

**الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية
(دراسة تطبيقية على مدرسي مدارس محلية ببربر
ولاية نهر النيل - السودان)**

د. خالد رحمة الله صالح*

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الوقوف ميدانياً على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية بربط بولاية نهر النيل - السودان من وجهة نظر هؤلاء المعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات. كان مجتمع الدراسة وهم معلمو المدارس الثانوية بمحلية بربط وعددهم 159 معلماً ومعلمة بنسبة (100%) (لأن المجتمع هو عينة الدراسة)، وقد اعتبرهم الباحث عينة لهذه الدراسة لإمكانية الإحاطة بهم. وبعد استخدام برامج (SPSS) لتحليل البيانات، توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها، أن الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية لمحلية بربط بالترتيب (التخطيط، وطرائق التدريس، إدارة الصف، التقويم) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقرير تلك الاحتياجات يرجع لمتغير المؤهل العلمي والخبرة التدريسية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير تلك الاحتياجات ترجع لمتغير النوع. وفي الختام وضع الباحث توصيات ومقترحات لدراسات مستقبلية. وهي أن تقوم وزارة التربية والتعليم بعقد مزيد من الدورات التدريبية للمعلمين في كافة مجالات العمل التربوي مع تقديم الحوافز المادية للمتدربين. وأن تتبنى كليات التربية إجراء دراسات أخرى على متغيرات مشابهة على أن يؤخذ رأي المتدربين في المجالات التي يرغبون في التدريب عليها.

Abstract

The aim of this study was to investigate the training needs of secondary school teachers in Berber locality, Nile River State, Sudan. From the perspective of the teachers, the researcher adopted the descriptive analytical method and the questionnaire as a tool for data collection. The study population was 159 teachers in Berber local schools (100%) (Because the community is the sample of the study), and the researcher considered them a sample of this study, not because of the possibility of them. After using (SPSS) programs to analyze the data, the researcher reached several results, the most important of which are that the training needs of the secondary school teachers in Berber locality in the order (planning, teaching methods, classroom management, assessment). In conclusion, the researcher has made recommendations and proposals for future studies. The Ministry of Education should hold more training courses for teachers in all fields of educational work with the provision of financial incentives. And that the faculties of education to conduct other studies on similar variables to take the opinion of trainees in the areas that they want to train them

المبحث الأول

الإطار العام

1. مقدمة:

لا يختلف اثنان حول أهمية التدريب ودوره الكبير في تجويد العملية التعليمية ورفع مستوى الأداء لدى معلمي المدارس والقائمين على العملية التعليمية في كافة مستوياتها، إذ يعتبر التدريس بدون التدريب حبيساً للماضي ولا يستطيع الاتصال أو التعايش مع الحاضر وبالتالي يكون عاجزاً عن أداء ما يسند إليه من مهام على الوجه المطلوب، فالتدريب يمثل عاملاً مهماً لنجاح العملية التعليمية (لذا فإن إعداد وتدريب القيادات التربوية والمدرسين أصبح علماً تطبيقياً له أسسه وبرامجه وفلسفته التي تشكل بدورها ركناً من أركان العملية التعليمية بل الركن الأهم منها) (فتحي محمد: 2008/11). لأن من يقوم بعملية التطوير في أي حقل أو مجال لا بد له من يمتلك أدوات هذا التغيير ويكون في مستوى يؤهله لكي يخطط وينفذ ويقود هذه العملية سعياً وراء تحقيق أهداف العملية التعليمية.

2. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

على الرغم من تزايد الاهتمام بتطوير النظام التعليمي والاهتمام بالتدريب على كافة المستويات من قبل إدارة التعليم بمحلية بربط إلا أن تدريب وتأهيل المعلمين لا يزال دون المستوى المطلوب كما تشير بعض التقارير التي تتم عادة عند تقويم التحصيل الدراسي بعد نهاية كل عام. وقد عزز هذه القناعة لدى الباحث بزيارة ميدانية قام بها إلى هناك واطلع فيها على بعض نماذج الدورات التدريبية التي تمت للمعلمين، وقد اتضح له أن معظمها لم يكن معد بطريقة علمية وفقاً للأسس العلمية التعليمية ومتماشياً مع الاحتياجات العلمية للمستهدفين، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعالي المدارس الثانوية في محلية بربط من وجهة نظرهم؟

2. ما درجة ترتيب الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المدارس الثانوية في محلية بربر من وجهة نظرهم؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $05 \leq \alpha$ في تقدير معلمي المدارس الثانوية في محلية بربر لاحتياجاتهم التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة أو النوع؟

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة في الأساس إلى الوقوف ميدانياً على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية بربر، ويمكن إجمال أهميتها في النقاط التالية:

- تتوصل الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المدارس الثانوية بمحلية بربر ميدانياً حتى يتمكن القائمون على أمر التدريب من تصميم دورت تدريبية بناءً على هذا التحديد الميداني.
- قد تصل الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة تمكن القائمين على أمر التعليم مستقبلاً من توجيه التدريب وفقاً لهذه الفروق.
- تعمل الدراسة على رسم خريطة تدريبية واضحة المعالم تساهم في دفع العملية التعليمية وترفع من قدرات معلمي المدارس الثانوية بمحلية بربر.

4. أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية حسب رأي الباحث، ويمكن صياغة ذلك في النقاط التالية:

1. منطقة الدراسة بمحلية بربر التي عملت بها لم تتم بها دراسة عن هذا الموضوع رغماً عن قدم التعليم بها مقارنة بمناطق أخرى.
2. موضوع الدراسة (الاحتياجات التدريبية) من المواضيع المتجددة والتي تتطلب قدراً كبيراً من التحديث حتى تتمكن من المواكبة في عالم متسارع الخطى.

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية [ممارسة تطبيقية على مدرسي مدارس محلية بربور ولاية نهر النيل - السودان] ←
قد تزود هذه الدراسة القائمين على الأمر توفير معلومات وبيانات قيمة تساعد
القائمين على أمر التدريب من وضع خارطة تدريبية مبنية على عمل ميداني حقيقي
تمكن معلمي المدارس الثانوية من القيام بدورهم تجاه العملية التعليمية على أكمل
وجه.

5. حدود الدراسة:-

1. الحدود الزمانية العام الدراسي (2017/2018).
2. الحدود المكانية: المدارس الثانوية - محلية بربور - ولاية نهر النيل - السودان.
3. الحدود البشرية: تجعل هذه الدراسة من معلمي المدارس الثانوية بمحلية بربور حدوداً بشرية لها.
4. الحدود الموضوعية: تحد هذه الدراسة موضوعياً بتحديد الاحتياجات التدريبية وما يلحق بها.
6. مصطلحات الدراسة:

- الاحتياجات التدريبية: مجموعة المتغيرات المطلوب احداؤها من معارف ومهارات بهدف إعداد الفرد وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه عمله بدرجة محددة من الجودة والاتقان (محمد: 2003/25).
- محلية بربور: تتبع لولاية نهر النيل بشمال السودان وهي سبع محلية من محليات ولاية نهر النيل (التمة، شندي، عطبرة، الدامر، بربور، أبو حمد، البحيرة)، وتقع على ضفة نهر النيل الشرقية على ارتفاع 334 متر فوق سطح البحر، وتقع بين خطي عرض 17.40 18.30- وخطي طول 32.20 34.20-، في الجزء الأوسط قبل محلية أبي حمد. وبعد محلية عطبرة غالب سكانها من قبيلة الرباطاب، وتشتهر بإنتاج الذهب، ويعتبر التعليم فيها متجزر وقديم. (موقع محلية بربور على الشبكة العنكبوتية).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

التدريب أهدافه وأهميته:

يعرف التدريب بأنه العملية التي يراد بها أحداث آثار ايجابية معينة في مجموعة من الناس، والتي يمكن عن طريقها مساعدة العاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر قيامهم بها في المستقبل (عبد الغني: 2007/ 42)، والمقصود بالكفاءة هنا كفاءة الفرد الفنية في أداء العمل المسند اليه وكفاءة المنظمة التي يعمل فيها كهيئة تمثل اتجاهات أفرادها ووفرة انتاجهم، فالتدريب هو نوع من التوجيه والارشاد والتنظيم في تخصص معين أو وظيفة أو مهنة معينة يهدف الى زيادة قدرة الفرد ومهاراته والى اعطائه قدرة أكبر في أداء العمل كما أنه نوع من التعليم التطبيقي الذي يرتبط بالمهارات اللازمة للعمل. وحتى يؤتي التدريب ثماره المرجوة لابد أن يبنى على أساس معين من الادارة والتنظيم الذي يعني تحليل عمل الفرد ومعرفة أجزائه وتفصيلاته وواجبات ومسئوليات وظيفته، وما يتطلبه عمله من خبرات وقدرات ومهارات وغير ذلك من المؤهلات، ثم يصمم البرنامج التدريبي بحيث يعالج نواحي الضعف ويزيد من كفاءة الفرد، وبحيث ينمي فيه الشعور بالرضا لإتقانه عمله واحساسه بأنه يقوم بعمل له قيمة حقيقية وأنه متخصص في ناحية معينة (ياغي: 2016/ 53).

يهدف التدريب في مفهومه الحديث إلى تحقيق الغرض الأساس الذي يقود إلى رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والميدانية المستحدثة في مجال عمله، وزيادة قدرة الفرد على التفكير الناقد بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى، فضلاً عن تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والآثار الاجتماعية المتصلة به والمرتبة عليه. (غنيمة: 2013/ 35). ويتضح أن برامج التدريب تختلف في أهدافها

الاحتياجات التدريبية للمعلمي المرحلة الثانوية [مراسته تطبيقية على مدرسي مدارس صليبية ببربر وإلية نهر النيل - السودان] ←
وطابعها ونمطها وأساليبها باختلاف الأغراض والمجالات التي تخدمها، ويترتب
على هذا بالطبع اختلاف محتوى التدريب ووسائله ونمط ادارته وتنظيمه، ولكننا مع
ذلك يمكن أن نتبين عدة عناصر مشتركة تجمع بينها، من أهمها: (زايد: 25/2009).

1. تحديد الهدف من التدريب تحديداً ووضوحاً. ولا شك أن وضوح الأهداف التي
ندرب عليها، وتحديد العناصر اللازمة لعمليات التدريب، من الأمور المهمة في
اعداد برامج التدريب وتنظيمها وادارتها واستفادة المدربين منها.
 2. تخطيط برنامج التدريب في ضوء الاتجاهات والمفاهيم والتغيرات المطلوب
احداثها على أساس من تحليل الوظائف ومسئولياتها.
- ويكتسب التدريب أهمية عظيمة بالنسبة للمعلمين باعتباره السبيل للنمو
المهني والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه
رفع مستوى أدائهم وبالتالي رفع انتاجية التعليم الذي هو ركيزة الجوانب الاخرى
للتنمية.

ومن ناحية أخرى فإنه من الطبيعي أن تتطلب مهنة التعليم نمواً مستمراً
للمعلمين بحكم أن ميادين التخصص العلمي ومواد الاعداد المهني تتطور مع الزمن
ومع التقدم العلمي الحادث في العالم، فتحدث فيها مكتشفات وتبرز حقائق جديدة
تعكس بالتالي متطلبات المهنة لرفع مستواها وتزويد المعلمين بأحدث ما وصل اليه
البحث العلمي في كل من ميدان التخصص العلمي والجانب المهني (جابر: 35/2010).
ذلك أن الارتقاء بمستوى مهنة التعليم يتطلب أن يكون الاعداد المهني عملاً ممتداً لا
ينتهي بتخريج المعلمين من كليات التربية، بل يمكن أن يتم ذلك أيضاً عن طريق ما
يطلق عليه تدريب المعلم أثناء الخدمة، وذلك بقصد الارتقاء بالمستوى المهني والعلمي
والثقافي للمعلم بما يكفل رفع مستوى الاداء في العمل والنمو الذاتي وتحقيق ما
يصبو اليه من تقدم ونمو في المهنة لا سيما والرسول صلى الله عليه وسلم يقول:
(إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). (الطبراني، 4386).

ولما كان التدريب المستمر عاملاً من عوامل الارتقاء بمهنة التعليم، لذلك وجب التخطيط

→ **جامعة القرآن الكريم وتأميل العلوم • عمادة البحث العلمي •**

والتنظيم الكافيين للقيام بهذه العملية لإتاحة الفرصة لجميع المعلمين بتلقي دورات تدريبية وفق سياسة موضوعة تكون موضع التقويم والتحسين باستمرار، وهذا ما درجت عليه التربية الإسلامية في منهجها، إذ يقول سفيان الثوري: (أول العلم الصمت، والثاني الاستماع، والثالث الحفظ، والرابع العمل به، والخامس نشره).
(العسقلاني: ط271).

لذلك فإن من بين القضايا التربوية المهمة التي تدور في محيط التربويين، قضية الاهتمام باختيار المعلم واعداده وتدريبه. ويعود ذلك الاهتمام الى أنه يكاد يكون هناك اجماع على أن المعلم هو أهم عامل في العملية التربوية حتى ولو كانت المناهج الدراسية ليست على المستوى المطلوب، فباستطاعة المعلم أن يعوض النقص في هذه المناهج بما يحدثه من أثر طيب في تلاميذه. ومهما تطورت أساليب وأدوات التربية ومهما استخدمت من تكنولوجيا حديثه في التعليم فإننا لا نتصور أن يأتي اليوم الذي نجد أنفسنا فيه وقد استغنينا عن المعلم. والرسول صلى الله عليه وسلم يقول: (إنما بعثت معلماً). (أحمد (المسند): 8729).

تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة أساس في أي عملية تدريب ومرحلة سابقة لتصميم أي برامج تدريبي إذ يؤدي غياب هذه الخطوة إلى مضاعفة الجهد والوقت والمال (درة: 35/2001)، ويتم خلال عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تحليل عمل المعلم أولاً ومعرفة احتياجاته ومسؤولياته والمهارات والخبرات اللازمة له، بحيث تؤدي عملية التدريب لاحقاً إلى شعور المعلم بالرضا والارتياح، وفي ضوء عملية تقدير الاحتياجات التدريبية يتم تحديد عناصر خطة التدريب واهدافها واختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق تلك الأهداف وتحديد الأشخاص الذين يقومون بالتدريب ويمكن هنا الإشارة إلى أهم الطرق المتبعة في تحديد الاحتياجات التدريبية وهي: (الطراونة: 25/2000).

1. مدخل تحليل المنظمة:

الاحتياجات التدريبية للمعلم، المرحلة الثانوية (مراعاة تطبيقية على مدرسي مدارس مطية بربور وإلية نهر النيل - السودان) ←
وتأتي أهمية هذه الطريقة في كونها تشمل على دراسة المؤسسة التعليمية بكافة مكوناتها من حيث اهداف المؤسسة ورؤيتها المستقبلية ووسائلها لتحقيق هذه الأهداف كما تشمل مكونات المؤسسة وأساليبها في العمل وتحليل هيكلها الوظيفي وتفصيلاته.

2. مدخل تحليل الوظيفة:

يتم ذلك من خلال الوصف الوظيفي للوظيفة المعينة وهنا تتم مقارنة الوصف الوظيفي وكفاءة شاغلها والاتجاهات اللازمة لتطوير إدارته.

3. تحليل الفرد:

هنا يتم قياس أداء العامل نفسه وتحديد ما ينقصه من مهارات، ثم العمل على إكمال المهارات الناقصة. وخلاصة القول فإن تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً في غاية الأهمية ويعتبر الخطوة الأولى والأساس لسلسلة الحلقات المترابطة والتي تُكون في مجملها العملية التدريبية وهي الأساس الذي يقوم عليه التدريب الفعال لتحقيق الكفاءة وفي أداء المعلمين وإكسابهم المعلومات والاتجاهات التي تساعدهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية، ذلك لأن المعلم قائد تربوي يتطلب أن تكون لديه معارف ومهارات تؤهله للقيام بهذا الدور.

تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تبرز أهمية التدريب في أثناء الخدمة كمصدر أساس من مصادر انماء الموارد البشرية وتنشيط رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما ويعد التدريب الجانب المكمل لمرحلة إعداد الأفراد في الوظائف والمهن المختلفة. (سلام: 22/2006)، التدريب أثناء الخدمة مهما تنوعت أشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة انما يستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الانتاجية والامكانيات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أقصى إنتاج ممكن، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد.

وإذا كان التدريب في أثناء الخدمة في الوقت الحاضر أصبح يشكل ضرورة لازمة في جميع المهن والوظائف والقطاعات، فإنه في مهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً، لأن عصرنا الحاضر يحفل بتطورات واكتشافات مستمرة، فهناك مشكلات عديدة تعترض العمل التعليمي وتجعل تدريب المعلمين ضرورة ماسة تقتضيها طبيعة تطور مفاهيم التربية وتجدها وتنوع أساليب التدريس والوسائل التعليمية، وذلك لكي يتسنى للمعلمين مواكبة التطورات المختلفة واكتساب المعارف والخبرات الجديدة وبنائها وتطويرها. (شحاتة: 62/2013).

ذكرنا من قبل أن الأقبال الشديد على التعليم في محلية بربر واستجابة الحكومات لرغبة الجماهير وقيامها بالتوسع فيه، قد أوجد عدداً من المشكلات المتصلة بإعداد المعلم، مثل تأهيل المعلمين أثناء الخدمة الذين عينوا دون حصولهم على مؤهلات تربوية أو علمية مناسبة بسبب النقص الشديد في المعلمين، وتدريب المعلمين أثناء الخدمة الذين انقضت على تخرجهم فترة طويلة لتزويدهم بالمستحدث في العلوم المختلفة كالرياضيات الحديثة والعلوم واستخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة في المدارس. وعليه فإن عملية إعداد المعلم يجب أن ينظر إليها على أنها عملية مستمرة لا تتوقف عند تخرجه من الجامعة، بل يجب متابعة المعلمين بالتدريب والتوجيه مستخدمين شتى الوسائل كالاتصال بالمراسلة والتلفزيون والراديو، وعقد حلقات المناقشة والتدريب وغير ذلك من الأساليب مع إشراك كليات التربية ونقاباتهم في هذا الجانب المهم من الإعداد.

فالقدرة على تدريس مادة من المواد بصورة ناجحة ومستمرة لا يمكن تنميتها إلى أقصى حدودها أثناء أربع سنوات أو خمس وهي السنوات التي يستغرقها إعداد المعلم قبل الخدمة، لكن ذلك يتطلب أن يستمر إعداد المعلم مهنيًا طوال مدة ممارسته لعملية التدريس، فالإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة مهنة التعليم، وقد يكون الاهتمام بإعداد المعلم قبل الخدمة مهماً ولكن يستحسن أن تكون برامج الإعداد أثناء الخدمة على اختلاف

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية [مراسته تطبيقية على مدرسي مدارس مطية بربر ولاية نهر النيل - السودان] ←
مستوياتها امتداداً طبيعياً لبرامج الإعداد قبل الخدمة، سعياً لرفع كفاءتهم المهنية،
ومن ثم زيادة اسهامهم في مجالات التنمية الأخرى. (علي: 2006/30). إذن التدريب
ما هو إلا محاولة من القائمين على الأمر لتضييق الفجوة القائمة بين نظام التعليم
وأنواعه وبين مجالات العمل المطلوب، إذ يحتاج الخريجون على اختلاف مستويات
تحصيلهم إلى قدر معين من التدريب، كما يحتاجون إلى إعادة التدريب من وقت
لآخر. (الخطيب: 2003/13).

ثانياً: الدراسات السابقة:

سوف يتناول الباحث الدراسات السابقة، هنا وفق منهجية محددة مركزاً
عليها من حيث الهدف والمنهج والتجمع والعينة واهم النتائج. ثم في النهاية تعقد
مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
1. دراسة خالد فضل (2006):

بعنوان (الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية ولاية الخرطوم)،
هدفت الدراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية بولاية
الخرطوم، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة
للدراسة، وتكون مجتمع هذه الدراسة من (84) مديراً، وتوصلت الدراسة لنتائج
أهمها أن درجة الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم كانت
بدرجة كبيرة جداً أما درجة الحاجة للقوانين وإدارة الجودة الشاملة والإدارة
التعليمية كلها كانت بدرجة جيدة. كما أوصت الدراسة بقيام دورات تدريبية مكثفة
لمديري المدارس في جوانب تكنولوجيا التعليم.

2. دراسة محمد صالح محمد (2008):

بعنوان: (الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين بوزارة التربية بالخرطوم)
هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين في وزارة التربية
والتعليم ولاية الخرطوم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات التعليمية
بالوزارة وعددهم (45)، وقد اعتبرهم الباحث عينة لدراسته، وقد استخدم الباحث
المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لجمع معلوماته. أظهرت نتائج الدراسة أن مجال

جامعة القرآن الكريم وتأميل العلوم • عمادة البحث العلمي •

العمليات القيادية جاء في المرتبة الأولى ضمن الاحتياجات التدريبية، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الذين يعملون في رئاسة الوزارة مقارنة بمن يعملون خارجها. ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات العينة تجاه الحاجات التدريبية تعزى لمتغير النوع.

3. دراسة نوال (2008):

بعنوان: (الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في عدن) هدفت الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية. تكون مجتمع الدراسة من (209) مديراً من الجنسين، استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس كانت عالية في جميع المجالات، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات الجنس / المؤهل. واوصت هذه الدراسة بأن تكون الدورات التدريبية للمعلمين برغبتهم.

4. دراسة الخميسي (2009):

بعنوان: (الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بالقصيم) هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية في المجال الإداري والتربوي والشخصي ومعرفة أثر المتغيرات الآتية: المؤهل، الخبرة، النوع. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات واستخدم المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة. كان مجتمع وعينة الدراسة مديري المدارس الابتدائية بالقصيم وعددهم (25) مديراً ومديرة. توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

4. دراسة أنور الحكيمي (2013):

بعنوان: (الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بمحافظة الحديدة باليمن) هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية في محافظة الحديدة في اليمن، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات الدراسة. (مؤهل، نوع، خبرة). استخدم الباحث المنهج الوصفي

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الثانوية (مراصة تطبيقية على مدرسي مدارس محلية بربور وإبنة نهر النيل - السودان) ←
والاستبانة وسيلة لجمع المعلومات، تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة التربويين
وعددهم (78). توصل الباحث إلى النتائج الآتية. أن القيادات التربوية في مكتب
التعليم بالحديدة في حاجة ماسة وملحة للتدريب في جميع المجالات (تخطيط،
تنظيم، قيادة تربوية). وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.5
تعزى لمتغيرات المؤهل، الخبرة. واوصت الدراسة بأن تقوم دراسات أخرى مكمله
لها في الجوانب التي لم تطرق لها.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في الغرض الذي كان
تحديد الاحتياجات التدريبية، كما اتفقت معها في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي
التحليلي، وكذلك في الأداة المستخدمة وهي الاستبانة.
أما جوانب الاختلاف فقد تمثلت في المجتمع والعينة، فالمجتمع في الدراسة
الحالية هم معلمو المدارس الثانوية بمحلية بربور بينما كانت العينة في الدراسات
الأخرى متنوعة فكانت مديري المدارس الثانوية ولاية الخرطوم (دراسة خالد فضل)
ومديري المدارس الثانوية في عدن (دراسة نوال) أما دراسة (أنور الحكيمي)
ودراسة (محمد صالح) فكان المجتمع فيها القيادات التربوية في وزارة التعليم.
وأخيراً دراسة (الخميسي) فكان مجتمعها مديري المدارس الابتدائية في منطقة
القصيم بالسعودية.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في موضوع تبويب البحث
وبعض الاضاءات في جوانب الاطار النظري والادبيات المتعلقة به. تميزت الدراسة
الحالية على حسب علم الباحث باهتمامها بالاحتياجات التدريبية بشريحة المعلمين
الذين يمثلون الأداة التنفيذية التي لها دور فعال في انجاح العملية التعليمية. كما
الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختبار منهج الدراسة وفروضها.

المبحث الثالث

منهج الدراسة الميدانية وإجراءاتها

يتناول الباحث في هذا المبحث وصفاً مفصلاً للإجراءات المنهجية التي اتبعها في تنفيذ الدراسة الميدانية من حيث المنهج المستخدم ووصف مجتمع الدراسة وعينتها ووصف لأداة الدراسة الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها، وكذلك الأساليب الإحصائية المتبعة كما موضح.

أولاً: منهج الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة ووفقاً للأدب التربوي الذي اطلع عليه الباحث، فقد وجد أن أنسب المناهج وأكثرها ملائمة لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يصف الظاهرة والواقع ويعبر عنهما كمياً ونوعياً دون تحيز الباحث. (أبوعلام: 17/2013).

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمدينة بربور والبالغ عددهم (159) معلماً ومعلمة موزعين على (12) مدرسة. ونسبة لإمكانية الاحاطة بمجتمع الدراسة فقد اعتبر الباحث أن المجتمع هو عينة الدراسة، ويمكن التعبير عن عينة الدراسة حسب المتغيرات (نوع، خبرة، مؤهل علمي) بالأرقام كالآتي:

جدول رقم (1)

يوضح توزيع عينة الدراسة على مدارس المحلية

المدرسة	المكان	عدد المعلمين	عدد المعلمات	مجموع المعلمين
1. بربور الثانوية بنين	بربور	7	7	14
2. بربور الثانوية بنات	بربور	7	6	13
3. بربور الثانوية النموذجية بنين	بربور	6	6	12
4. بربور الثانوية النموذجية بنات	بربور	6	7	13
5. السلمة الثانوية بنات	السلمة	6	8	14

12	5	7	السلمة	6. السلمة الثانوية بنين
15	5	10	كنور	7. مدرسة إبراهيم طلب
15	12	3	السعدابية	8. مدرسة السعدابية الثانوية بنات
11	3	8	السعدابية	9. مدرسة السعدابية الثانوية بنين
12	3	9	دار مالي	10. مدرسة دار مالي الثانوية بنين
14	7	7	دار مالي	11. مدرسة دار مالي الثانوية بنات
14	7	7	العبيدية	12. مدرسة العبيدية الثانوية بنات
159	79	83		إجمالي المعلمين

المصدر: الدراسة الميدانية 2017.

جدول رقم (2)

يوضح التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
36.5%	58	1/ جامعي فقط (تربوي)
45.9%	73	2/ جامعي فقط (غير تربوي)
17.6%	28	3/ فوق الجامعي
100%	159	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية 2017

يلاحظ من الجدول رقم (2) ان الغالبية العظمى من أفراد العينة يحملون مؤهل جامعي غير تربوي حيث بلغ عددهم 73 فرداً بنسبة (45.9%) أي ما يقرب من النصف، ويرجع الباحث ذلك إلى طبيعة المنطقة غير الجاذبة والصعبة نوعاً ما الأمر الذي يجعل المعلمين لا يفضلونها مما قاد إدارة التعليم إلى فتح التعيين لكافة الخريجين حتى غير التربويين. أما الحاصلون على دراسات عليا فقد بلغ عددهم 28 فرداً بنسبة 17.6% وهي نسبة ليست بسيطة ويرجع ذلك لإمكانية الحصول على الدراسات العليا بالجامعات الولائية حالياً، جامعات (وادي النيل، شندي) دون الحاجة إلى الذهاب إلى العاصمة كالسابق.

شكل رقم (1)

يوضح التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



جدول رقم (3)

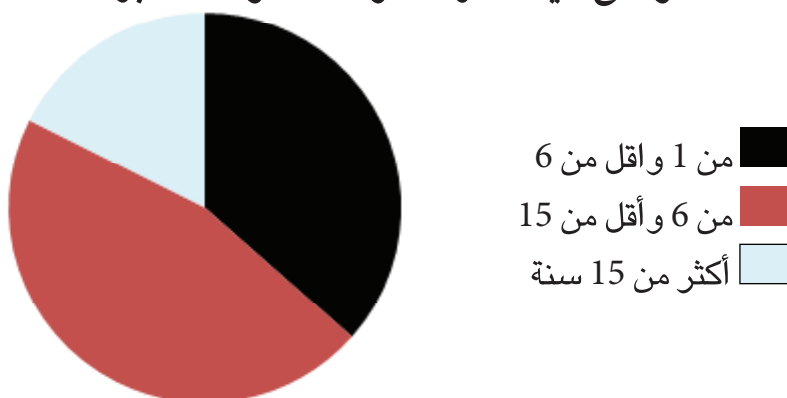
يوضح عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

الخبرات	العدد	النسبة المئوية
من 1 وأقل من 6	53	33.3%
من 6 – 15	73	45.9%
أكثر من 15 سنة	33	20.8%
المجموع	159	100%

المصدر: الدراسة الميدانية 2017م.

شكل رقم (2)

يوضح عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة



جدول رقم (4)

يبين أفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	83	52.2%
أنثى	76	47.8%
المجموع	159	100%

المصدر: الدراسة الميدانية 2017م

يلاحظ من الجدول أعلاه رقم (4) أن عدد الإناث 76 بنسبة 47.8% وهي نسبة مرتفعة شيئاً ما. ولعل ذلك يرجع إلى أن تعليم البنات في محلية بربور بدأ مبكراً وأن مستوى الوعي أيضاً مرتفع، لذا نجد أن عدد البنات الحاصلات على التعليم الجامعي كبير. كما أن هناك ظاهرة بدأت تطل برأسها بعد اكتشاف الذهب بالمنطقة، وهي تسرب المعلمين الذكور وهجرهم لمهنة التعليم باعتبارها مهنة طاردة وأن العمل في مجال التعدين يدر دخلاً وثيراً لا يقارن بمهنة أخرى. ولا يزال هذا الهدر مستمراً. كل هذه الأسباب جعلت نسبة الإناث مرتفعة شيئاً ما.

شكل رقم (3)

يبين أفراد عينة الدراسة حسب النوع



المصدر: الدراسة الميدانية 2017م

صمم الباحث بعد اطلاعه على دراسات مشابهة استبانة مكونة من (4) محاور لتغطي الاحتياجات التدريبية المطلوبة وكل محور مكوناً من عدد من العبارات وكان عنوان المحاور (إدارة الصف وبه 15 عبارة، مجال التخطيط وبه 12 عبارة، مجال طرائق التدريس وبه 11 عبارة، مجال التقويم وبه 10 عبارات).

صدق وثبات الاستبانة:

عرضت الاستبانة على عدد من المختصين للتأكد من صدقها، فتمت الموافقة على المحاور الأربعة وعناوينها ولكن عدلت العبارات فصار عدد العبارات (10) في كل محور، وللتأكد من ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار) حيث وزعت الاستبانة على عينة تجريبية قوامها (20) معلماً من مجتمع الدراسة وطلب منهم الاجابة على جميع أسئلة الاستبانة، وبعد أسبوعين أعيد الاختبار مرة أخرى وتم رصد درجات الاختبارين وحساب معامل الارتباط وفقاً لقانون بيرسون، وقد بلغ (0.91) وهي نسبة عالية. بعد ذلك وزعت الاستبانة على عينة الدراسة للمنها ثم تم استرجاعها بواسطة إدارات المدارس حيث وزعت (159) استبانة واسترجعت (154) حيث فقدت (5) وعبئت (4) بطريقة غير صحيحة وأصبحت الاستبانات الصالحة (150) فقط. هي التي تمت عليها الدراسة. وقد عرضت الاستبانة على عدد (5) أساتذة جامعيين للتحكيم، وسوف يذكر الباحث أسماءهم في قائمة الملاحق.

المعالجات الإحصائية:

- للحصول على نتائج صحيحة ومعبرة استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ولك لا يجاد الآتي:
1. معامل ارتباط بيرسون (pearson). لإيجاد الصدق والثبات للاستبانة المستخدمة.
 2. اختبار (T.test) لإيجاد الفروق في الحاجة للاحتياجات التدريسية حسب متغيرات الدراسة.

المبحث الرابع

مناقشة النتائج وتحليلها وتوضيحها

نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي نصه (ما الاحتياجات التدريبية اللازمة

لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية بربور

أولاً: رأي عينة الدراسة حول الحاجة للتدريب على إدارة الصف.

جدول رقم (5)

إدارة الصف

تقدير الدرجة	ترتيب الحاجة	الإحراق العياري	المتوسط الحسابي	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		إدارة الصف
				%	ن	%	ن	%	ن	
كبيرة جداً	1	0.67	2.55	12%	18	26.7%	40	61%	92	1. أقر على حفظ النظام داخل الصف.
كبيرة	5	0.85	2.29	25.2%	39	20%	30	54.7%	81	2. أتعامل مع الطلاب بالحسنى.
كبيرة	3	0.78	2.40	18%	27	24%	36	58%	87	3. أساعد الطلاب في حل المشاكل التي تواجههم بأنفسهم.
متوسطة	7	0.75	2.45	15%	23	24.7%	37	60%	90	4. أنمي الروح القيادية لدى الطلبة.
كبيرة	4	0.64	2.61	8.7%	13	21%	30	70%	107	5. أشجع الطلبة على المشاركة في اتخاذ القرارات.
متوسطة	6	0.76	2.48	16%	24	20%	30	64%	96	6. أتعامل مع الطلبة ذوي المهارات الإبداعية لتطورها.
ضعيفة	10	0.57	2.67	5.3%	8	22%	33	72.7%	109	7. أشوق الطلبة لموضوع الدرس.
كبيرة جداً	2	0.63	2.53	10.7%	16	26%	39	63%	95	8. أتعامل مع آراء الطلاب في أي مجال.
متوسطة	8	0.63	2.63	8%	12	20%	31	70%	107	9. أنمي ثقة التلميذ في نفسه.
ضعيفة	9	0.54	2.52	20%	30	20%	30	60%	90	10. استقل الأحداث لتنمية أذهان الطلاب.

المصدر: الدراسة الميدانية 2017

من الجدول رقم (5) نلاحظ أن العبارة رقم (1) نالت أعلى تقدير وهذا يشير بوضوح إلى أهمية عملية ضبط الصف المدرسي. والتي تعني في أبسط معانيها (مجموعة من الأنشطة التي يستخدمها المعلم في تنمية الأنماط السلوكية المناسبة

لدى الطلاب وحذف الأنماط غير المناسبة وتنمية العلاقات الإنسانية الجيدة وخلق جو اجتماعي فعال. (زيتون 2006/435). كما تشير إلى إدراك المعلمين المتعاضم لأهمية أن يكون هناك جو يتسم بالهدوء ليساعد على عملية التفاعل المستمر بين المعلم والطلاب وبين الطلاب أنفسهم، وقطعاً لا نعني الهدوء الناتج عن الخوف بقدر ما نعني ذلك الهدوء الذي ينبع من رغبة الطلبة أنفسهم، وتفسير الباحث لاحتلال هذه العبارة المركز الأول بين رصيفاتها، يرجع ذلك الإدارة العميق لدى عينة الدراسة إلى اهتمامهم بضرورة أن تكون روح المشاركة والهدوء حتى يسود الانضباط ونحقق أهداف الدرس. وبالرجوع للجدول نفسه نجد أن العبارة رقم (8) نالت الترتيب رقم (2) ولعل السبب في ذلك يرجع لكون الطلاب في المرحلة الثانوية يشعرون بأنهم قد أصبحوا في طور يجب أن يتم التعامل معهم بطريقة مختلفة عن الطريقة التي يعاملون بها في مرحلة الأساس وبالتالي التعامل الحضاري الذي يحفظ لهم كرامتهم يكون من الضرورة بمكان، ويكون هذا التعامل في أرقى درجاته بأن نساعد الطلاب على حل مشكلاتهم بأنفسهم دونما حاجة إلى غيرهم مما يشعروهم بأنهم قد تجاوزوا طور الطفولة وهذا يعزز لديهم شعوراً طيباً وهذا ما حملته العبارة رقم (3) ونفس الفهم تحمله العبارة رقم (5) التي جاء ترتيبها (4) وكلما كان المعلم قريباً من طلابه ومشاركاً لهم كلما ساهم في رفع روحهم المعنوية خصوصاً إذا أشركهم في العملية التعليمية. ويأتي في ختام الترتيب العبارة رقم (7) لكونها مكتملة لما سبقها من عبارات.

جدول رقم (6)

الحاجة التدريبية

رأي عينة الدراسة حول احتياجاتها التدريبية (طرائق التدريس)

تقدير الدرجة	ترتيب الحاجة	الإنجاز المعياري	التوسط الحسابي	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		طرق التدريس الحديثة
				%	ن	%	ن	%	ن	
كبيرة جدا	5	0.68	2.11	18%	25	53.5%	80	28%	45	1. أقدر على ربط المحتوى الدراسي بالأهداف.
كبيرة جدا	2	0.54	2.23	6.7%	10	26.7%	40	63%	100	2. أطبق أساليب تدريس حديثة.
كبيرة	3	0.47	2.30	30%	50	13.3%	20	51%	80	3. أراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
كبيرة	4	0.70	2.35	8.7%	13	46.7%	70	44.7%	67	4. استعمل عبارات تعزيز متنوعة
متوسطة	8	0.65	2.30	12.7%	19	38%	57	49.3%	74	5. أقدر على تحليل محتوى الدرس بصورة جيدة.
كبيرة	1	0.62	2.35	12.7%	19	47.3%	71	40%	60	6. أقدم الجديد في مجال التعليم
متوسطة	3	0.55	2.50	4%	6	23.3%	35	71%	105	7. استخدم وسائل تعليمية مناسبة.
ضعيفة	10	0.57	2.40	30%	50	20%	30	46.7%	70	8. اشرك الطلاب في الدرس.
ضعيفة	9	0.44	2.32	46.7%	70	30%	50	20%	30	9. أمهد بأسئلة مناسبة.
متوسطة	4	0.63	2.60	16.7%	25	66.7%	100	16.7%	25	10. أربط التدريس الصفي بالنشاط المدرسي اللاصفي.

المصدر: الدراسة الميدانية 2017

من الجدول رقم (6) نلاحظ أن العبارة رقم (6) قد نالت الترتيب رقم (1) ولا غرابة في ذلك إذ أن الهدف الأساس من العملية التعليمية وكل ما يصاحبها من تبعات الغرض منه تقديم الجديد في مجال التعليم وهو المعيار الذي يقاس به تحقيق الأهداف، ولا يتم تقديم هذا الجديد إلا بمعرفة طرائق تدريس حديثة ومواكبة، إذ أن العملية التعليمية عملية متطورة باستمرار وهذا عين ما أشارت إليه الفقرة رقم (2) التي ترتيبها (2) وغير بعيد من هذا استخدام الوسائل التعليمية الحديثة والمواكبة، وهذا هو الاتجاه الحديث في التدريس غير أن هذه الوسائل لا بد من التدريب عليها حتى تقوم بوظيفتها على الوجه الأكمل، لذلك جاءت الفقرة رقم (7) بالترتيب (3) حاملة هذا المعنى. وإذا

→ جامعة القرآن الكريم وتأميل العلوم • عمادة البحث العلمي • تكاملت هذه النقاط فإنه من المؤكد أن يتمكن المعلم من تقديم ما هو مفيد وقيم للطلاب. وجاءت الفقرة (10) بالترتيب (4) متقدمة على الفقرات (7) - (8) - (9) لتؤكد إلمام المعلمين بالقدرة والمعرفة في ربط النشاط المدرسي الصفي بالنشاط خارج الصف فهما مكملان لبعضهما البعض، وتأتي أهمية التدريب هنا لتزويد المعلمين بطرائق ابتكار أنشطة لا صفية ومتلائمة مع قدرات الطلاب وإمكانية المؤسسة التعليمية ويفضل أن تكون مستوحاة من البيئة المحلية للطلاب.

جدول رقم (7):

يوضح (رأي عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية) (التخطيط)

التقدير الدرجة	رتبة الحاجة	الإحراق العباري	المتوسط الحسابي	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		التقويم
				%	ن	%	ن	%	ن	
ضعيفة	10	0.72	1.92	16.7%	25	16.75	25	66.7%	100	1. لدي إلمام كافي بالتشريعات واللوائح وتطبيقها.
ضعيفة	9	0.85	1.86	33.3%	50	20%	30	46.7%	70	2. اجري البحوث التربوية في مجال التخطيط.
كبيرة جدا	3	0.93	1.90	40%	60	46.7%	67	21.3%	23	3. أعد خطط يومية قابلة للتعديل
كبيرة	5	0.85	2.01	33.3%	50	32%	48	34.7%	52	4. أصيغ الأهداف التعليمية بشكل جيد.
متوسطة	7	0.74	1.32	29.3%	44	46.7%	70	24%	36	5. أراعي التسلسل عند عرض المادة الدراسية.
كبيرة	4	0.64	1.91	13.3%	20	20%	30	6.7%	100	6. اتمن العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي.
كبيرة جدا	2	0.97	2.03	6.7%	10	38.7%	58	54.7%	82	7. لدي إلمام كافي بأساليب التخطيط التربوي.
كبيرة جدا	1	0.65	2.7	40%	60	33.3%	50	26.7%	40	8. أخطط للعملية التربوية من داخل المدرسة.
متوسطة	6	0.82	1.51	26.7%	40	26.7%	40	46.7%	70	9. أقدر على التوظيف الأمثل لإمكانيات الطلاب.
متوسطة	8	0.76	1.72	33.3%	50	46.7%	70	20%	30	10. أضع خطة إشرافيه ومتابعة تنفيذها.

المصدر: الدراسة الميدانية 2017م

الاحتياجات التدريبية للمعلمي المرحلة الثانوية [ممارسة تطبيقية على مدرسي مدارس مطية بربر وإلية نهر النيل - السودان] ←

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن العبارة رقم (8) قد نالت الترتيب رقم (1) وهذا يشير بوضوح إلى أن المعرفة بأساليب التخطيط يجب أن تسبق أي خطوة من الخطوات الأخرى. لأن من غير معرفة بهذه الأساليب يستحيل أن نضع خطأً تحقق اهداف العملية التعليمية ونكون في هذه الحالة كمن يمشي معصوب العينين، ولا يمكن الإلمام بالأساليب الحديثة في التخطيط التربوي إلا عن طريق الدراسة وإجراء البحوث الميدانية. وهذا ما تشير إليه الفقرة رقم (7) التي نالت الترتيب (2). أما الفقرة (3) فقد نالت الترتيب (3) مما يؤكد أهمية وضرورة وضع خطة مرنة قابلة للتطبيق خصوصاً في حالة عدم ثبات واستقرار العام الدراسي. أما العبارة رقم (1) فقد نالت الترتيب (5) أشارت إلى ضرورة صياغة الأهداف التعليمية بشكل جيد وهذا لا يتم إلا من خلال الممارسة والتدريب بالإضافة إلى ترابط عناصر الخطة ومراعاة التسلسل عند عرض المادة التدريسية مما يرسخ المعلومة في ذهن الطالب وتحقق الأهداف التعليمية.

جدول رقم (8)

المجال الرابع التقويم

رأي عينة الدراسة حول احتياجاتهم التدريبية (التقويم)

تقدير الدرجة	ترتيب الحاجة	الإنصاف المعياري	المتوسط الحسابي	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		يحتاج المعلم للتدريب على
				%	ن	%	ن	%	ن	
كبيرة جداً	10	0.67	2.47	20%	30	13.3%	20	66.7%	100	1. أوفر بنك لأسئلة الاختبارات.
كبيرة جداً	2	0.85	2.53	13.3%	20	26.7%	40	60%	90	2. امتلك مهارة تحليل نتائج الاختبارات.
كبيرة	3	0.86	2.36	26.7%	40	26.7%	40	46.7%	70	3. أوظف نتائج الاختبارات في تحسين تعليم الطلبة.
متوسطة	6	0.95	2.16	13.3%	20	49.3%	74	37.3%	56	4. أوفر تغذية راجعة للطلاب من درجاتهم التعليمية.

5. اقدر على بناء الاختبارات بأنواعها المختلفة.	78	52%	22	14.7%	50	33.3%	2.27	0.84	1	ضعيفة
6. أنواع أساليب التقويم وفقا لتنوع الأهداف.	36	24%	50	33.3%	64	42.7%	2.35	0.75	4	كبيرة
7. أعد الاختبارات الشخصية قبل التعليم وبعده.	96	64%	22	14.7%	32	21.3%	2.47	0.84	9	ضعيفة
8- أدرّب الطلاب على تقويم أنفسهم ذاتيا.	108	72%	12	8%	40	26.7%	2.86	0.75	7	متوسطة
9. أتابع الاختبارات وتوظيف نتائجها لتطوير العملية التعليمية.	97	46.7%	23	15.3%	30	20%	2.90	0.71	5	كبيرة
10. استخدم التقويم المرحلي.	50	33.3%	38	25.3%	62	41.3%	2.31	0.72	8	متوسطة

يتفق التربويون على أهمية التقويم في العملية التعليمية فهو البوصلة التي تشير إلى اتجاه تحقيق الأهداف التعليمية. وتعد الاختبارات بأنواعها المختلفة واحدة من أهم أدوات قياس الأداء. لذلك نجد العبارة رقم (5) احتلت المرتبة رقم (1) من بين العبارات المختلفة ولعل مرد ذلك إلى أن عينة الدراسة ومن خلال خبرتهم في مجال التدريس نجدهم واعين بحاجاتهم إلى التدريب على بناء هذه الاختبارات وليس بناءها وحسب بل وتحليلها أيضاً، لأن عملية التحليل تعطينا المؤشر الحقيقي وتضع يدنا على مناطق القوة ومكان الضعف حتى نعمل على تعديل مسار العملية التعليمية بما يحقق الأهداف. وهذا ما أشارت إليه الفقرات (5)، (2) على التوالي، أما الفقرة رقم (3) التي ترتيبها (3) تأتي مكملة للفقرات السابقة وتشير إلى الغرض من وضع تحليل تلك الاختبارات وهو تطبيق نتائج الاختبارات في تحسين مستوى الطلاب ورفع قدراتهم التحصيلية. وتتفق الفقرتان (4، 8) في الهدف وهو جعل الطلاب مشاركين في عملية التقويم من خلال تدريبهم على التقويم الذاتي وهذه درجة متقدمة من المشاركة، وهذه العملية تساعد الطلاب على اكتشاف نقاط الضعف عندهم ومعالجتها ومعرفة نقاط القوة وتعزيزها. وتشير إجابات عينة الدراسة على وعي متقدم تجاه الواقع الذي يحيط بالعملية التعليمية والإشكالات التي تعاني منها

الاحتياجات التدريسية لمعلمي المرحلة الثانوية [ممارسة تطبيقية على مدرسي مدارس محلية بربور وإبنة نهر النيل - السودان] ←
وتعد إجاباتهم هذه مساهمة ايجابية لحل هذه الإشكالات.

ولإجابة عن سؤال الدراسة الثالث والذي نصه: (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في تقدير معلمي المدارس الثانوية في محلية بربور لاحتياجاتهم التدريسية يعزى لمتغير (النوع، المؤهل العلمي، والخبرة) فقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

جدول رقم (9)

يوضح أهمية الحاجات التدريسية عند المعلمين يعزى لمتغير النوع

الاحتياج	ح	ن	ت الثانوية	مؤهل	المتوسط	النوع ذكر أنثى	الحاجة التدريسية
غير دالة	0.002	25	0.234	2.30	12.30	معلمون	1. التخطيط
				1.24	11.25	معلمات	
غير دالة	0.002	15	0.241	2.17	30.14	معلمون	2. إدارة الصف
				2.12	21.17	معلمات	
غير دالة	0.003	25	0.123	1.32	15.32	معلمون	3. طرائق التدريس
				1.15	17.21	معلمات	
غير دالة	0.004	25	0.224	1.17	21.11	معلمون	4. التقويم
				1.12	13.12	معلمات	

من الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة (ح) في كل الاحتياجات التدريسية أقل من (0.050) وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع. ورؤية الباحث لهذه النتيجة أن الحاجة للتدريب تظل قائمة سواء كان المقصود بالتدريب رجل أو امرأة لا فرق، وذلك أمر طبيعي في ظل النظام التربوي السائد الذي يعامل كلا الجنسين من حيث الإعداد والتوظيف وفقاً لذات المعايير دون تمييز وبالتالي تماثلت وجهات نظرها تجاه هذا المجال. وهذه النتيجة تتفق مع كل الدراسات السابقة. (دراسة خالد، محمد؛ نوال، الخميسي والحكيم).

جدول رقم (10)

يوضح أهمية الحاجات التدريبية عند المعلمين يعزى لمتغير المؤهل العلمي

الاستنتاج	ح	المتغير	المتغير	متوسط	المتوسط	المؤهل العلمي	الحاجة التدريبية
دالة	1.77	72	0.217	3.11	11.020	بكالوريوس	1. التخطيط
				1.12	12.11	دراسات عليا	
دالة	1.98	72	2.111	2.31	22.15	بكالوريوس	2. إدارة الصف
				2.11	15.11	دراسات عليا	
دالة	2.00	72	1.115	1.15	12.20	بكالوريوس	3. طرائق التدريس
				1.27	14.22	دراسات عليا	
دالة	1.80	72	2.124	2.12	11.33	بكالوريوس	4. التقويم
				1.75	12.12	دراسات عليا	

من الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة (ح) الاحتمالية لمحاور الحاجات التدريبية أكبر من (0.050) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الحاجات التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى عينة الدراسة، لصالح الأفراد الأعلى تأهيلاً، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث إلى أن الفرد تزداد معارفه وتتوسع تجاه الحاجات التدريبية والمعارف التربوية بصورة عامة كلما ازدادت درجاته العلمية وتنوعت خبراته، حيث يفتح على تجارب الآخرين وينهل منها مما ينعكس على تفكيره وخياراته. وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة أنور الحكيمي.

جدول رقم (11)

يوضح أهمية الحاجات التدريبية عند المعلمين يعزى لمتغير الخبرة العملية

الاحتياج	ح	ن	ك	م	س	الخبرة العملية	الحاجة التدريبية
دالة	1.22	63	0.217 1.112	2.17	10.12	أقل من 10	1. التخطيط
				1.13	11.17	أكثر من 10	
دالة	1.75	63		1.75	12.27	أقل من 10	2. إدارة الصف
				2.36	11.13	أكثر من 10	
دالة	1.46	63		1.15	10.27	أقل من 10	3. طرائق التدريس
				1.75	13.11	أكثر من 10	
دالة	1.53	63		2.00	10.29	أقل من 10	4. التقويم
				1.15	11.15	أكثر من 10	

من الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة (ح) الاحتمالية لمجاور الاحتياجيات التدريبية أكبر من (0.050) وهذا يشير بوضوح إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة للحاجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية. أي أنه كلما كانت الخبرة في مجال التدريس كبيرة كلما كان إدراك الفرد وشعوره بالحاجة إلى هذه المجالات التدريبية كبير، وذلك نتيجة لتعرضه لمواقف تعليمية أثناء عمله تساعده في تحديد إي الحاجات التدريبية يحتاج لها، ولهذا فإن المعلمين الذين يعملون في الميدان التعليمي هم أكثر الأشخاص معرفة ودراية بمجال التعليم وحاجة المعلمين فيه. ويرجع الباحث ذلك إلى كون هذا الأمر هو أمر معرفي وللخبرة دور كبير فيه.

النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً: نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية بعد تحليل بياناتها:
1. إن الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية بربور بالترتيب هي (التخطيط، طرائق التدريس، إدارة الصف، التقويم).
 2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقدير تلك الحاجات التدريبية يرجع لمتغير المؤهل العلمي و الخبرة التدريسية.
 3. إن أنجح الدورات التدريبية هي تلك الدورات التي يحدد المتدربون موضوعاتها بأنفسهم.
 4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقدير تلك الحاجات التدريبية لدى عينة الدراسة يرجع لمتغير النوع.

ثانياً: توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:
1. أن تقوم وزارة التربية والتعليم بعقد مزيد من الدورات التدريبية للمعلمين بالولايات في كافة مجالات العمل التربوي مع تقديم الحوافز المادية للمتدربين.
 2. أن تتبنى كليات التربية إجراء دراسات اخرى على تغيرات مشابهة على أن يؤخذ رأي المتدربين في المجالات التي يرغبون التدريب عليها.

ثالثاً: المقترحات:

1. يقترح الباحث إجراء دراسات للحاجات التدريبية لمعلمي المدارس بمرحلة الأساس، وذلك لأهمية هذه المرحلة.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

1. أحمد بن محمد بن حنبل: مسند بن حنبل، تحقيق الأرنؤوط، طبعة الرسالة، القاهرة، حديث رقم (8729).
2. أحمد بن حجر العسقلاني: فتح الباري في شرح صحيح البخاري، طبعة مصر 1372هـ.
3. سليمان بن أحمد الطبراني: سير أعلام النبلاء، ط20 ج 16 الدار الدمشقية، دمشق.

ثانياً: المراجع:

1. جابر عبد الحميد جابر: مدرس القرن الحادي والعشرين، ط3 (2010)، دار الفكر العربي، القاهرة.
2. حسن حسين زيتون: مهارات التدريس رؤية في تنفيذ الدرس ط3 (2006)، عالم الكتب القاهرة.
3. حسن شحاتة: نحو تطوير التعليم في الوطن العربي، ط3 (2013) الدار المصرية، القاهرة.
4. خليف الطراونه: تقدير الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية بعمان، ط2 (2000) عمان، الأردن.
5. رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2013 دار المسيرة.
6. زايد تنيل: النمو الشخصي للمعلم، ط2 (2009)، دار المعارف القاهرة.
7. سلام علي: الحاجات التدريبية المهنية والأكاديمية لمعلمي اللغة العربية، ط2 (2006) دار الفكر، عمان، الأردن.
8. عبد الباري دره: تحديد الاحتياجات التدريبية، إطار نظري، ط3 (2001) دار التراث، القاهرة.
9. عبد الغني النوري: اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي، ط2 (2007)، دار التقانة، الدوحة، قطر.

10. علي إبراهيم: الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلم الرياضيات، ط3 (2006) دار الإيمان للطباعة، بيروت.
11. فتحي محمد أبو ناصر:مدخل إلى الإدارة التربوية، ط2 (2008) عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع.
12. محمد الخطيب: الاحتياجات التدريبية المهنية، ط2 (2006) دار الزرقاء للطباعة، الأردن.
13. محمد عبد الغني حسن:دراسة الاحتياجات والتخطيط والتدريس (2003)، مركز تطوير الإدارة،مصر.
14. محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب بين النظرية والتطبيق، ط2، (2006)، شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، الرياض.
15. محمد متولي غنيمه: سياسة برامج إعداد المعلم، ط3 (2013)، الدار المصرية للطباعة، القاهرة.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

1. إبراهيم عبد العزيز الخميس: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية بالقصيم رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (2009).
2. أنور محمد صالح الحكيمي: الاحتياجات التدريبية للقيادات التربوية بمحافظة الحديدة باليمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القرآن الكريم وتأميل العلوم (2017).
3. خالد فضل يحيى: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية - ولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة إمرمان الإسلامية (2006).
4. محمد صالح محمد: الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين بوزارة التربية بالخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الخرطوم (2008).
5. نوال جواد سالم: الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في عدن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة عدن (2008).