

التدريب والتطوير المهني

فاطمة صالح سليم الغامدي

الملخص:

يعد تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأمور الإدارية والفنية إسهاماً كبيراً في رفع أدائه ويمكن القول : إن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها. وتقوم المملكة العربية السعودية متمثلة في وزارة التربية والتعليم بتنظيم العديد من البرامج والدورات التدريبية للمعلمين ، إلا أن هذه البرامج والدورات في مجملها لا تزال غير مبنية على الحاجات الفعلية للمعلمين كما أنه لا يوجد اهتمام ملحوظ بتأهيل المعلم المبتدئ، ومنها فقد جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على واقع التدريب والتطوير المهني أثناء الخدمة بين الشكل والمضمون في المملكة العربية السعودية. وخرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها أنّ للتدريب والتطوير المهني أثناء الخدمة أسساً عامة ينبغي مراعاتها والأخذ بها لضمان مخرجات دقيقة للعلمية التعليمية.

الكلمات المفتاحية: تأهيل المعلم، التدريب ، التطوير المهني، المملكة العربية السعودية.

1. مقدمة:

إن نمو المعلمين مهنيًا وعلميًا وثقافيًا سيؤدي حتمًا إلى تحسين وتطوير العملية التعليمية، ونتيجة لهذا كان من الضروري الاهتمام بنوع المعلم والتركيز على تجديد وتطوير برامج التأهيل والتدريب أثناء العمل. (32)

كذلك لابد من تنظيم برامج التأهيل والتدريب بطريقة تساعد على تلافي جوانب القصور في مؤسسات الإعداد القبلي وتحقيق أغراض العملية التعليمية بصورة أفضل وهذا يتطلب بالضرورة اعتبار مسألة تأهيل وتدريب المعلمين عملية مستمرة. (1)

ويعد تأهيل المعلم وتدريبه أثناء الخدمة على كل جديد في مادته والأمور الإدارية والفنية إسهاماً كبيراً في رفع أدائه ويمكن القول: إن مقدار العناية بنوعية تأهيل المعلم وتدريبه إنما يعكس الإحساس بالمسؤولية تجاه مستقبل الأجيال ومدى الحرص على توفير الخدمات التعليمية لها. (15)

والراسخ في أذهان المعلمين أن الغرض من التأهيل والتدريب هو عرض طريقة تدريس جديدة لا تتناسب مع مستوى الطلاب وخاصة إذا كانت مطبقة في بلاد تختلف طبيعتها التعليمية والسياسية عن بيئة المعلمين، وهذه نظرة خاطئة لبرنامج تأهيل وتدريب المعلمين برنامجاً شمولياً يتعرض للطرق والوسائل والمعرفة والتطور العلمي والإدارة التربوية وكل ما يخص التربية والتعليم من جوانب عديدة ومتطورة.

وهذه المادة مشاركة مساعدة على تصحيح هذا المفهوم شارك بها مشرفو التربية الإسلامية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة نجران، رجاء أن تكون إسهاماً في إثراء الميدان التربوي ورقياً بمستوى المربين

2. مشكلة الدراسة:

على حد علم الباحث من خلال اطلاعهم على بعض الدراسات والأبحاث السابقة تبين أن موضوع تأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لبرنامج واحد شامل ومتكامل لم يعن به، وقد أحس الباحث بهذه المشكلة في أثناء التدريس، والإشراف التربوي حيث يضع البرنامج خطوات تأهيلية وتدريبية لكل المعلمين سواء المعلم المبتدئ أو المعلم ذي الخبرة الكبيرة. كما أن برامج التدريب الحالية تقتصر - في الغالب - على بعض المحاضرات الجاهزة دون اعتبار لحاجات المتدربين، وينتهي البرنامج التدريبي دون التأهيلي ولا يؤخذ رأي المعلم في البرنامج ولا في احتياجاتهم التدريبية، وهنا تكون الدراسة الحالية لتأخذ برأي المعلم في كل خطوات البرنامج التأهيلي والتدريبي الذي يعود عليه بتحسين الأداء والافتتاح التام بالبرامج التأهيلية والتدريبية اللاحقة.

وتقوم المملكة العربية السعودية متمثلة في وزارة التربية والتعليم بتنظيم العديد من البرامج والدورات التدريبية للمعلمين، إلا أن هذه البرامج والدورات في مجملها لا تزال غير مبنية على الحاجات الفعلية للمعلمين كما أنه لا يوجد اهتمام ملحوظ بتأهيل المعلم المبتدئ.

3. تساؤلات الدراسة:

في ضوء الأهداف السابقة تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

(1) ما شكل ومضمون التدريب أثناء الخدمة؟

(2) ما مدى تحقيق برامج التأهيل لأهدافها؟

(3) ما مدى توافر عناصر برامج التأهيل الأمثل والتي تتمثل في:

1. الوقت الكافي لتأهيل المعلم المبتدئ.

أ- التوزيع الشهري الأمثل لعدد مرات الانتظام في برامج تأهيل المعلم المبتدئ.

ب- التوزيع الأمثل لعدد ساعات التأهيل للمعلم المبتدئ.

ت- التوقيت الأمثل لتنفيذ برامج تأهيل المعلم المبتدئ.

ث- عدد سنوات الخدمة للمعلم المبتدئ الذي يحتاج لبرامج التأهيل.

ج- التحديات التي قد تواجه تخطيط وتنفيذ برامج تأهيل المعلم المبتدئ.

ح- التحديات التي قد تواجه كلاً من: المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عند المشاركة في برامج تأهيل المعلم المبتدئ.

خ- الامتيازات التي من شأنها تشجيع كل من: المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء هيئة

التدريس بكليات التربية عند المشاركة في برامج تأهيل المعلم المبتدئ.

- د- الفرص والإمكانيات التي تشجع على التخطيط والتنفيذ لبرامج تأهيل المعلم المبتدئ .
- 4 (إلى أي مدى تتوفر الرؤية والرسالة والقيم لبرامج تأهيل المعلم المبتدئ لتحقيق التغيير المرغوب فيه ؟
- 5 (إلى أي مدى تتوافر عناصر برنامج التدريب الأمثل والتي تتمثل في:
- أ- أهداف برنامج التدريب .
 - ب- الفترة الزمنية للتدريب .
 - ت- تنفيذ برنامج التدريب.
 - ث- أهمية برنامج التدريب
 - ج- مواصفات وشروط المدرب الناجح.
 - ح- توفير الإمكانيات والمصادر اللازمة لبرنامج التدريب .
 - خ- تقييم برنامج التدريب.

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على :

- 1) التدريب أثناء الخدمة بين الشكل والمضمون.
- 2) تحقيق برامج التأهيل لأهدافها .
- 3) توافر عناصر برامج التأهيل الأمثل والتي تتمثل في :
 - د- الوقت الكافي لتأهيل المعلم المبتدئ .
 - ر- التوزيع الشهري الأمثل لعدد مرات الانتظام في برامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ز- التوزيع الأمثل لعدد ساعات التأهيل للمعلم المبتدئ .
 - س- التوقيت الأمثل لتنفيذ برامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ش- التحديات التي قد تواجه تخطيط وتنفيذ برامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ص- التحديات التي قد تواجه كلاً من : المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عند المشاركة في برامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ض- الامتيازات التي من شأنها تشجيع كل من : المعلم المبتدئ والمشرفين التربويين وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عند المشاركة في برامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ط- الفرص والإمكانيات التي تشجع على التخطيط والتنفيذ لبرامج تأهيل المعلم المبتدئ .
 - ظ- الرؤية والرسالة والقيم لبرامج تأهيل المعلم المبتدئ .
- 4) توافر عناصر برامج التدريب الأمثل مثل:
 - أ- أهداف برنامج التدريب.
 - ب- الفترة الزمنية للتدريب.
 - ت- تنفيذ برنامج التدريب.
 - ث- أهمية برنامج التدريب.
 - ج- مواصفات وشروط المدرب الناجح.
 - ح- توفير الإمكانيات والمصادر اللازمة لبرنامج التدريب.
 - خ- تقييم برنامج التدريب.

5. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في التالي :

1. جمع آراء المعلمين حول احتياجاتهم التأهيلية والتدريبية وتحليلها والكشف عن أوجه القصور والعلاج يعتبر إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم.
2. جمع آراء المعلمين حول طموحاتهم في برامج تأهيلية وتدريبية لاحقة يعتبر أيضاً إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم
3. الاهتمام بالتأهيل والتدريب للمعلمين يثري مهنة المعلم ويزيد من فاعليته.
4. تحقيق الأداء الأفضل والكفاءة العالية في العمل .

5. تطوير أساليب التدريس عند المعلمين .
6. تطوير برامج التأهيل والتدريب للمعلمين من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم السعودية.

6. منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها:

لتحقيق أهداف الدراسة استخرج الباحث ما يلي:

أ- منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي وذلك لبلورة الجزء الخاص بشكل ومضمون التدريب أثناء الخدمة.

ب- أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في دراستهم استبيانان الأول خاص بالتأهيل والآخر خاص بالتدريب.

ج- أساليب الدراسة:

استخدم الباحث

أسلوب المقابلة الشخصية المفتوحة لتوضيح عناصر التأهيل والتدريب أثناء الخدمة واقتصر ذلك على أساتذة الجامعة وبعض القيادات التربوية كذلك استخدموا نفس الأسلوب لتطبيق الاستبيانان على عينة الدراسة، كما استخدموا نفس الأسلوب في مواقع عدة في هذه الدراسة.
عينة الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية 12.5% وبياناتها كالتالي :

جدول (1)
تصنيف عينة الدراسة

م	المرحلة	العدد الكلي		العينة	
		تأهيل	تدريب	تأهيل	تدريب
1	المرحلة الابتدائية	528	584	66	73
2	المرحلة المتوسطة	622	560	79	70
3	المرحلة الثانوية	720	368	90	46

ثانياً: الإطار العام للدراسة الميدانية :

يتناول هذا الجزء أدوات الدراسة الميدانية والمجتمع الأصلي للدراسة وعينة الدراسة ومواصفاتها، والمعالجة والإحصائية وكيفية تفسير النتائج، وفيما يلي تفصيل ذلك:

أ- المقابلات الشخصية:

استهدف الباحث من إجراء المقابلات الشخصية مع أساتذة الجامعة بنجران ما يلي:

- الوقوف على العناصر التي تحويها برامج تأهيل وتدريب المعلمين.
- عرض أداة الاستبيان للتأكد من الصدق والثبات لها تمهيداً لاستخدامها على المعلمين.
- تطبيق الاستبانة على المعلمين لأخذ آرائهم حول برامج التأهيل والتدريب أثناء الخدمة.

ب- الاستبانة:

بعد أن تمثلت الموضوعية في الاستبانان (تأهيل – تدريب) طبقت على المعلمين بغرض أخذ آرائهم في برامج التأهيل والتدريب أثناء الخدمة.

ج- طريقة إبداء الرأي والتصميم : انظر الملاحق .

د- المجتمع الأصلي للدراسة:

المجتمع الأصلي أو الطبيعي للدراسة " هي القائمة التي تجمع كل وحدات المجتمع دون استثناء أو إهمال أو ترك أي وحدة من وحدات المجتمع" (2) والمجتمع الأصلي في هذه الدراسة هو مجتمع المعلمين الذين حضروا برامج التدريب أثناء الخدمة من جميع مراحل التعليم المختلفة.

هـ- مواصفات عينة الدراسة:

أخذت عينة من المجتمع الأصلي مجموعها (414) من المجموع الكلي مقداره 3382 معلماً بنسبة 12.5% من جميع مراحل التعليم العام الابتدائي والمتوسط والثانوي.

و- المعالجة الإحصائية وكيفية تفسير النتائج:

1- بالنسبة لقياس صدق الاستبانة (تأهيل - تدريب) استخدم الباحث النسبة المئوية وهي :

النسبة المئوية = $\frac{\text{عدد الاستجابات الصحيحة}}{\text{عدد المحكمين}} \times 100$ للعبارة x

عدد المحكمين

واستخدموا كذلك النسبة الوزنية وتعتبر العبارة صحيحة إذا حصلت على 75% من رأي الجمهور المحكمين وتستخدم هذه النسبة أيضاً عند تطبيق الاستبانة على المعلمين.

2- بالنسبة لقياس الثبات للاستبانة استخدم الباحث معامل ارتباط الرتب لسبيرمان من خلال العلاقة: (20)

د(م) = $1 - 6 \text{ مجف}^2$

ن(ن²-1)

حيث د(م) معامل الارتباط

ن عدد أفراد العينة

ف الفرق بين الرتب بين كل زوج من الأزواج في التجزئة النصفية.

ويكون الارتباط قوياً إذا كان أكثر من 80%

مُسلّمات الدراسة:

1- التأهيل والتدريب أثناء الخدمة يثري العملية التعليمية.

2- التأهيل والتدريب أثناء الخدمة يساعد على زيادة كفاءة المعلم.

3- للمعلم دور كبير في نجاح برامج التأهيل والتدريب أثناء الخدمة.

7. مصطلحات الدراسة:

1- التدريب:

يُعرّف التدريب على أنه "إعداد وتأهيل الأفراد فنياً ومهنياً وإدارياً وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية في الوحدات الصناعية والخدمية والإدارية لسد نقص كمي يتطلب إنجاز خطط التحول أو مواجهة ما تحتاجه هذه الوحدات من العناصر البشرية المدربة" (17)

2- التدريب أثناء الخدمة:

إن للتدريب أثناء الخدمة الكثير من التعريفات نذكر منها ما يلي:

" هو تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في المدرسة أو مجموعة من المدارس أو تقدمها مؤسسات أخرى لتحسين أداء المعلمين" (20)

كما يعرف على أنه "ذلك النمو الذي يحدث أثناء العمل فهو استمرار للتطور المهني الذي بدأ قبل الخدمة خلال فترة الإعداد" (21)

كما يعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه "كل الأنشطة التي تقوم بها الأطر المدرسية والمهنية خلال عملها وهي معدة ومصممة

لتساهم في تطوير العمل" (22)

كما يعرف على أنه "جزء من برنامج التطوير المهني المصمم لزيادة المهارات الحرفية واليدوية وذلك لتطوير الاتجاهات المطلوبة

للمدرسة" (35)

كما يعرف على أنه "كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته

الأصلية التي أهلتها لدخول المهنة" (18)

كما يعرف التدريب أثناء الخدمة على أنه "عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو

الوظيفية لأجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجه" (6)

كما يعرف على أنه "كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية" (10)

3- التأهيل:

"هو نوع من النشاط يقع بين الإعداد والتدريب ويقتصر على المعلم المبتدئ الذي يعمل في حقل التربية والتعليم ولا تتجاوز مدة عمله ثلاث سنوات"
مصادر الدراسة:

اعتمد الباحث في دراستهم على المصادر التالية:

- 1) الأبحاث والدراسات التربوية السابقة.
- 2) النشرات والمقترحات والتقارير الصادرة من المؤتمرات التربوية.
- 3) الندوات واللقاءات التربوية في مجال تدريب المعلمين.
- 4) بعض رسائل الماجستير والدكتوراه.
- 5) بعض المؤلفات العربية والأجنبية.
- 6) خبراتهم الميدانية .

8. خطة الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة اتبع الباحث الخطوات التالية:

أولاً: للإجابة عن التساؤل الأول:

قام الباحث بعرض جزء نظري عن شكل ومضمون التدريب أثناء الخدمة.

ثانياً: للإجابة عن التساؤل الثاني حتى التساؤل السادس:

قام الباحث بتصميم استبانته وقدمت للمعلمين لأخذ آرائهم في برامج التأهيل.

ثالثاً: للإجابة عن التساؤل السابع:

قام الباحث بتصميم استبانته وقدمت للمعلمين لأخذ آرائهم في برامج التدريب .

وسوف يقوم الباحث بتنظيم تقرير الدراسة بعد هذا الجزء في الصورة التالية:

أولاً: التدريب أثناء الخدمة بين الشكل والمضمون.

ثانياً: الإطار العام للدراسة الميدانية.

ثالثاً: نتائج الدراسة وتفسيرها.

رابعاً: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

9. الاطار والدراسات السابقة

أولاً: التدريب أثناء الخدمة بين الشكل والمضمون:

يتعرض هذا الجزء لأهمية التدريب أثناء الخدمة وأهدافه ووظائفه وأسسه وأنواعه وطرق ترغيب المعلمين فيه. وفيما يلي تفصيل ما أجمل:

أ- أهمية التدريب أثناء الخدمة:

يعد العنصر البشري أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق , لا سيما إذا كان هذا العنصر مسلحاً بالمعرفة ومؤهلاً تأهيلاً سليماً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته , مما جعل تقدم الأمم وتطورها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمقدار ما تملكه من ثروة بشرية قادرة على العمل

والإنتاج ويدل ذلك على أهمية إتقان الإنسان للعمل الذي يقوم به. (19)

وإذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة وحقيقة واقعة في جميع الوظائف والمهن فإنه لمهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً ، ذلك لأن المعلم وهو يواجه مطالب المتغيرات المجتمعية الاقتصادية والثقافية وغيرها أضحت في حاجة ماسة لمواصلة

إعداده عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة , حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل تلاميذه. (29)

إن التجديد وإعادة التأهيل أمران ضروريان كي يستطيع المعلمون مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة كما أن التدريب

التربوي أثناء الخدمة مهم في عملية التنمية الفردية والمجتمعية والقومية. (5)

وبوجه عام يمكن تلخيص أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي أثناء الخدمة أمراً هاماً ومتطلباً ملحاً في النقاط الهامة التالية:- (10)

1. الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميزة.
2. سهولة تدفق المعلومات.
3. تطور مفهوم التربية.
4. تغير دور المعلم في العملية التعليمية.

ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشؤون تدريب المعلمين أن برامج التدريب أثناء الخدمة مهمة لأسباب عديدة قد يكون من أهمها: (26)

- 1- إن الإعداد قبل الخدمة نادراً ما يكون مثالياً ، بل يصح أن يكون مقدمة للإعداد.
- 2- إن التغيير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد وقت قصير من التخرج. وهذا ينطبق على الطرق والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها.
- 3- إن عوامل متنوعة أخرى تحث على نشاطات التدريب التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن إثارتها وإبقائها من خلالها.
- 4- إن التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغييرات مهنية وشخصية في الأفراد القائمين بالعملية التربوية. لكل هذه الأسباب يجب العناية بتأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتمكينهم من مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر. (13)

ب- أهداف التدريب أثناء الخدمة:

إن لأي عمل من الأعمال أهدافاً محددة ، وللتدريب أثناء الخدمة أهدافاً كثيرة تتبلور في رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى. وتنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به ، كذلك من أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مراحل المعرفة الذي يتطلب باستمرار متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي. (34)

ويجب أن تكون تلك الأهداف واضحة ومحددة ومعروفة وقابلة للتحقيق وتؤدي نتائج مرجوة. ومن أهداف التدريب أثناء الخدمة أيضاً تحسين الإنتاجية التربوية للمعلمين وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية المهنية". (30)

ويهدف تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى التدريب على أساس تحليلي مباشر شبيه بتدريب الأطباء المقيمين داخل المستشفيات والوعي الكامل والمسئول لأخلاقية وأيديولوجية ممارسة التعليم. (24)

وكذا فهو يشجع العاملين ويرفع الروح المعنوية ، ويربيهم روحياً وإيمانياً ، ويمنح المسؤولين مجالاً أرحب لتقييم أداء رؤوسهم من خلال حرصهم على النمو المهني .

ج- وظائف التدريب أثناء الخدمة:

للتدريب أثناء الخدمة وظائف وأدوار عديدة فالبرامج والأنشطة التي يقدمها التدريب تساعد المعلم والمهتم بالعملية التعليمية على التنمية الشاملة في جميع الجوانب الشخصية والمهنية والمعرفية. ولقد تحددت وظيفة التدريب وتعدد دورها وتنوعها في العناصر التالية: (12)

1. الانتقال من الإعداد قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة.
2. النمو الشخصي والذاتي.
3. استمرارية التربية.
4. التنمية المهنية المستدامة.
5. التقويم في الوظيفة.

د- أسس التدريب أثناء الخدمة:

- إن للتدريب التربوي أثناء الخدمة أسساً عامة ينبغي مراعاتها ومن أهم هذه الأسس ما يلي: (34)
- 1) الفرضية : أن يكون التدريب التربوي أثناء الخدمة هادفاً وملبياً للاحتياجات التدريبية وتحديد الاحتياجات ينطلق منه ويعتمد على تحديد احتياجات المتدربين.
 - 2) الاستمرارية : أن يكون التدريب مستمراً من بداية استلام المعلم لمقاليده مهنته حتى نهاية خدمته القانونية انطلاقاً من القاعدة التربوية "اطلب العلم من المهد إلى اللحد".

- (3) الشمولية : يجب أن يشمل التدريب جميع الجوانب الشخصية للمعلم وكذلك أمور مهنية كما يجب أن يكون التدريب شاملاً لجميع جوانب فئات العاملين بحقل التعليم ومن له علاقة بالعملية التعليمية والتربوية .
- (4) الواقعية : يجب أن ينطلق التدريب من المشكلات الواقعية التي تواجه المعلم في فصله ومدرسته وثقافته وأموره المعيشية.
- (5) الملاءمة : أن يلائم التدريب حاجات وقدرات المعلمين من ناحية , وحاجات وإمكانات المجتمع من ناحية أخرى.
- (6) الديناميكية : أن يكون التدريب مرناً بحيث يتيح الفرصة أمام جميع المعلمين لإشباع حاجاتهم وبطرق مختلفة. كما يجب أن يكون التدريب ديناميكياً وحيوياً مفتوحاً للإضافة والحذف والتعديل إن لزم الأمر. (38)

هـ- أنواع التدريب أثناء الخدمة :

يلخص بعض الباحثين أنواع برامج التدريب التربوي أثناء الخدمة في النقاط التالية:- (14)

1. برامج التدريب المبني للمعلمين الجدد.
2. برامج تدريبية بقصد تجديد وتطوير وتحسين العمل وزيادة المعرفة .
3. برامج تدريبية وتوجيهية للأعمال الجديدة التي تسند إليهم قبل الانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى آخر.
4. برامج التأهيل والحصول على المؤهلات الأعلى.

و- طرق ترغيب المعلمين في التدريب أثناء الخدمة:

توجد طرق عديدة لترغيب المعلمين للاشتراك في برامج التدريب أثناء الخدمة منها : (21)

- 1) أن لا يكون هناك إلزامية في الحضور وترك ذلك للمعلمين.
- 2) أن تكون غير منتهية باختبارات أو شهادات بل تكون عملية حضور ومشاركة في البرامج فقط.
- 3) تمكين المعلمين من منح إجازة دراسية بمرتب كامل للقيام بمشروع تدريبي.
- 4) أن يكون لها اعتبار في الترقية وزيادة الراتب.
- 5) أن يكون لها أثر في مجال عمل المعلم ومعدل أدائه وترشيحه إلى وظائف أعلى .
- 6) أن يعطى المشارك الفرصة في السفر للخارج على نفقة الدولة لزيارة بعض المؤسسات التربوية وحضور المؤتمرات ودروس العمل الخاصة بالتأهيل والتدريب.
- 7) تعميم نظام الحوافز المالية والجوائز للمتفوقين.
- 8) حضور مدير المدرسة وبعض المشرفين التربويين والمسؤولين ومشاركتهم كأفراد في التدريب.
- 9) توفير الخبرات التي من شأنها تمكين المعلمين من تحرير أنفسهم من التوتر العاطفي الذي يعيق قيامهم بعمل بناء ولذلك لا بد أن يتضمن برنامج التأهيل والتدريب خبرات وإمكانات ترفيحية.
- 10) أن يشعر المعلم أن هناك قيمة وفائدة عملية لهذه البرامج وأنه يمكن تطبيقها بعد انتهاء الدورات.

هذه بعض طرق ترغيب المعلمين في تدريب أثناء الخدمة والباحث هنا يتحفظون على الفقرتين الأولى والثانية :

" أن لا يكون هناك إلزامية في الحضور وترك ذلك للمعلمين " و " أن تكون غير منتهية باختبارات أو شهادات ... " فهاتان الفقرتان لا يمكن إقرارهما لأن إلزامية الحضور يدخل في نطاق النظام ولأن التدريب وضع أساسا للمعلم للتغيير والتجديد من حالته المهنية إلى الأحسن ، أو لوضعه تحت برنامج دراسي لكي يؤهل إلى المرحلة الجامعية أو لتأهيله لوظيفة أعلى فلو ترك للمعلم حرية الحضور من عدمه ، فلن تستقيم أحوال المعلم ولن تنجح البرامج التعليمية وهنا يكون مكنم الخطر. كما أن عدم منح المتدربين شهادات حضور يضعف من رغبتهم وتحمسهم للحضور ولا يشعر بفرق من يحرص على الحضور ومن ليس كذلك .

ثانياً: البحوث والدراسات السابقة :

إن الغرض من عرض البحوث والدراسات السابقة يكمن في مدى الاستفادة منها في الدراسة الحالية من ناحية الأهداف أو نتائج الدراسة أو أدوات الدراسة أو النتائج وغيرها.

ويقسم الباحث البحوث والدراسات السابقة إلى:

- أولاً: بحوث ودراسات سابقة داخل المملكة العربية السعودية.
- ثانياً: بحوث ودراسات سابقة خارج المملكة العربية السعودية.
- أ- بحوث ودراسات عربية.
- ب- بحوث ودراسات أجنبية.

- البحوث والدراسات السابقة داخل المملكة:

1- دراسة محمد بن عبد الرحمن بن فهد الدخيل : (27)

استهدفت هذه الدراسة تقصي الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار في المملكة العربية السعودية بالإضافة إلى التعرف على الأساليب والإجراءات التي يرى المعلمون أنها ملائمة لصياغة البرنامج التدريبي.

استخدم الباحث استبانة بالاحتياجات التدريبية وقد توصل إلى نتائج من أهمها :

- يحتاج المعلمون لشرح طرق وأساليب وتخطيط وتنفيذ برامج التدريب .

كما استخدم المنهج الوصفي والتاريخي في توضيح جزئه النظري .
تنفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور التدريب ورصد الاحتياجات بينما تختلف معها في أن هذه الدراسة ركزت على الاحتياجات التأهيلية والتدريبية للمعلمين على اختلاف أنواعهم وتخصصاتهم ، وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في الجزء النظري وبعض النتائج.

2- دراسة عبد العزيز بن عبد الله السنبل : (17)
تهدف هذه الدراسة إلى بيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي تعليم الكبار واستخدام الباحث الاستبانة في ذلك واستخدام المنهج الوصفي والتاريخي في بيان الجزء النظري وقد توصل إلى نتائج عديدة من أهمها :
أن الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار تتضمن :

- البحث التربوي .
- تاريخ تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية.
- العلاقات الإنسانية بين الكبار.
- تعليم الأقران.
- التقويم التربوي.
- الخصائص النفسية والاجتماعية للمتعلم الكبير.
- المناهج وطرق التدريس.
- وسائل التعليم المستخدمة في تدريب الكبار.
- إدارة برامج تعليم الكبار.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور التدريب ، وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم فقط بتدريب معلمي الكبار ولا تهتم بتأهيل هؤلاء المعلمين بينما تهتم الدراسة الحالية بتأهيل وتدريب المعلمين على كل التخصصات وليس الاهتمام بنوعية بعينها. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بعض النتائج مثل:
الإدارة والمناهج وطرق التدريس والتقويم التربوي والخصائص والعلاقات الإنسانية لعموم المعلمين.

3- دراسة إيناس بنت صالح عابدي: (7)
استهدفت هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية وقد استخدمت الباحثة استبيان لبيان الاحتياجات وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها :
أن الاحتياجات للمعلمة تشتمل على :

- معلومات ثقافية.
 - مهارات لازمة لأداء الوظيفة على أكمل وجه.
 - جانب وجداني لدى الفرد يتمثل في اتجاهات نحو مادته وعمله ومهنته.
- وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاحتياجات التدريبية ، وتختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بالاحتياجات في تأهيل وتدريب المعلمين على كل التخصصات بينما تهتم دراسة إيناس بنت صالح بالاحتياجات الخاصة بالمعلمات الموظفات في المعاهد الثانوية المهنية فقط . وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في جزئها النظري وطريقة تناول الموضوع الخاص بالدراسة.

4- دراسة تنيضب الفايد: (8)
هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع النظام الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهه ، ومدى مساعدة البرامج التدريبية المنفذة حالياً لبعض الاتجاهات والأساليب التدريبية الحديثة ، والوصول إلى نموذج مقترح لتطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية وقد خرجت الدراسة في نتائجها بديلين لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس :
أحدها: التطوير الجزئي الذي يعتمد على إنشاء اللجنة العليا لتدريب مديري المدارس المتوسطة والثانوية واللجان الفرعية. والبديل الآخر: التطوير الكلي الذي يعتمد نظاماً متكاملاً وإطاراً مرجعياً لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس حيث يعتمد على إنشاء إدارة تسمى إدارة برامج التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية.
تنفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في منهجية التدريب وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم بالتعرف على واقع النظام الحالي للتدريب ، أما الدراسة الحالية فتتبع بالواقع والمأمول في كل من تأهيل وتدريب المعلمين.
وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في خطوات الدراسة والجزء النظري وبعض النتائج.

5- دراسة فائزة رواس : (23)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمتدربات وقد استخدمت الباحثة الاستبيان والمقابلات الشخصية والمنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت إلى نتائج من أهمها : كيفية التعامل مع الطالبات وكيفية التعامل مع الطالبات ذات صعوبات التعلم وغيرها. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تقييم برامج التدريب وتختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بالتأهيل والتدريب على كل مستويات التخصصات من الواقع حتى المأمول بينما تهتم هذه الدراسة بواقع برامج التدريب فقط. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في خطوات الدراسة التحليلية وبعض النتائج.

6- دراسة أحمد الغامدي : (4)

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى تحقيق برامج دورات تدريب مديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمنطقة الرياض لأهدافها من وجهة نظرهم. وقد استخدم الباحث الاستبيانات والمقابلات الشخصية وبعض المناهج الأخرى وقد توصل إلى عدد من النتائج من أهمها: حققت البرامج التدريبية أهدافها بنسبة 91% وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة لصالح كليات المعلمين . تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور برامج التدريب بينما تختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بالتأهيل والتدريب للمعلمين وليس الوقوف عند محاور برامج التدريب . وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في الجزء النظري وبعض النتائج .

7- دراسة محمد العنزي : (28)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمحضري ومحضرات المختبرات المدرسية في منطقة تبوك , وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي في دراسته كاستخدام الاستبيانات وبعض المقابلات الشخصية المفتوحة وكان من أهم نتائجها:

- نالت الحاجات التدريبية ذات العلاقة بالحاسب الآلي تقدير احتياج كبير.
- لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الخبرة والجنس وظهرت فروق في متغير المرحلة الدراسية.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في بحث الاحتياجات التدريبية وتختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بجميع جوانب تأهيل وتدريب المعلمين أما هذه الدراسة فتهتم بتحديد الاحتياجات فقط. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في طريقة عرض الدراسة وبعض النتائج وبعض الأجزاء النظرية.

8- دراسة أحمد الضلعان : (3)

هدفت الدراسة إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مجال استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي العلوم. وقد استخدم الباحث الاستبيان والمقابلات الشخصية المفتوحة وقد توصل إلى نتائج عديدة من أهمها:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى توفر التقنية التعليمية واستخدامها.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتغيير المؤهل والتخصص.
- أهم الحاجات التدريبية: المعلمون يرون أنها الجوانب المعرفية والنظرية لاستخراج التقنيات التعليمية أما المشرفون يرون أنها مهارات التفكير والابتكار والإبداع.

تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التي هي آخر عناصر التدريب ، بينما تختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بالحاجات كأحد عناصر التأهيل والتدريب بينما تعتبرها هذه الدراسة أنها غاية التدريب. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في منهجية الدراسة وبعض النتائج والجزء النظري.

- البحوث والدراسات السابقة خارج المملكة العربية السعودية:

أ- البحوث والدراسات السابقة العربية:

1- دراسة محمد هاشم فالوقي: (31)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المدى الذي يمكن لمراكز التدريب الموجودة في ولاية ميتشجان الأمريكية أن تساعد في الاستجابة لحاجات التربية أثناء العمل. واستخدم الباحث استبانة لهذا الغرض والمنهج التاريخي والوصفي لعرض جزئه النظري. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: أن نسبة كبيرة من المعلمين المشاركين في برامج التنمية المهنية يرون أن مراكز التدريب لها ارتباط برفع كفاءة المعلم وأن هذه المؤسسات تقدم خدمات هامة للمشاركين في برامج التنمية المهنية كما يرغب جميع المشاركين في هذه البرامج زيادة الاتصال مع هذه المراكز.

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أن هذه الدراسة ركزت على مراكز التنمية المهنية بينما تركز الدراسة الحالية على برامج التأهيل والتدريب. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة جزئها النظري وبعض النتائج.

2- دراسة مصطفى خليل الشراوي: (33)

هدفت هذه الدراسة إلى التخطيط والإدارة للدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة واستخدم الباحث المنهج التاريخي والوصفي في دراسته وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: توفير التنمية المستمرة للمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكن المعلم من الارتقاء بمستوى مهنته. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتختلف معها في أن هذه الدراسة اهتمت بإدارة وتخطيط الدورات التدريبية بينما تهتم الدراسة الحالية ببرنامج التأهيل والتدريب ككل متكامل. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري وبعض النتائج.

3- دراسة مصطفى منولي: (34)

استهدفت هذه الدراسة بيان مراحل إعداد المعلمين وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي الوصفي، وقد توصل الباحث لعدة نتائج من أهمها: أن مراحل إعداد المعلم ثلاث مراحل أهمها مرحلة التدريب العملي. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين إلا أنها تختلف معها في أن الدراسة السابقة ركزت على جزئية التدريب بينما تهتم الدراسة الحالية بشمولية التأهيل والتدريب ولا يقع الإعداد ضمن أهدافها. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري والتعامل مع بعض النتائج في تفسير الدراسة.

4 - دراسة جبرائيل بشارة: (9)

استهدفت هذه الدراسة بيان العوامل والمتغيرات التي جعلت التدريب التربوي في أثناء العمل أمراً مهماً ومطلباً ملحاً وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وقد توصل إلى نتائج كثيرة حول هذه العوامل كان منها:

- الانفجار المعرفي أصبح من سمات العصر المميزة.
- سهولة تدفق المعلومات.
- تطوير مفهوم التربية.
- تغيير دور المعلم في العملية التعليمية.

5- دراسة صالحة سنقر: (16)

استهدفت هذه الدراسة بيان ضرورة تدريب المعلمين واستخدمت الباحثة المنهج التاريخي والوصفي وقد توصلت إلى عدة نتائج من أهمها:

- المعلمون المبتدئون قليلو الخبرة يحتاجون برامج مكثفة لتأهيلهم للعمل.
- المعلمون المتفوقون يحتاجون إلى المزيد من العناية والبحث عن الجديد.
- المعلمون التقليديون يتمسكون بالقديم ويفضلون البقاء عليه.
- المعلمون السلبيون يتحاشون مراقبة الآخرين.
- المعلمون الذين يفتقرون إلى الكفاءة والمهارة العملية لا يدركون نقص خبراتهم.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلا أنها تختلف معها في أن الدراسة السابقة تهتم فقط بضرورة تدريب المعلمين أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى التأهيل والتدريب. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في بلورة الجزء النظري والطريقة المنهجية وبعض النتائج.

6- دراسة جمال جمعة عيد المنعم: (11)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التدريب أثناء الخدمة في ليبيا بين الشكل والمضمون. أما عن منهج الدراسة وأدواتها وأساليبها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتاريخي والتحليلي كما استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية المفتوحة، وقد جاءت نتائج الدراسة على محاور كثيرة من أهمها:

- الأهداف التي تشبع رغبات المعلمين 75%
- زمن البرنامج لا يتعارض مع العملية التعليمية 75%
- تحسين وسائل طرق التدريب 80%

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في منهج البحث وأدواته وأساليبه ومحور التدريب وتختلف معها في أن هذه الدراسة تهتم فقط بالتدريب بين الشكل والمضمون أما الدراسة الحالية فتتجاوز ذلك إلى مرحلة التأهيل والتدريب معا. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في منهج الدراسة وبعض الطرق الإحصائية وبعض النتائج. ب- البحوث والدراسات السابقة الأجنبية :

1- دراسة كادير Kadir: (36)

تهدف هذه الدراسة إلى رصد الاحتياجات التدريبية عند معلمي الكبار في تايلاند وكان التساؤل للعيّنة : ما الاحتياجات التدريبية التي تساعدك في إدارة فصول الكبار ؟ وقد استخدم الباحث المقابلة الشخصية المفتوحة وقد توصل لنتائج منها:

- الحاجة إلى أساليب تدريب وطرق جديدة.
 - التعرف على علم نفس الكبار وفلسفته.
- وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاحتياجات التدريبية بينما يختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بجميع تخصصات المعلمين من تأهيل وتدريب أما الدراسة السابقة فتهتم فقط بمعلم الكبار وتدريبه وليس تأهيله. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في أسلوب المقابلة الشخصية وكذلك الجزء النظري وبعض النتائج.

2- دراسة ميز فرو Mezfirow: (37)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية وقد استخدم الباحث الاستبيان والمقابلات والملاحظات والسجلات وقد كانت هناك نتائج عديدة من أهمها: حظيت المعلومات بأهمية كبيرة من حيث أسس ومبادئ وطرق تدريب تعليم الكبار. وجاء في المرتبة الثانية في الاحتياجات المهارات مثل تشخيص المشكلات التعليمية وتهيئة الجو التعليمي وكذلك فاعلية المادة العلمية وجاء في المرتبة الثالثة الاتجاهات مثل توجيه أنظار الكبار للتعلم وتنمية اتجاهات المعلمين. تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في محور الاهتمام بالاحتياجات وتختلف معها في أن الدراسة الحالية تهتم بمحاور عديدة غير الاحتياجات في التأهيل والتدريب.

كذلك اهتمت الدراسة الحالية بنوعي التطوير للمعلم وهما التأهيل والتدريب بينما اهتمت الدراسة السابقة بتعليم الكبار فقط. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في كيفية تصميم خطوات الدراسة وكذا في جزئها النظري وبعض النتائج.

• تعليق على الدراسات السابقة:

- (1) اقتصرت الدراسات السابقة جميعها على تحديد الاحتياجات التدريبية.
- (2) اقتصرت الدراسات السابقة جميعها على رفع كفاءة التدريب.
- (3) اهتمت الدراسات السابقة بأهمية وضرورة التدريب.
- (4) اهتمت الدراسات السابقة بواقع التدريب.
- (5) اقتصرت الدراسات السابقة على تحديد تخصص التدريب.
- (6) لم تتناول الدراسات السابقة محور التأهيل.
- (7) لم تتناول الدراسات السابقة عناصر التدريب المختلفة.
- (8) لم تتناول الدراسات السابقة بعض التخصصات المهمة.
- (9) اقتصرت الدراسات السابقة على البحوث الوصفية إقليلاً.
- (10) لم تتناول الدراسات السابقة في الاقتراحات والتوصيات أهمية تأهيل وتدريب المعلمين.

10. الخاتمة

يعد العنصر البشري أهم الموارد وأثمنها على الإطلاق إذ أنه أحد أهم العوامل المساعدة على تحقيق تطور الامم ورقيمه , لا سيّما إذا كان هذا العنصر مسلحاً بالمعرفة ومؤهلاً تأهيلاً سليماً ينمي قدراته وإمكاناته وطاقته.

كما و بينت الدراسة الحالية وجود مشكلة في برامج التدريب والتطوير المهني الحالية والتي أشارت أن برامج التدريب الحالية تقتصر - في الغالب - على بعض المحاضرات الجاهزة دون اعتبار لحاجات المتدربين , وينتهي البرنامج التدريبي دون التأهيلي ولا يؤخذ رأي المعلم في البرنامج ولا في احتياجاتهم التدريبية , وهنا تكون الدراسة الحالية لتأخذ برأي المعلم في كل خطوات البرنامج التأهيلي والتدريبي الذي يعود عليه بتحسين الأداء والافتتاع التام بالبرامج التأهيلية والتدريبية اللاحقة. وخلصت الدراسة بوجود أهداف عدة للتدريب أثناء الخدمة أهمها رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة المعلم على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى، وتنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للمعلم نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به ، كذلك من أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي.

11. حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على :

- (1) منطقة نجران والتي تتمثل في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة نجران (بنين).
- (2) مدينة نجران حيث بها عمل وإقامة الباحثين.
- (3) اقتصرت الدراسة على مدينة نجران كذلك لأن بها أعداد كبيرة من المدارس بمراحلها المختلفة.
- (4) مدينة نجران لأن بها عدداً كبيراً من المعلمين المعيّنين حديثاً مما يفسح المجال للباحثين باختيار العينة بصورة ميسرة وسليمة.
- (5) مدينة نجران لأنها عاصمة المنطقة ويوجد بها حراك تدريبي غير مصاحب بالتأهيل وهذا ما لاحظته الباحث.
- (6) مدينة نجران لأن بها الجامعة ويستطيع الباحث أن يطلعوا في مكنتاتها ويستفيدوا من أعضاء هيئة التدريس بها.
- (7) مدينة نجران لأن بها مراكز التدريب دون التأهيل ويستطيع الباحث تفعيل شراكة بينهم وبين تلك المراكز والكشف عن أوجه القصور في برامج التدريب.
- (8) مدينة نجران لأن بها مقر الإمارة فعن طريقها يستطيع الباحث استخراج أي تصاريح لدخول أماكن التدريب والهيئات الحكومية والخاصة.
- (9) لم تتعرض الدراسة لمحور إعداد المعلم .

المراجع

- القرآن الكريم .
- السنة النبوية الصحيحة .

1. إبراهيم محمد الشافعي : المرجع في علوم التربية، مصرانه، ليبيا، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1987م، ص178.
2. أحمد بدر : أصول البحث العلمي ومناهجه، الكويت، وكالة المطبوعات، 1977م، ص264.
3. أحمد علي ضلعان :
4. الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في مجال استخدام التقنيات التعليمية من وجهة نظر معلمي ومشرفي العلوم، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض جامعة الملك سعود، كلية التربية، 1424هـ.
4. أحمد محمد الغامدي : دراسة وصفية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين : مدخل لبناء برنامج تدريبي مقترح من وجهة نظر القادة التربويين والمختصين والمشرفين التربويين،
5. اللجنة الشعبية العامة: قرار رقم 921 بشأن إصدار لائحة التدريب، طرابلس، ليبيا، 1981م، ص1.
6. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : تقرير إستراتيجية التطوير العربية، 1989م، ص283.
7. إيناس بنت صالح عابد : الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة معلمات المعاهد الثانوية المهنية للبنات في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 1426هـ.
8. تنيضب بن عوادة الفايدي : تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة الرياض جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، 1422هـ.
9. جبرائيل بشارة : تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مفهومه، أهدافه، اتجاهاته المستقبلية، المؤتمر الأول حول التدريب المهني للمعلمين، بنغازي، ليبيا، د. ت