of administrative and personal obstacles attributed to school type "public or private".

Keywords: Obstacles, training, teachers, service, schools.
