

أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ظل الامكانيات المادية الشحيحة

من وجهة نظر موجهي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض

د. محمد الأمين محمد يوسف كبر

استاذ مشارك -جامعة النيل الأبيض

m.kiber@gmail.com

المستخلص :

يهدف البحث إلى التعرف على أساليب وبرامج غير مكلفة مادياً لتدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة والوقوف على العوامل المؤثرة على التكلفة والمشاكل التي تواجه التدريب . ويتكون مجتمع البحث من جميع موجهي المرحلة الثانوية لمختلف المقررات الدراسية بولاية النيل الأبيض , واختار الباحث من بينهم عدد 33 موجهاً بصورة عشوائية كعينة للبحث, واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للبحث، وبعد التحليل الإحصائي كان أهم النتائج : الأساليب غير المكلفة مادياً تكون مثل حلقات النقاش , الحصص النموذجية , التدريب الإلكتروني عبر الشبكة العنكبوتية , القراءة الذاتية الموجهة . أما العوامل المؤثرة في التدريب أثناء الخدمة فتتمثل في : ضعف تأهيل المعلمين قبل الخدمة , ضعف الميزانيات المخصصة للتدريب , الوسائل والطرق التقليدية المستخدمة في التدريب . وأهم المشاكل التي يمكن أن تزيد من تكلفة التدريب تتمثل في نقص الوسائل التدريبية الحديثة , وارتفاع أسعار المراجع والأجهزة , غياب التنسيق بين الجهات المعنية . أما أهم التوصيات فتكمن في ربط الترقيات بدورات حتمية , وتوظيف شبكة الإنترنت في التدريب , والاستفادة من المعلمين المتقاعدين في التدريب .

Abstract

The research intends to recognize some training programs which are available to be carried out without much cost, besides, the factors negatively affect teacher– training, and the obstacles which face secondary school teachers training. The researcher used descriptive method and questionnaire as a research tool. The research population consisted of all secondary stage supervisors and from them thirty had been randomly chosen as a research sample. The most important results are: Discussions groups, model lessons, and electronic training may be considered as programs do not cost much. Also, weak teachers education before practicing profession, weak budget, and traditional methods used in training are considered factors negatively affect training programs. The obstacles face teacher training are ; lack of modern training aids , high cost of equipment's , and absence of coordination among departments related to training . The most important recommendations are, related teachers upgrading with compulsory training programs, making use of retired teachers in training, and encourage directed self–reading.

مقدمة :

تطور الحياة وتقدمها سنة كونية , والتغيير سمة ملازمة للحياة البشرية , فالرسالات السماوية لم تأت دفعة واحدة بل جاءت على فترات متباعدة أو متقاربة حسب تغييرات الحياة ومتطلباتها, فما يصلح اليوم من سلع وخدمات قد لا تتناسب مع أجيال الغد . رحم الله سيدنا علي كرم الله وجهه الذي قال : ربوا أبناءكم لزمان غير زمانكم . فالمهارات العمل في القرن الحادي والعشرين تختلف اختلافاً كبيراً عما كان عليها في القرون القريبة الماضية. فالمعلم كان هو مصدر المعرفة الوحيد , والمتعلم متلقي سلبي الدور . فالمهارات التي كانت يحتاج إليها المعلم في التدريس , هي مهارات الشرح , واللقاء , وضع الاختبارات التحصيلية , والصرامة في ضبط الفصل . أما اليوم فالمهارات المطلوبة في المعلم هي : مهارات العمل الجماعي , وحل المشكلات , والتفكير الناقد , والتفكير الإبداعي , والمشروعات , وغيرها.

فما دامت الحياة متطورة ومتغيرة , كان لا بد من تنمية مستمرة لقدرات ومهارات واستعدادات المعلمين . ويكون لزاماً على المعلم في ظل الانفجار المعرفي مواكبة المستجدات في الساحة العلمية والتربوية , وذلك عبر التدريب المستمر؛ لتنمية مهاراته المهنية , وتزويده بما استجد في مجال المعرفة , ودعم قدراته بتجارب الآخرين ليكون قادراً على تربية جيل قادر على العطاء , متحصن بالقيم الفاضلة , مؤهل للإبداع والتميز .

لكن أحياناً تقف الامكانيات المادية حجرة عثرة , في طريق تدريب المعلمين أثناء الخدمة , فيكون دور المسؤول الناجح هو تكييف الظروف لخلق مبادرات وأساليب مبتكرة لاستمرار عملية التدريب , وتعدد وتنوع أساليبها ووسائلها لتتناسب مع معطيات الواقع .

مشكلة البحث :

حسب إفادات المعلمين في الجولات الميدانية لمختصي المناهج في المركز القومي للمناهج والبحث التربوي على ولايات السودان المختلفة في نوفمبر 2017م ، أجمع المعلمون على ندرة التدريب أثناء الخدمة وحاجتهم الماسة له . كما ذكر مديرو التعليم والموجهون بالولايات في نفس الجولة ، أن شح الامكانيات يشكل عقبة في تنفيذ برامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة مما يؤثر سلباً على أدائهم لتنفيذ المنهج الدراسي ، فيكون السؤال الأساسي لمشكلة البحث ، ما هي الأساليب غير المكلفة مادياً والتي يمكن أن تساهم بصورة فاعلة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ؟

أهداف البحث : يهدف البحث على التعرف على الآتي :

- 1- أساليب وبرامج غير مكلفة مادياً لتدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة .
- 2- العوامل التي تؤثر على تكلفة تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة
- 3- المعوقات والمشاكل التي تؤثر على التدريب أثناء الخدمة وترفع تكلفته .

أهمية البحث :

- 1- مساعدة القائمين على أمر التدريب لمواصلة تدريب المعلمين أثناء الخدمة رغم الامكانيات الشحيحة .
- 2- تصميم برامج لتدريب المعلمين غير مكلفة مادياً .
- 3- تزكية روح التعاون والتكافل بين المعلمين للاستفادة من خبرات بعضهم البعض

أسئلة البحث :

- 1- ما الأساليب والبرامج غير المكلفة مالياً التي يمكن أن تسهم في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ؟
- 2- ما العوامل التي يمكن أن تؤثر في تكلفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة ؟
- 3- ما المشاكل التي تقف حجرة عثرة في طريق تدريب المعلمين ويمكن أن ترفع تكلفة تدريبهم أثناء الخدمة ؟

منهج البحث وأدواته :

اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع المعلومات من خلال استجابات أفراد العينة في الاستبانة الموجهة إليهم . وقد اتخذ الباحث الاستبانة أداة للبحث .

مجتمع البحث وعينته : -

يتكون مجتمع البحث من جميع الموجهين في التعليم العام في ولاية النيل الأبيض وعددهم (72) واختار الباحث من بينهم بصورة عشوائياً (33) موجهاً وموجهة كعينة للبحث .

حدود البحث : -

أجري البحث في ولاية النيل الأبيض في الربع الأول من عام 2018 م , وعن الأساليب القليلة التكلفة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة .

مصطلحات البحث :

تدريب المعلمين : هو النشاط الإنساني المخطط والهادف إلى إحداث تغييرات من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك (عثمان السيد , 2017 , 17) . وإجرائياً هو البرنامج أو الدورات التي تنظمها إدارات التعليم لرفع كفايات المعلمين المهنية والأكاديمية .

الامكانات المادية الشحيحة : تعني العجز في توفير المال اللازم لتنفيذ البرنامج بالصورة المخطط له لتحقيق الأهداف المقصودة .

الموجه : هو المعلم ذو الخبرة الفنية العالية المسؤول عن متابعة سير تنفيذ المنهج في الصفوف الدراسية ويساعد في تدريب المعلمين وتوجيههم .

المرحلة الثانوية : مرحلة من التعليم العام تمتد من إنتهاء مرحلة التعليم الأساسي , وتنتهي عند مدخل التعليم العالي , وتمتد من سن 14 إلى 17 , وتؤهل للإلتحاق بالتعليم العالي أو الدخول في معتزك الحياة مواطناً صالحاً (المركز القومي للمناهج . 2013 : 12) . أما إجرائياً فتعني المرحلة التي تلي مرحلة الأساس وقبل التعليم الجامعي .

مفهوم التدريب :

أ - التدريب قبل الخدمة : يرى الباحث أن التدريب قبل الخدمة هو تلقي المعلم الطالب في كليات التربية , برامج أكاديمية , ومطلوب جامعي , وعلوم تربوية , مع التركيز على مادة التربية العملية , ويرى فيصل (1997) أن التدريب قبل الخدمة : " الفترة الزمنية التي يمكثها المعلم الطالب في المدرسة المتعاونة , ومن خلالها يتعرف على مجموعة الأنشطة المختلفة , حيث يبدأ تدريجياً بالمشاهدة فالمشاركة إلى أن يصل في النهاية إلى الممارسة الفعلية منفرداً يتحمل مسؤوليات المعلم كاملة " (الرديسي , 2016 م , 116) .

ب - التدريب أثناء الخدمة : ذكر عبد الحليم موسى (1997 , ص : 5) أن نبيل صبحي عرف التدريب أثناء الخدمة بأنه " العملية المقصودة التي تهئ وسائل التعليم , وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية , وهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما " وعرفه الفرا (2013 , ص : 119) " كل نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلم من النمو في المهنة , والحصول علي مزيد من الخبرات الثقافية والتربوية, وكل ما من شأنه رفع عملية التعلم وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية " ويتفق الباحث في هذا البحث مع تعريف الفرا (2013) .

أهداف التربية أثناء الخدمة :

حدد الفرا (2013) أهداف التدريب أثناء الخدمة في الآتي :

- 1- النمو المهني والتعليم المستمر وتزويد المعلم بالخبرات التعليمية المتنوعة .
- 2- القدرة على مواجهة التحديات في الساحة التربوية .
- 3- القدرة علي توظيف التقنيات الحديثة وإدماجها في العملية التعليمية .
- 4- التدريب على حل المشكلات الميدانية والاستفادة من تجارب الآخرين .
- 5- الإسهام في زيادة فهم المعلمين لطلابهم وخصائصهم وطرق حل مشكلاتهم .

وأضاف الخطيب (1996)

- 6- اعداد المعلم الكفاء الذي يؤدي عمله في سرعة وإتقان وهدوء وارتياح .
- 7- زيادة قدرة المعلم على التفكير الناقد بصورة تمكنه على التكيف في عمله من ناحية , ومواجهة المشكلات التي تواجهه والتغلب عليها من ناحية أخرى .
- 8- زيادة دافعية المعلم .

وزاد بشاره (1996)

- 9- جعل المعلم عالماً بالمستجدات في الساحة العلمية والتربوية .
- 10- رفع مستوى أداء المعلم مهنياً لتلاني القصور الذي لحق به في فترة الإعداد قبل الخدمة .
- 11- تعديل سلوك المعلم واتجاهاته .
- 12- مساعدة المعلمين الجدد على التكيف مع الأجواء المدرسية المحيطة .

- 13- اعداد المعلم لوظائف قيادية .
- 14- زيادة ثقة المعلم بنفسه .
- 15- تأهيل المعلمين للتعامل مع الأزمات والظروف الطارئة .

أنواع التدريب أثناء الخدمة :

ينقسم التدريب من حيث التنفيذ إلى قسمين هما : (عطوان , 2008 : 21)
 تدريب نظري : هو مجموعة المعارف التي يكتسبها المعلم من خلال المحاضرات والندوات
 والمطبوعات والنشرات وغيرها . وتدريب عملي : وهو تحويل المعارف إلى مهارات فنية , وممارسات
 عملية من خلال الدروس التوضيحية , أو النموذجية , أو خلال الزيارات التبادلية , أو التعليم
 المصغر .

أما من حيث البرامج ينقسم إلى : (عطوان , 2008 , 21 - 22)

- - برنامج تهيئة المعلم الجديد .
- - برنامج المناهج الجديدة .
- - برامج تأهيل المعلمين : وتهدف إلى تمكين المعلمين غير المؤهلين تربوياً من أداء
 مهام التربوية بفعالية .
- برامج إنعاشيه : تهدف إلى إنعاش مهارات معينة عند المعلم بقصد مواكبة التغيرات في
 الثقافة والعلوم .
- برنامج المدرسة وحدة التدريب : ويكون في داخل المدرسة , حيث يقوم مدير المدرسة
 والمعلمون باختيار أحد المواضيع التي يرون أنهم في حاجة إليها . ثم اختيار المدرب
 المؤهل لتنفيذ البرنامج . ويهدف إلى تزويد المعلمين بمعارف وخبرات يشعرون أنهم في
 حاجة إليها .

- برامج الدورات القصيرة : تكون لأجل مهام ضرورية إضافية , يطلب من المعلمين القيام بها مثل الإرشاد النفسي , حقوق الإنسان , دراسة حالة .
 - برنامج التدريب الإداري : ويهدف إلى اعداد المعلم ليكون وكيلاً أو مرشداً للفصل .
 - البرامج التجديدية : وتهدف هذه البرامج إلى متابعة التطور في ميادين العلوم والفنون وأساليب التقويم وطرائق التدريس والوسائل التعليمية .
 - برامج الحاسوب والوسائل التعليمية : وتهدف إلى تزويد المعلم بمهارات استخدام الحاسوب , وتوظيف التقنيات الحديثة في التدريس .
 - البرامج التجريبية : وتهدف إلى إتاحة الفرصة للمعلم لكي يطبق ما استفاده من خبرات ومعلومات على أرض الواقع من خلال عمل تجريبي .
 - برامج اعداد القادة
- أما من حيث الأهداف , فينقسم التدريب إلى :

- التدريب العلاجي : وذلك لمعالجة الضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم .
- التدريب التكميلي : وذلك لاستكمال النقص الناتج من مرحلة أعداد المعلمين في مؤسسات أعداد المعلمين .
- التدريب التجديدي : وذلك لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية .
- التدريب الإنعاشي : هو التدريب الذي يقدم للمعلم أثناء الخدمة لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات والاتجاهات .

خصائص التدريب :

يرى السلمي (1985م , 250 - 350) أن من خصائص التدريب أن يكون عملية هادفة , وشاملة , ومستمرة , ومرنة , ومتغيرة . ومتجددة , ومتدرجة , وواقعية. كما يجب ألا يؤثر على سير العمل , ويدعم بالحوافز المادية والمعنوية .

أسس التدريب ومتطلباته (فؤاد وآخرون , 2010)

- 1- وضوح وواقعية البرنامج التدريبي .
- 2- تلبية التدريب لحاجات تدريبية حقيقية .
- 3- توافر المرونة وتعدد الاحتياجات في برامج التدريب .
- 4- اتسام عملية التدريب بالاستمرارية .
- 5- توظيف التدريب لوسائل تقنية حديثة .
- 6- استعمال التدريب لوسائل متعددة لتحقيق الأهداف .
- 7- توفير الموارد المادية الكافية .
- 8- اختيار الوقت والمكان المناسب .
- 9- التدريب في أقل وقت ممكن .
- 10- توفير سبل الراحة للمتدربين .
- 11- تحديد أهداف وموضوعات بطريقة علمية .
- 12- تغطية عملية التدريب لمجالات التعلم الثلاثة (معرفية ومهارية ووجدانية)

مبررات التدريب أثناء الخدمة

- زيادة عدد الطلاب والمدارس .
- التقدم العلمي والتكنولوجي .
- تطور الانظمة التربوية .
- التحديات التي تواجه المجتمع ,
- تطور أساليب وطرائق التدريس .
- التغيير في المناهج .
- مساعدة العلمين الجدد على التأقلم مع البيئة المدرسية .
- التغييرات التي طرأت على دور المعلم .
- النقص في الامكانيات والمعلمين .

ويضيف شويطر (2009م , ص : 74 - 77)

- معالجة النقص الحاصل في فترة الاعداد .
- تطور النظريات التربوية .
- تحسين أداء المعلم .
- تمكين المعلم من الأدوار المتجددة .
- تغيير العمل أو التخصص .
- إتاحة الفرصة للنمو المهني والترقي الوظيفي .
- تجديد الخطط التنموية .
- تطور المناهج الدراسية .
- التغيير السريع في كافة مناحي الحياة , خاصة احتياجات التلاميذ .
- دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية .

أساليب تدريب المعلمين

أولاً - الأساليب النظرية :

- المحاضرة : يمكن للمحاضرة الجيدة أن تساهم ليس فقط في تقديم معلومات بل في تكوين وتنمية اتجاهات . (الفلاوي , 2004 : 94) .
- حلقات النقاش (سعادة , 1993 : 54) .
- المؤتمرات : أنجح الأساليب للمعلمين القدامى الذين أصابهم الجمود (عبد الهادي , 1982 : 100)
- الاجتماعات الدورية : مثل اجتماع هيئة التدريس , اجتماع مرشدي الفصول , اجتماع مع الموجه الفني ... الخ بأن تكون الاجتماعات موجهة نحو ارشادات حول أخلاقيات المهنة , وبعض المعالجات التربوية , وأساليب تحسين مستوى تحصيل التلاميذ العلمي (الأفندي , 1976 : 157) .

ثانياً - الأساليب العملية :

- الزيارات الميدانية والرحلات . وهي من الأساليب المهمة لتبادل الخبرات ونقل التجارب . ويمكن أن تتم بين معلمي عدة مدارس لتبادل الرأي حول المشكلات التربوية الماثلة

والاستفادة من خبرات بعضهم البعض أو نقل الموجهون لخبراتهم وتجاربهم أثناء جولاتهم الميدانية . (سعادة , 1993 : 45) .

• الزيارات الصفية : عملية توجيهية , وتحليلية , وتقويمية , وتعاونية مشتركة بين الموجه التربوي والمعلم , وتهدف إلى مساعدة المعلمين علي تحسين ممارساتهم التعليمية , ورفع مستواهم في إطار مسؤولياتهم , بوصفهم ميسرين للتعلم , ومنظمين له . (وفاق وآخرون , 1988 : 11)

• الزيارات التبادلية (توحيه الأقران) : وهي تتم بين الزملاء في نفس المدرسة ومدارس أخرى , بحيث يحضر بعضهم حصص بعض . وهي وسيلة من وسائل النمو المهني لئن ملاحظة المعلم الجيد أثناء التدريس من الوسائل التي تساعد علي النمو المهني . وهي تتم في جو من الود بعيداً عن الروتين , ويجب أن تكون بعيداً عن النقد القاسي وتصيد الأخطاء , (المطيري , 2007)

• الدروس التوضيحية (النموذجية) : تنطوي الدروس التوضيحية على فوائد كثيرة للمعلم , فهي تنفذ من معلم خبير في جو واقعي حي , فالخبرات والأنشطة التعليمية الحية تتيح للمعلم المشاهد فرصة التعلم واكتساب خبرات . فالدرس التوضيحي هو : نشاط يقوم به الموجه أو أحد المعلمين القدامى داخل أحد الصفوف العادية , ويحضور عدد من المعلمين وذلك لمعرفة مدى ملاءمة الأفكار النظرية المطروحة للتطبيق العملي في الميدان , أو لتجريب طريقة تعليمية مبتكرة لمعرفة مدى فاعليتها أو لاختبار وسيلة تعليمية جديدة , يرغب الموجه في اقناع المعلمين في فاعليتها وأهمية استخدامها (حجي , 1994 : 196) .

• التعليم المصغر :

هو أسلوب من أساليب التدريب يهدف إلى تنمية المهارات في مواقف تعليمية حقيقية مماثلة للمواقف في الحياة العامة , مع استخدام نماذج مصغر بأقل وقت وجهد . وفي أغلب الأحيان يساعد المعلم المتدرب نفسه عن طريق التسجيل الصوتي المرئي , ونقد نفسه , والاستفادة عن ملاحظة الآخرين (الأغا وعبد المنعم , 1986 : 483) . يستخدم هذا الأسلوب بكثافة في التدريب قبل

الخدمة وفي الدورات التدريبية أثناء الخدمة في معاهد التدريب لأنه يحتاج إلى أجهزة عرض وتسجيل مرئي وصوتي .

* قوافل التدريب المتنقلة :

ينقل هذا الأسلوب , التدريب إلى المعلمين في أماكنهم النائية , وذلك بقيام بعض الموجهين أو قدامى المعلمين بتدريب المعلمين في تلك الأماكن البعيدة , ومعهم أجهزتهم . ويمكن أن يكون التدريب في طرائق التدريس أو الوسائل التعليمية أو أساليب التقويم وغيرها من القضايا التربوية المرتبطة بالتدريس , ويمكن العمل في مدرسة واحدة أو عدة مدارس متجاورة ليوم أو يومين (عطوان , 2008 : 42) . وهذا الأسلوب يستخدم بكثافة في التدريب قبل الخدمة , أو في دورات تدريبية قصيرة أثناء الخدمة في معاهد تدريب المعلمين , إذ يحتاج إلى أجهزة عرض ومعدات تسجيل صوتي ومرئي .

• العيادات :

وهي عبارة عن جلسات تتم عقدها بين المعلمين لحل مشكلة معينة , ويقوم العمل فيها على التفاني وروح الفريق لتوصل إلى اتخاذ قرار أو حل مشكلة . (عطوان , 2008 : 43) . ويمكن تنفيذ هذا الأسلوب عن طريق الموجهين أو قدامى المعلمين في المدرسة أو المعلمين المعاشين في البيئة المحيطة بالمدرسة لدراسة حالة أو حل مشكلة أو معالجة خلل .

• الورش التعليمية (المشاغل) :

الورش التعليمية لا تعتمد على المناقشة النظرية أو المحاضرة , بل يعتمد على البحث والتجريب والاستقصاء وتوزيع المهام والتعاون والعمل بروح الفريق . ويمكن أن تكون الورشة لإنتاج وسيلة تعليمية أو التعرف على أثر طرق تدريسية معينة على تحصيل التلاميذ أو اكتساب مهارات معينة

(عطوان , 2008 : 40) . ويمكن عقد مثل هذه الورش أثناء إجازات المعلمين للمدارس المتجاورة والاستعانة بالخبرات والامكانات المحلية في فترة انتظار المعلمين امتحانات المراحل .

- القراءة الذاتية الموجهة :

وهو أسلوب يتخذه المعلم لتنمية المهنية الذاتية , (حسين , 1996 : 84) . ويمكن تبادل المراجع بين المعلمين في المنطقة الواحدة والاستفادة من الانترنت . والمكتبات العامة ومكتبات الجامعات في محيط المدرسة .

- توظيف العروض العملية والأشرطة التلفازية : (شاهين , 2011 : 31)

- أسلوب دراسة الحالة : بما أن مدير المدرسة يعتبر موجه مقيم , يمكن أن يستفيد المدير

صاحب الخبرة من هذا الأسلوب في تدريب المعلمين في مدرسته وذلك بتشكيل أتيام

لدراسة بعض الحالات تحت إشرافه .

- البحوث الإجرائية :

يمكن الاستفادة من هذا الأسلوب في تحويل بحوث المربوطة بالترقيات ليكون عمل تدريبي تحت إشراف أساتذة الجامعات أو حاملي الدرجات العليا من المعلمين في المرحلة المعينة . تعد البحوث الإجرائية من أبرز الوسائل الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين , حيث يعد المعلم البحث لكي يتغلب على مشكلة ما واجهه أثناء التدريس بالتعرف على أسباب القصور التي تعترض ممارساته والعمل

على تفاديها (المفرج , 2007 : 71)

- التنمية المهنية من خلال الصداقة والتعاون المشترك بين الزملاء :

يرى مدبولي ضرورة تشجيع المعلمين في تعليم بعضهم البعض , بحيث يصبح التدريس والممارسات المهنية المرتبطة به موضوعاً للتفكير والحديث بين المعلمين . فيتعود المعلمون على ملاحظات

بعضهم البعض أثناء التدريس , فيقدمون التغذية الراجعة وملاحظاتهم النقدية , ويتعاونون في الاعداد والتخطيط لموادهم التدريسية , ويتشاركون في المعارف والخبرات , ويتحقق كل ذلك في المدرسة

نفسها , مما يسهل عملية الدعم والنمو المهني المستمر للمعلم (المفرج , 2007)

- توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم :

تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم

العلمية عبر النت أو أقراص مدمجة أو أشرطة فيديو . وتكوين مجموعات للحوار والنقاش وتبادل

المعلومات عبر المواقع الاجتماعية . ويتطلب هذا تدريب المعلم على حسن استخدام شبكة الانترنت , والاستفادة من البريد الالكتروني , والتواصل المفيد مع الزملاء عبر غرف المحادثة , والرسائل القصيرة , وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا , وتوظيفها في عمليات التدريب : كالوسائط السمعية والبصرية , والتلفزيون , والإذاعة , والفيديو , والحاسوب , والمختبرات اللغوية , والمختبرات التعلم المصغر , والأجهزة , والآلات الحديثة , إضافة إلى تسجيل برامج التدريب والدورات على أشرطة الفيديو , أو أقراص مدمجة أو بثها عبر القنوات الفضائية وشبكة الانترنت لتصل إلى أكبر شريحة من المعلمين (المفرج , 2007) .

• التدريب الموجه ذاتياً ومسؤولية المعلم عن نموه المهني :

يجب أن تكون دافعية المعلم داخلية لكي يطور ذاته مهنتاً . وهذا يتطلب إثارة هذه الدافعية للنمو المهني بثتى الطرق كربطها بالترقي الوظيفي , أو زيادة الرواتب , أو منح علاوات , أو من خلال شهادة تقديرية , أو ألقاب تشريفية , أو وسام يمنحه مدير المدرسة للمعلمين المتميزين الذين يتابعون تنمية أنفسهم مهنياً , أو غير ذلك من الحوافز المادية والمعنوية . ومن وسائل التنمية المهنية الذاتية التي يمكن أن يلجأ إليها المعلم ليظهر نفسه مهنياً : الزيارات الصفية للمعلمين المتميزين للاستفادة من خبراتهم , المطالعة والقراءة في مجال التخصص سواء من الكتب أو الانترنت , البحث الاجرائي , المشاركة في المنتديات التربوية المتخصصة وورش العمل بمبادرة ذاتية للتعرف على ما يستجد من معلومات ومتابعة كل ما هو جديد (المفرج , 2007)

• العصف الذهني : يقوم أسلوب العصف الذهني على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد

كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال تتابع الأفكار وتنوعها في حل

مشكلة ما (المطيري , 2007 : 14)

• اسلوب تمثيل الأدوار : حيث يتقمص المدرب أو أحد الأشخاص , شخصية معينة

تواجهه موقفاً صعباً أو مشكلة حادة , ثم يبدأ المشاركون محاولة إيجاد حلول لها

بمساعدة المدرب (المطيري , 2012: 15)

التدريب الإلكتروني :

يعرفه المطيري (2012 : 7) أسلوب تدريبي يعتمد على استخدام وسائل الإتصال والتقنيات الحديثة بأشكالها المتنوعة لأبصال المعلومات والمهارات والاتجاهات للمتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن بأقل جهد وأكثر كفاءة وجودة .

مببرات التعليم الاكتروني : (المطيري , 2012 : 27-28)

- 1- التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته وتهيئة الأفراد للتعامل معهم من خلال التعليم المستمر .
- 2- تقدم الإتصالات وسرعة نقل المعلومة و والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عملية التدريب .
- 3- الزيادة الكبيرة في اعداد المتدربين الراغبين في التدريب مما يجعل مؤسسات التدريب عاجزة عن توفير تدريب لهذه الاعداد .
- 4- عدم التوازن الجغرافي للمؤسسات التدريبية وبعده المسافات للمعلمين وصعوبة الوصول .

فوائد ومزايا التدريب الإلكتروني : (المطيري , 2007 : 29)

- يتمتع بالمرونة والملائمة وسهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة في أي وقت وفي أي مكان .
- توافر تغذية راجعة فورية عند أداء الامتحانات والواجبات والتمارين مع سهولة المراجعة والتحديث والتحرير والتوزيع .
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين .
- يقدم تسهيلات وأساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل .
- تسهل متابعة المتدربين لو كثروا كما يسهل وصول الآلاف إلى نفس المصدر في نفس الوقت خلاف المصادر الورقية .
- يتيح للمتدرب تنظيم وقته حسب ظروفه كما يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها

- فلة التكلفة المالية حيث يجفيف تكلفة السفر والتنقل والمعيشة , وكذلك بعض تكاليف الإنتاج , والتوزيع للمواد التدريبية , وتكلفة المكاتب والمدربين , إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين .
- إمكانية الإتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدرب وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال البريد الإلكتروني ومنتديات النقاش وغرف الحوار ونحوها .
- إمكانية التدريب في أي مكان يتوفر فيه الحاسوب والإنترنت .
- المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية والمدرب يكفي بتوجيه المتدرب .
- المتدربين مشاركين في العملية التعليمية (تدريب إيجابي) .
- ينشأ في ظل التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المدربين والمتدربين .
- استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة .
- تشجيع المتدربين على التصفح الإلكتروني للوصول من خلال استخدام الروابط إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس .
- تطور قدرات المتدرب للاستفادة من الحاسب اللاكي مستقبلاً في عمله .
- يشجع المتدرب علي الاعتماد على الذات والوصول إلى المعرفة ذاتياً .
- زيادة ثقة المتدرب بنفسه .
- يسمح المدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة إليها في أي وقت ومن أي مكان .

أنواع التعليم الإلكتروني : (درويش , 2008 : 29-30)

- 1- المتزامن : وهو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي , وتحت قيادة المدرب , حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت , و يتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض .
- 2- اللامتزامن : في هذا النوع ليس من الضروري أن يتواجد المدرب مع المتدربين في نفس الوقت أو نفس المكان .

سليبيات التعليم الإلكتروني (المطيري , 2007)

- قد لا يمكن المدرب من متابعة المتدرب النشط أو النائم أو الشارد أو الذي يظهر عليه الملل .
- صعوبة تقويم المتدربين من كل النواحي .
- تلاشي وإضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم .
- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب وعدم الجدية في التعامل مع الوسائط .
- صعوبة تطبيق بعض المهارات المرغوب في تعلمها .

الدراسات السابقة :

- 1- مزاهر حسن عبد الغفار (2011) : رسالة ماجستير بعنوان واقع التدريب المنظومة التعليمية بمرحلة الأساس ولاية الخرطوم .هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة بولاية الخرطوم وتحديد الاحتياجات وفق ماهو متاح من امكانات وظروف , والوقوف على المعوقات التي تواجه المعلمين . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة . مجتمع الدراسة يتكون من معلمي محلية شرق النيل بمرحلة التعليم الأساسي , واختارت من بينهم 30 بصورة عشوائية . وكانت أهم النتائج : استخدام الوسائل الحديثة يؤدي إلى نجاح التدريب واستعمال الطرق الحديثة يلبي طموحات المعلمين , وكانت أهم التوصيات الدعم المادي للمتدرب والتنسيق بين الجهات المختلفة أثناء وضع جدول التدريب . وتخفيض جداول المتدربين في المدارس .
- 2- اسيا مصطفى حاج عمر (2003) رسالة دكتوراه بعنوان تدريب معلم المرحلة الثانوية أثناء الخدمة وأثره على التحصيل في المواد الدراسية لطلاب المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم , هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على التحصيل الدراسي وواقع تدريب المعلم أثناء الخدمة , تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية والموجهين بولاية الخرطوم , واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة للمعلمين والمقابلة للموجهين . وكانت أهم النتائج : ضعف الامكانات المرصودة للتدريب , وضعف البرامج المقدمة للمعلمين , وعدم

توفر الأجهزة والمعدات والمعامل مما أثراً سلباً على تدريب المعلم , وعدم تدريب المعلم أدى إلى ضعف التحصيل الدراسي للطلاب . وجاءت اهم التوصيات : زيادة الميزانيات المخصصة للتدريب , وتوفير مدرّبين مؤهلين , وتوفير بيئة تدريبية مناسبة .

3- إبراهيم الطيب احمد (2006) رسالة ماجستير بعنوان تدريب معلمي مرحلة الأساس أثناء الخدمة في السودان . هدفت الدراسة إلى معرفة واقع برامج تدريب معلمي مرحلة الأساس أثناء الخدمة وجوانب القصور فيها , واستخدم الباحث المنهج الوصفي واتخذ من الاستبانة والمقابلة أدوات للدراسة , وتتكون عينة الدراسة من معلمي مرحلة الأساس بولاية كسلا وقد تم اختيارهم عشوائياً , وكان أهم النتائج عدم وجود كفاءات متخصصة للقيام بالتدريب وعدم وجود ميزانيات ثابتة ومستقلة للتدريب وقلة المعدات والوسائل وغياب خطة واضحة . وأهم التوصيات : ضرورة تحفيز المعلمين مادياً ومعنوياً , وتوفير ميزانيات ثابتة ومستقلة .وتهيئة أماكن مزودة بأجهزة ومعدات .

4- عمر محمد العماس (2005) : رسالة ماجستير بعنوان دور التعليم عن بعد في تدريب معلم المرحلة الثانوية , هدفت الدراسة معرفة دور التدريب عن بعد في تدريب معلم المرحلة الثانوية بمحلية أدرمان . استخدم الباحث المنهج الوصفي واتخذ من الاستبانة أداة للبحث , وكانت أهم النتائج : التدريب عن بعد ذو تكلفة أقل ويساعد في تدريب أعداد كبيرة ولا يترك فراغاً في المدارس , ويتجاوز قيود الزمان والمكان , وأهم التوصيات توفير ميزانية ووسائل التكنولوجيا الحديثة بالمدارس .

التعليق على الدراسات السابقة

تتفق الدراسات السابقة مع هذه الدراسة في استخدام المنهج الوصفي . واقتصرت هذه الدراسة ودراسة ماهر (2011) وعمر العماس (2005) على الاستبانة كأداة للدراسة وبينما استخدمت أسيا (2003) وإبراهيم الطيب (2006) المقابلة بجانب الاستبانة .أما مجتمعات الدراسة فمتشابهة وترتكز على المعلمين . والنتائج والتوصيات تتفق في معظمها مع نتائج وتوصيات هذه الدراسة , حيث اتفقت ماهر وعمر العماس مع هذه الدراسة على أهمية الطرق والوسائل الحديثة في تدريب المعلمين , وأجمعت الدراسات السابقة وهذه الدراسة على قلة الامكانيات وضعف الميزانيات

المخصصة للتدريب . وتقوي نتائج هذه الدراسات وتوصياتها نتائج وتوصيات هذه الدراسة والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة الواردة تتمثل في تركيز هذه الدراسة على التعرف على الأساليب التدريبية القليلة التكلفة بينما الدراسات المذكورة تركز على واقع التدريب والمعوقات المحيطة به .

إجراءات البحث

مجتمع البحث :

يتكون من الموجهين الفنيين في التعليم الثانوي بولاية النيل الأبيض وعددهم 72 موجهاً للمواد المختلفة , ينتشرون في خمس مناطق تعليمية . وتم اختيار 40 موجهاً بطريقة عشوائية : شملت كل المواد ماعدا الفنون والرياضة , حيث لا توجد موجهين لها في الولاية . وأرسلت الاستبانة , وتم استرجاع 33 استبانة فقط . ووقع الاختيار على الموجهين لأن من مهامهم تدريب المعلمين والعمل على رفع قدراتهم المهنية , ومتابعة تنفيذ المنهج من ناحية فنية .

منهج البحث

اختار الباحث المنهج الوصفي لأن البحث ذو طبيعة مسحية وذلك لاستطلاع الموجهين لمعرفة آرائهم ومقترحاتهم حول مشكلة البحث . واستعان الباحث بالاستبانة لجمع البيانات , وقد تم تصميم الاستبانة استناداً على أدبيات التربية في مجال تدريب المعلمين , وتم استخدام برنامج spss في التحليل الاحصائي ليجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري وكاي تربيع والنسب المئوية.

الاجراءات الميدانية :-

الصدق :

بعد تصميم الاستبانة نم عرضها علي ثلاثة من خبراء التربية الذين لهم صلة بتدريب المعلمين , وقد أبدوا ملاحظات بالتعديل والحذف والاضافة . وقام الباحث بإعادة صياغة الاستبانة بناء على توجيهات المحكمين .

النتائج :

تم استطلاع عشرة موجهات كعينة استطلاعية وبنظام التجزئة النصفية التي تقوم على أخذ العبارات الفردية لتمثل النصف الأول والعبارات الزوجية لتمثل النصف الثاني . وقام الباحث باستخدام برنامج spss لايجاد معامل ارتباط بيرسون ثم حساب معامل الإتساق الداخلي فكان النتائج 85 %

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة%
ذكر	27	82
أنثي	6	18
المجموع	33	100

يتضح من الجدول (1) أن 82% من أفراد العينة ذكور ، 18% إناث

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة%
أكثر من 10 سنة	1	3
أكثر من 20 سنة	32	97
المجموع	33	100

يتضح من الجدول (2) أن 3% من أفراد عينة الدراسة تزيد خبرتهم عن 10 سنوات ، 97% تزيد خبرتهم عن 20 سنة ، وهذا يوضح أن خبرة المفحوصين كافية لإبداء رأيهم حول أساليب التدريب

جدول (3) أفراد العينة حسب المؤهل

النسبة%	التكرار	المؤهل
88	29	بكالوريوس
3	1	دبلوم عالي
3	1	ماجستير
6	2	دكتوراه
100	33	المجموع

يتضح من الجدول (3) أن 88% من أفراد العينة بكالوريوس ، 12% فوق الجامعي .واضح من الجدول أن مؤهلات المفحوصين مناسبة للحكم بطريقة علمية علي أساليب التدريب وتقويمها .

ولتحليل الاستبانة استخدم الباحث اختبار مربع كاي لمعرفة دلالة معنوية الفروق في اتجاهات المفحوصين في التكرارات من خلال مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (احمد والتوم ، 2008 : 116) كما استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ليؤكد تفسير دلالات كاي تربيع .

مناقشة الأسئلة :

معيار اختيار العبارة الأكثر دلالة من وجهة نظر الموجهين ، هي العبارة التي حظيت بموافقة بشدة لأنها تمثل قدراً كبيراً من الإجماع .

السؤال الأول : ما الأساليب غير المكلفة التي يمكن أن تسهم في تدريب المعلمين أثناء الخدمة ؟
استجابات المفحوصين لعبارات المحور الأول تحدد الأساليب المطلوبة حسب المعيار السابق .

جدول (4) اختبار مربع كاي ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول ،

أساليب التدريب :

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير	النتيجة
1. المحاضرة أسلوب تدريبي غير مكلف	.65	4.39	8.909	2	.012	دالة	موافق بشدة
2. تنظيم حلقات النقاش وسط المعلمين في قضايا تربوية.	.65	4.61	20.364	2	.000	دالة	موافق بشدة
3. من أساليب التدريب الميسرة دفع المعلمين للمشاركة في المؤتمرات التربوية التي تعقد في	.90	4.42	28.455	3	.000	دالة	موافق بشدة

							مناطقهم.
موافق	دالة	.007	4	14.121	3.91	1.15	4. الاجتماعات الدورية التي تعقد في المدارس أو مكاتب التعليم.
موافق	دالة	.003	3	13.909	4.18	.95	5. الزيارات الميدانية التي يلتقي فيها المعلمون لتناقش مشاكل تربوية.
موافق بشدة	دالة	.000	2	17.636	4.48	.90	6. الزيارات الصفية التي يقوم بها الموجهون لتوجيه المعلمين.
موافق بشدة	دالة	.000	2	22.545	4.67	.54	7. حضور المعلمين حصص بعضهم البعض وإدارة حوار حولها وتقويمها معاً.
موافق بشدة	دالة	.000	2	13.364	4.82	.39	8. الدروس النموذجية التي يقدمها معلم خبير لزملائه وتقويمها معاً.

							دالة
موافق	دالة	.003	3	14.152	4.12	.85	9. التدريس المصغر الذي تنظمه معاهد تدريب.
موافق	دالة	.002	3	15.121	4.18	1.01	10. قوافل التدريب المتنقلة والتي يتكون من الموجهين أو قدامى المعلمين لزيارة مدارس ونقل تجاربهم وخبراتهم للمعلمين .
موافق بشدة	غير دالة	.078	2	5.091	4.30	0.72	11. المقابلات التي يعقدها معلم خبير بالتعاون مع معلمين لتشخيص مشكله تربوية.
موافق	دالة	.001	4	19.576	4.06	1.08	12. الورش التعليمية التي يمكن أن تنظمها معاهد التدريب بتعاون مع مديري المدارس في

							مدارسهم في العطلات .
موافق بشدة	دالة	.000	3	34.030	4.55	.75	13. من أساليب التدريب الذاتية المهمة للمعلم القراءة الذاتية الموجهة.
موافق	دالة	.000	3	21.348	4.04	.70	14. توظيف العروض العملية بغرض التدريب في المدرسة من وقت لآخر.
موافق بشدة	دالة	.003	2	11.455	4.45	.61	15. قيام المعلمين بدراسة حالات بالتعاون فيما بينهم .
موافق بشدة	دالة	.003	2	11.455	4.45	.61	16. تشجيع المعلمين لإجراء بحوث ميدانية أو جماعية أو فردية .
موافق بشدة	دالة	.009	2	9.455	4.42	.75	17. التنمية المهنية من خلال الصداقة والتعاون المشترك بين الزملاء.

موافق بشدة	دالة	.000	3	19.970	4.30	.95	18. توظيف الشبكة العنكبوتية في التدريب الإلكتروني
موافق بشدة	دالة	.000	3	43.000	4.64	.69	19. تنظيم حصص المعاينة في المدارس بحضور قدامى المعلمين.
موافق بشدة	دالة	.006	2	10.364	4.45	.66	20. النشرات التي تصدرها معاهد التدريب لتوضيح بعض المعلومات أو مناقشة قضايا تربوية.
موافق بشدة	غير دالة	0.078	2	5.091	4.30	.72	21. التدريب الموجه ذاتياً كريط التدريب بالترقي أو منح علاوات أو غيرها من وسائل التحفيز.
موافق	غير	0.178	2	3.445	4.21	.85	22. أسلوب

بشدة	دالة						التعيينات كنوع من التدريب الذاتي والذي يوفر تغذيته راجعه كبيره للمشاركين فيه.
------	------	--	--	--	--	--	--

العبارات التي وردت في المحور الأول جدول (4) يمكن أن تشكل أساليب غير مكلفة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة حسب المعيار الموضح سابقاً (وذلك بقراءة الوسط الحسابي مع الانحراف المعياري معزراً لنتيجة كاي تربيع) هي :

- 1- المحاضرات 2 - حلقات النقاش . 3 - زيارات الموجهين الصفية .
- 4 - حضور المعلمين حصص بعضهم البعض . 5 - الدروس النموذجية .
- 6 - مقابلات الخبراء . 7 - القراءة الذاتية الموجهة . 8 - دراسة حالات بصورة جماعية .
- 9 - الورش . 10 - بحوث ميدانية جماعية . 11 - التعاون المشترك مع الزملاء .
- 12 التدريب الالكتروني خلال الشبكة العنكبوتية . 13 - حصص المعاينة .
- 14 - النشرات . 15 - التدريب الموجه ذاتياً . 16 - التعيينات .

السؤال الثاني : ما العوامل التي يمكن أن تؤثر في تكلفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة جدول (5) اختبار مربع كاي ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني العوامل المؤثرة :

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير	النتيجة
1. الانفجار المعرفي.	1.12	4.09	22.000	4	.000	دالة	موافق
2. ضعف تأهيل المعلمين قبل الخدمة	.82	4.64	47.364	3	.000	دالة	موافق بشدة
3. التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل	1.07	4.09	12.455	3	.006	دالة	موافق
4. تغير حاجات التلاميذ واهتماماتهم	.55	4.61	18.182	2	.000	دالة	موافق بشدة
5. وضع التدريب أولوية متأخرة في اهتمامات المسؤولين عن التعليم	.83	4.42	25.303	3	.000	دالة	موافق بشدة
6. ضعف الميزانيات المخصصة	.79	4.58	21.273	2	.000	دالة	موافق بشدة

							للتدريب
موافق بشدة	دالة	.000	3	20.697	4.36	.78	7. حاجة المدربين أنفسهم للتدريب للمواكبة
موافق بشدة	دالة	.000	3	32.576	4.48	.87	8. قناعة المعلم بأهمية التدريب في حياته العملية
موافق	دالة	.001	3	16.091	4.18	1.07	9. التطوير والتعديل في المناهج الدراسية
موافق بشدة	دالة	.000	2	18.182	4.61	.55	10. نوع الوسائل والطرائق المستخدمة في التدريب أثناء الخدمة.
موافق بشدة	دالة	.000	3	21.909	4.36	.859	11. قصر الفترة الزمنية المخصصة لبرنامج التدريب
موافق بشدة		.000	3	20.697	4.36	.78	12. تهيئة البيئة التدريبية.
موافق بشدة	دالة	.000	3	41.061	4.58	.79	13. الحوافز المادية والمعنوية .
موافق	دالة	.016	3	10.273	4.09	1.04	14. العبء التدريسي الكبير علي المعلم.

حسب تحليل جدول رقم (5) وبناءً على المعيار المذكور سابقاً فإن العوامل المؤثرة في تكلفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة حسب التحليل الاحصائي (وبقراءة الوسط الحسابي والانحراف المعياري معززاً لنتيجة كاي تربيع) هي :-

1 - ضعف تأهيل المعلمين قبل الخدمة . 2 - تغير حاجات واهتمامات التلاميذ .

- 3 - وضع التدريب أولوية متأخرة . 4 - ضعف الميزانيات المخصصة .
- 5 - احتياج المدربين أنفسهم للتدريب . 6 - قناعة المعلم بأهمية التدريب .
- 7 - المدة المخصصة للتدريب قصيرة . 8 - الوسائل والطرائق المستخدمة .
- 9 - تهيئة البيئة . 10 - التشجيع المادي والمعنوي .

السؤال الثالث : ما المشاكل التي تقف حجرة عثرة في طريق تدريب المعلمين أثناء الخدمة ويمكن أن تزيد التكلفة ؟ استجابات عبارات المحور الثالث في جدول رقم (6) يمكن أن توضح المشاكل التي تواجه التدريب .

جدول (6) اختبار مربع كاي ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث
المشاكل :

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير	النتيجة
1. الوسائل التعليمية كالمختبرات والأجهزة المساعدة ذات التكلفة العالية .	1.12	4.09	22.000	4	.000	دالة	موافق
2. الأسعار المرتفعة للمراجع والكتب الحديثة	.69	4.67	47.364	3	.000	دالة	موافق بشدة
3. غياب التوجيه الفني الفعال	1.07	4.09	12.455	3	.006	دالة	موافق
4. الأسعار المرتفعة لتقنيات الحديثة كالحواسيب والتلفونات الذكية	.55	4.61	18.182	2	.000	دالة	موافق بشدة
5. ضعف الصلة بين معاهد التدريب والمدارس.	.83	4.42	25.303	3	.000	دالة	موافق بشدة

موافق بشدة	دالة	.000	2	21.273	4.58	.79	6. اتخاذ الامكانيات المادية شماعة لغياب كافة أنواع التدريب
موافق بشدة	دالة	.000	3	20.697	4.36	.78	7. انعدام الشبكة الكهربائية
موافق بشدة	دالة	.000	3	32.576	4.48	.87	8. قاعات المحاضرات والمعامل غير ملائمة لأغراض التدريب
موافق بشدة	دالة	.000	4	23.212	4.06	1.19	9. نقص المعلمين المدربين أصحاب الخبرات في المدارس.
موافق بشدة	دالة	.000	2	18.182	4.61	.55	10. افتقار التدريب أثناء الخدمة لبرامج حديثة.
موافق بشدة	دالة	.000	3	21.909	4.36	.85	11. غياب التنسيق بين الأجهزة العاملة في مجال التدريب.
موافق بشدة	دالة	.000	3	20.697	4.36	.78	12. الظروف المادية التي تحيط بالمعلمين .
موافق بشدة	دالة	.000	3	41.061	4.58	.79	13. قلة خبرة مديري المدارس.
موافق بشدة	دالة	.016	3	10.273	4.09	1.04	14. غياب الدور الشعبي في تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

حسب تحليل جدول رقم (6) والمعيار الموضح سابقاً (وبقراءة الوسط الحسابي والانحراف المعياري معززاً لنتيجة كاي تربيع) فإن المشاكل التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة حسب وجهة نظر موجهي المرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض والتي يمكن أن تزيد التكلفة هي :

- 1 - نقص الوسائل التدريبية الحديثة . 2 - ارتفاع اسعار المراجع والاجهزة 3 - غياب التوجيه الفعال . 4 - ضعف الصلة بين معاهد التدريب والمدارس 5 - غياب برامج حديثة
- 6 - شماعة الامكانات 6 - انعدام الكهرباء . 7 - عدم تهيئة قاعات المحاضرات . 8 - غياب التنسيق بين الاجهزة المعنية 9 - ظروف المعلمين المادية . 10 . قلة خبرة مديري المدارس .

النتائج :

الاساليب التدريبية الغير مكلفة مادياً هي : حلقات النقاش , زيارات الموجهين الصفية , الدروس النموذجية , لقاءات الخبراء , القراءة الفردية الموجهة . دراسات جماعية للحالات , التدريب الإلكتروني , حصص المعاينة , النشرات . التعينات , التدريب الموجه ذاتياً , بحوث جماعية . حضور حصص الآخرين .

أما العوامل التي تؤثر في تكلفة التدريب فهي : ضعف تأهيل المعلمين قبل الخدمة , تغير حاجات واهتمامات التلاميذ , وضع التدريب أولوية متأخرة , ضعف الميزانيات المخصصة , حاجة المدربين أنفسهم للتدريب . فناعة المعلم بالتدريب . قصر مدة التدريب , تخلف الوسائل المستخدمة . ضعف التشجيع المادي والمعنوي . رداءة البيئة .

فيما تلي المشكلات التي تواجه التدريب وتؤثر سلباً جاءت منها : غياب الوسائل والبرامج التدريبية الحديثة , ارتفاع أسعار المراجع والأجهزة , ضعف الصلة بين معاهد التدريب والمدارس , غياب التوجيه الفعال .

التوصيات :

- 1- ربط ترقيات المعلمين بحضور دورات تدريبية حتمية .
- 2- الاستفادة من خبرات الموجهين وقدامى المعلمين في التدريب .
- 3- توظيف شبكة الانترنت بصورة مكثفة في التدريب .
- 4- رصد جوائز قيمة لبحوث المعلمين الجماعية الميدانية .

- 5- تشجيع المعلمين للاستفادة من خبرات بعضهم البعض .
6- تفعيل التوجيه الفني ,

المراجع :

- أبو عطوان , مصطفى عبد الجليل مصطفى (2008) : معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها , رسالة ماجستير غير منشورة , غزة , كلية التربية , الجامعة الإسلامية .
- أحمد , عبد الرحمن الهادي وحاج التوم , سيد أحمد (2008) : التحليل الاحصائي , الخرطوم , وزارة التعليم العالي .
- الأفندي, محمد حامد (1976) : الأشراف التربوي , القاهرة , عالم الكتب .
- الأغا , احسان وعبد المنعم , عبدالله (1986) التربية العملية .مكتبة اليازجي .
- مزاهر حسن عبد الغفار (2011) : واقع التدريب في المنظومة التعليمية بمرحلة الأساس ولاية الخرطوم , رسالة ماجستير , معهد الخرطوم الدولي للغة العربية .
- المطيري , حمد بن محيا (2012) : متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض , رسالة ماجستير غي منشورة , كلية التربية , جامعة الملك سعود .
- المفرج , بدرية والمطيرة , عفاف وحمادة ,محمد (2007) : الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا , الكويت , وزارة التربية والتعليم قطاع البحوث والمناهج .

- اسيا مصطفى حاج عمر (2003) : تدريب معلم المرحلة الثانوية أثناء الخدمة وأثره على التحصيل في المواد الدراسية لطلاب المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، رسالة دكتوراه ، جامعة الخرطوم .
- السيد ، عثمان (2012) : تدريب المعلمين في السودان ، نشأته ، وتطوره .
- السلمي ، علي (1985) : إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، القاهرة ، مكتبة غريب
- الفلاوي ، سهلة حسن (2004) : تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم ، عمان الأردن ، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- الفرا ، غادة رفيق حمدي (2013) : تقييم برامج المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية ووكالة غوث اللاجئين الدولية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر .
- الرديسي ، سمير محمد حسن (2016) : رؤى وتجارب في إعداد وتأهيل المعلمين ، كلية التربية ، جامعة الخرطوم .
- الخطيب ، عامر (1996) : التربية أصولها الثقافية والاجتماعية ' غزة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر
- إبراهيم الطيب احمد إبراهيم (2006) : تدريب معلمي مرحلة الأساس أثناء الخدمة في السودان ، رسالة ماجستير ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- بشارة ، جبريل (1996) : تكوين المعلم العربي والثورة التكنولوجية ، بيروت ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع .
- درويش ، إيهاب (2008) : التعليم الإلكتروني _ مميزاته _ ومبرراته - متطلباته _ إمكانية تطبيقه ، القاهرة ، دار السحاب للنشر والتوزيع .
- وفاق فهد (1988) : الإشراف التربوي وأهميته وبعض أساليبه ، عمان ، معهد الأئرو للتربية .
- سعادة ، يوسف جعفر (1993) : التدريب وأهميته والحاجة إليه ، أنماطه ، تحديد احتياجاته ، بناء برامجه ، والتقويم المناسب له ، القاهرة ، الدار الشرقية لطباعة والتوزيع والنشر .

- فؤاد , العاجز وعصام , اللوح وياسر , الأثقر (2010) : واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة , مجلة الجامعة الإسلامية , العدد 18 .
- عبد الهادي , حمدي أمين (1982) : إدارة شئون موظفي الدولة .القاهرة , دار الفكر العربي .
- عبد الكريم , موسى (1997) : التدريب أثناء الخدمة , مكة المكرمة السعودية .
- شويطر , عيسى محمد نزال (2009) اعداد وتدريب المعلمين , عمان , دار بن الجوزي .
- عمر محمد العماس (2005) : دزر التدريب عن بعد في تدريب معلم المرحلة الثانوية , رسالة ماجستير . جامعة الزعيم الأزهرى .
- شاهين . عبد الحميد حسن عبد الحميد (2011) : استراتيجيات التدريس المتقدمة . كلية التربية بدمنهور , جامعة الأسكندرية .