مجلة

كلية التربية

جامعة الخرطوم

العدد التاسع

السنة السابعة

ديسمبر ٢٠١٥م

ربيع الأول ١٤٣٧هـ

الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم من وجهة نظر المعلمين

(دراسة ميدانية)

د. أبوبكر عثمان محمد جابر

قسم المناهج و طرق التدريس

جامعة بحري – كلية التربية

د. يحيى الصاوي أحمد جبريل

قسم المناهج و طرق التدريس

جامعة البحر الأحمر – كلية التربية

الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية)

د. أبوبكر عثمان محمد جابر
قسم المناهج و طرق التدريس
جامعة بحري – كلية التربية

د. يحيى الصاوي أحمد جبريل
قسم المناهج و طرق التدريس
جامعة البحر الأحمر – كلية التربية

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع الدراسة معلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم و البالغ عددهم (23709)، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (160) معلماً و معلمة، واستخدمت الدراسة أداتي الاستبانة والمقابلة المفتوحة لجمع البيانات المطلوبة وتم قياس صدق الأداة باستخدام صدق المحكمين والثبات باستخدام معادله سبيرمان – براون.

توصلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي مرحلة التعليم الأساسي تمثلت في علم النفس التربوي وعلم نفس النمو وطرق التدريس إلى جانب احتياجات تدريبية في مجالي التخصص الأكاديمي والثقافي، وكذلك يجب تباعد الفترة الزمنية بين دورات التدريب، توجد معوقات مالية وإدارية تقلل من تنفيذ الدورات التدريبية أثناء الخدمة وتم اقتراح عدد من التوصيات وعدد من البحوث والدراسات المستقبلية.

Abstract

The study aimed at identifying the in- service training needs from the point of view of basic education teachers in Khartoum state. The reseacher used a descriptive analytical method. The population of study is teachers of the basic education in Khartoum state. A random sample of 160 teachers was selected from a total of 23709 teachers. Open interview and questionnaire were used to collect the required data. Reliability of the research tools was measured through expert validation and Spearman-Brown equation.

The research findings revealed that the most important needs for in_service training from the perspective of basic school teachers were: educational psychology, developmental psychology, teaching methods, in addition to training in the areas of academic and cultural specializations. Moreover, a time gap is a necessity between training courses. There are financial and administrative constraints which hinder the implementation of in_service training. Eventually, a number of recommendations were suggested, besides a number of future research projects.

مقدمة

من المسّلم به في الأدب التربوي أن المعلم يعتبر أهمّ العناصر في منظومة العملية التعليمية، ذلك لأنه ينفذ المنهج في المدرسة كما يقوم بأدوار أخرى تتمثل في تنشئة االتلاميذ ومتابعة نموهم الشامل عقلياً وروحياً وبدنياً بشكل متوازن ومتكامل(حسن وآخرون،2010).

من ناحية أخرى يُعدُّ المعلم العنصر الأساس والمهم في عملية التجويد التربوي,ذلك لأنه يمثل أكبر مدخلات العملية التربوية وأهمها بعد التلاميذ (آدم، 2009).

ولأجل ذلك كان لا بد من الاهتمام الكامل بكل ما يتعلق بالمعلم من حيث اختياره، إعداده، تعيينه، تدريبه، تأهيله، ونموه الوظيفي ورعايته اجتماعياً ومادياً ونفسياً.

ومن ثم أصبحت قضية تدريب المعلم أثناء الخدمة تشغل مكاناً بارزاً من اهتمامات التربويين بمختلف قطاعاتهم، ومما زاد من ذلك الاهتمام أن تدريب المعلم مهما بلغ من الجودة فهو لا يكفي, بسبب أن التدفق المعرفي وماتبعه من تقدم علمي وتكنلوجي وانعكاسات ذلك على محتوى المنهج وطرق التدريس وأساليب القياس والتقويم، كل ذلك قد وضع على عاتق المعلم مسؤوليات جديدة يجب أن يتحمل أعباءها، وأدواراً تربوية وتعليمية إضافية يجب أن يقوم بها، الأمر الذي يتطلب مراعاة كل ذلك في مرحلة إعداده وتدريبه في أثناء الخدمة. وما يدعم ذلك أنه إذا كان الإعداد الجيد للمعلم يمهد لبداية خدمة نوعية في مهنة التعليم مستقبلاً، فإن التدريب في أثناء الخدمة قد أصبح بمفهومه الحديث يتجاوز مفهوم التأهيل الذي كان يستهدف المعلمين ممن دخلوا الخدمة دون إعداد مسبق، كما لم يعد التدريب أثناء الخدمة حلاً لمشكلة طارئة, أو مجرد برنامج يصمم من أجل معالجة جوانب القصور والعيوب في عملية الإعداد السابق للمعلم قبل دخوله مجال الخدمة، وإنما أصبح التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية متكاملة تهدف إلى تنمية المعلم مهنياً ومعرفياً وثقافياً واجتماعياً ووجدانياً ورسالياً (آدم، 2009).

ومما سبق يتضح جلياً أنه ما دام التدريب في أثناء الخدمة يشكل ضرورة ملحة ومهمة في جميع الوظائف والمهن والأعمال، فإنه في مهنة التعليم يصبح أكثر ضرورة وإلحاحاً وأهمية، ذلك أن مهنة التعليم هى التي يتم من خلالها إعداد وتدريب وتأهيل الأطر البشرية في كل المجالات

والتخصصات بما يمكنها من الإسهام في التنمية بجميع مجالاتها التي أصبحت مطلباً مهماً وتحدياً كبيراً لكل الدول وبالأخص النامية منها.

إن استمرارية عملية تدريب المعلم في أثناء الخدمة صارت أمراً جوهرياً وأساسياً، لأنه تأهيل ذو طبيعة خاصة تتسم بالتسارع ليكتسب فيها المعلم المهارات المهنية والمعرفية والثقافية التي تمكنه من مواجهة التحديات والتغيرات العلمية والتقنية والثقافية محلياً وإقليمياً وعالمياً, وبما يجعله مؤهلاً لأداء أدواره التربوية والتعليمية التي فرضتها هذه التحديات والتغيرات.

لكل ذلك فقد اكتسبت عملية تدريب المعلم في أثناء الخدمة أهمية متزايدة في السودان في السنوات الأخيرة من قبل التربويين نظراً لأهمية الأدوار التي يؤديها المعلم تجاه الطلاب خاصة وتجاه المجتمع عامة.

وعلى ضوء كل ما سبق، تأتي هذه الورقة البحثية في سياق التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية في مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين، الأمر الذي قد يساهم في وضع أسس علمية لأهداف ومحتوى برامج التدريب في أثناء الخدمة بما يلبي تلك الاحتياجات وبما يحقق الهدف من التدريب في أثناء الخدمة في تطوير المعلم مهنياً ومعرفياً وثقافياً واجتماعيا، الأمر الذي يجعله قادراً على القيام بأدواره المتعددة بالمستوى المطلوب.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة في التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة بولاية الخرطوم، في الجوانب المهنية والأكاديمية والثقافية، وذلك على أساس أن التدريب أثناء الخدمة يهدف للتطوير المهني المستمر للمعلم بما يواكب المستجدات التربوية والمعرفية والتكنولوجية ألى جانب ذلك فإن وضع خطط وبرامج التدريب أثناء الخدمة يستوجب في بعض مراحله التعرف على أولويات تلك الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

اسئلة الدراسة:

على ضوء مشكلة الدراسة تمت صياغة الأسئلة التالية:-

ما واقع الدورات التدريبية في أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم؟

ما أهم الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بولاية الخرطوم؟

ما أهم الاحتياجات التدريبية في الجانب الأكاديمي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بولاية الخرطوم؟

ما أهم الاحتياجات التدريبية في الجانب الثقافي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بولاية الخرطوم؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:-

1- التعرف على واقع تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بولاية الخرطوم.

2- التعرف على آراء مسئولي التدريب في برامج التدريب في أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

3- التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين في أثناء الخدمة بمرحلة التعليم الأساسي.

4- صياغة خطط وبرامج التدريب في أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تأتي في سياق التطوير المهني للمعلم بمرحلة التعليم الأساسي، بالإضافة إلى أهمية وضع أساس علمي للتخطيط وصياغة برامج للتدريب في أثناء الخدمة.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة موضوع البحث، ويقوم بالمقارنة والتفسير والتقويم للتوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن تلك الظاهرة موضوع البحث (أبوحطب وصادق,1991, ص 102-105).

حدود الدراسة:

1- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية في ولاية الخرطوم في محليات أم درمان ,كرري وبحري والخرطوم.

2- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في العام الدراسي 2012 – 2013م.

3- الحدود الموضوعية: التدريب في أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي.

مصطلحات الدراسة:

1- التدريب في أثناء الخدمة:

هو برنامج مخطط ومنظم وفق استراتيجية واضحة المعالم ومحددة الأهداف لتطوير المعلمين مهنياً ومعرفياً وثقافياً في أثناء الخدمة بما يرفع من مستوى عمليتي التعليم والتعلم وبما يواكب المتغيرات التربوية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية (البوهي، 2001م). وهذا هو التعريف الذي اعتبره الباحثان تعريفاً إجرائياً لهذه الدراسة.

الاحتياجات التدريبية:

يقصد بها المطلوبات المهنية و الأكاديمية و الثقافية الضرورية لتطوير مهنة التعليم, في شكل أولويات تمكن مسؤولي التدريب من وضع قاعدة معرفية لمحتوى برامج التدريب في أثناء الخدمة (عابدين ،2008م)، وهذا هو التعريف الذي اعتبره الباحثان تعريفاً إجرائياً لهذه الدراسة.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم التدريب أثناء الخدمة

يعتبر المعلم من أهم العناصر في العملية التربوية بوجه عام, وفي مرحلة التعليم الأساسي بوجه خاص، ولهذا كان من الواجب العناية بإعداده إعداداً سليماً، و إمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة إيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه.

ومن المؤكد أن التدريب في أثناء الخدمة يعد ضرورة لازمة في جميع الوظائف والمهن، وهو بالتالي يعد أكثر ضرورة و لزوماً لمهنة التعليم، لأن المعلم ينبغي أن يواكب المتغيرات السياسية

والاقتصادية والاجتماعية. ولكي يتم ذلك فلا بد من التدريب المستمر في أثناء الخدمة لسد الفجوة بين المعلم وجيله من جهة، وتلاميذه وجيلهم من جهة أخرى.

وفي ضوء ذلك يتبين أن عملية إعداد المعلم عملية مستمرة لا تنتهي بمجرد تخرجه في الكلية التي يدرس فيها، وذلك بسبب التراكم المتسارع للمعرفة، الأمر الذي يجعل من النمو المهني من خلال التدريب أثناء الخدمة أمراً ضرورياً لتنمية كفايات المعلم التربوية.

وفي هذا السياق جاء تأكيد المؤتمر العالمي للتربية الذي عقد في جنيف عام 1975 معطياً أهمية التدريب المستمر في أثناء الخدمة، كما أعطى أهمية خاصة لوضع برامج منظمة لهذا التدريب، وذلك من منطلق أن مهنة التعليم واحدة من المهن التي يتم الإعداد لها بفعالية محددة وتبقى دائماً بحاجة إلى تدريب مستمر (دواني، 1984، ص 14).

وفي ذات المعنى، أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلم، على أن التدريب في أثناء الخدمة يعتبر الوجه الآخر لإعداد المعلم، ألى جانب كونه ضرورياً لاستمرار الفعالية المهنية للمعلم ورفع إنتاجية التعليم، وذلك عن طريق مواكبة التطور في المناهج التربوية أو في الأساليب والاستراتيجيات التدريسية والتقنيات التربوية، وعلم النفس التربوي.

ويتضح مما سبق أن التدريب في أثناء الخدمة عملية منظمة ومنتظمة تتناول شخصية المعلم واتجاهاته وسلوكه ومعلوماته ومهاراته المهنية، ويهدف إلى إحداث تغييرات محددة، سلوكية ومهارية ومعرفية لمقابلة ما يحتاجه المعلم والمهنة من معايير أدائية تحقق الأهداف التربوية والتعليمية في شخصيات الطلاب.

ويتبين من ذلك أن التدريب في أثناء الخدمة يعني التغيير أو التحسين أو التطوير، وهو عملية مؤسسية ومستمرة تسد الفجوة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب.

وعموماً يمكن إيراد ثلاثة مفاهيم للتدريب تحوي المضامين التي تدور حول مفهوم التدريب في أثناء الخدمة، وهي:-

مفهوم النمو: يعتمد في فكرته العامة على تزويد المعلم بالدافعية الكافية نحو التعلم الذاتي من أجل إحداث النمو المهني والأكاديمي والثقافي للمعلم. وهنا يتخذ مفهوم التدريب أثناء الخدمة

شكل التطوير الذاتي للمعلم في سياق عملية من النمو التدريجي اعتماداً على دافعية المعلم نفسه.

المفهوم العلاجي: ويقوم على أساس أن تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة يهدف لمعالجة جوانب القصور والأخطاء التي قد تصاحب مرحلة الإعداد الأساسي للمعلم.

المفهوم السلوكي: ويستند هذا المفهوم على الموقف التدريسي في حجرة الصف وما يدور فيه من تفاعل صفي بين المعلم وتلاميذه، أي إن هذا المفهوم يركز على تحليل عناصر الموقف التدريسي في حجرة الصف.

وفي تقدير الباحثيْن، فإن المفاهيم الثلاثة تؤدي مجتمعة ألى المفهوم الحقيقي للتدريب في أثناء الخدمة، وذلك على ضوء ما ورد في سياق الفقرات الأولى السابقة، إذ تتحدد معالم مفهوم التدريب في أثناء الخدمة باشتماله على مضامين النمو المهني والأكاديمي والثقافي، وسد الفجوة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب من أجل تحقيق الأهداف التربوية بمستوياتها المختلفة. ويتم كل ذلك في صورة برامج وأنشطة منظمة ومنتظمة ومخطط لها في ضوء استراتيجية واضحة (فرج، 2007 , ص 136).

وعلى أساس ذلك فهناك أنواع من البرامج التدريبية للمعلم في أثناء الخدمة تستند على أسس من المفاهيم المتعلقة بالتدريب في أثناء الخدمة وأهدافه. ومن هذه الأنواع:

1- البرامج التجديدية:

هي نوعية من برامج التدريب في أثناء الخدمة تهدف لتجديد معارف و معلومات المعلمين حول الأفكار، الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في التربية من أجل تمكين المعلمين من ملاحقة التطورات العالمية في الجوانب المهنية والأكاديمية والثقافية، كما تسعى هذه البرامج إلى مساعدة المعلمين على تحقيق النمو المهني الذاتي وحل بعض المشكلات التي تعترض سير العملية التعليمية.

2- البرامج التأهيلية:

هي البرامج التي تقدم لتدريب المعلمين في أثناء الخدمة بغرض تأهيل المعلمين عن طريق التعيينات الدراسية التي يقومون بدراستها ومنافشتها أسبوعياً، ومن ثم فهي تختلف عن البرامج التجديدية في كونها تهدف إلى تمكين المعلم من اكتساب أساليب الدراسة الذاتية، كما تلبي الاحتياجات التدريبية للمعلمين فيما يتعلق بالمناهج الجديدة وغيرها من التغييرات التربوية، بالإضافة إلى أن البرامج التأهيلية تعمل على رفع مستوى الأداء المهني للمعلم (وزارة التربية والتعلبم العام، 2006، ص 5).

ومن مميزات البرامج التأهيلية ما يلي:-

أ- تمكن وزارة التربية والتعليم من تدريب المعلمين في أثناء الخدمة دون مغادرتهم المدارس.

ب- تعطي المعلم الفرصة لتجريب المفاهيم والأفكار التي تلقاها أثناء التدريب في عمله اليومي مما يهيئ له التغذية الراجعة للتطوير المهني المستمر.

ج- تعطي البرامج التأهيلية الفرصة المناسبة للمتابعة والمراقبة والتوجيه للمعلم المتدرب أثناء الخدمة في المدرسة في ظروف العمل المدرسي العادي.

د- تجعل المعلم المتدرب يكتسب مهارات التعلم الذاتي بما يساعده على حل المشكلات التي تواجهه.

هـ- تتيح الفرصة لتدريب أعداد كبيرة من المعلمين في وقت واحد(حسن وآخرون, 2010م).

3- برامج التدريب التحويلي:

يقصد بها البرامج التدريبية في أثناء الخدمة والتي تستهدف فئات من المعلمين بغرض تدريبهم مهنياً وأكاديمياً لكي يتمكنوا من التحول من تدريس منهج دراسي معين يقومون بتدريسه إلى تدريس منهج دراسي آخر في نفس المرحلة الدراسية، من أجل تحقيق أهداف تتعلق بموازنة إعداد المعلمين في التخصصات المختلفة.

4- البرامج التوجيهية:

يهدف هذا النوع من التدريب في أثناء الخدمة إلى تقديم جرعات توجيهية وإرشادية نوعية للمرشحين للعمل في مهن تربوية أخرى تختلف في طبيعتها ومهامها عن تلك التي كانوا يؤدونها، ومثال ذلك البرامج التدريبية التوجيهية للمعلمين الجدد، أو للمعارين للعمل في الخارج، أو للموجهين التربويين المرشحين للعمل في المراحل الدراسية المختلفة أو لمديري المدارس.

ومما سبق استعراضه من أنواع البرامج التدريبية التي تقدم أثناء الخدمة يلاحظ أنها ترتبط بأسس ومفاهيم التدريب آنفاً، وهي مع ذلك تغطي احتياجات تدريبية في مجالات متعددة وفق أهداف مرتبطة بتلك المجالات، كما تتفق بصورة عامة في تحقيق المرامي المبتغاة من التدريب أثناء الخدمة ودواعيه ومبرراته (آدم, 2010م).

من ناحية أخرى هناك تصنيفات للتدريب في أثناء الخدمة تقوم على أساس الأساليب التي ينفذ بها التدريب، ومنها:

التدريب المركزي واللا مركزي: في التدريب المركزي يتم تجميع المتدربين من مختلف المناطق ليتم تدريبهم في مكان واحد، بعكس التدريب اللامركزي الذي يتم فيه التدريب على مستوى المناطق المحلية.

التدريب المباشر وغير المباشر: في التدريب المباشر يتم التدريب عن طريق التفاعل المباشر بين المدرب والمتدربين، بينما يتم التدريب غير المباشر من خلال أجهزه الاتصال المختلفة.

التدريب من خلال الآخرين والتدريب الذاتي: في التدريب من خلال الآخرين يتم التدريب عن طريق أشخاص آخرين، وفي التدريب الذاتي يقوم المتدرب بتدريب نفسه بواسطة الأجهزة التكنولوجية كالحاسوب.

التدريب الداخلي والتدريب الخارجي: حيث يتم الأول داخل حدود الدولة، بينما يتم الآخر من خلال إرسال المتدربين في بعثات تدريبية للخارج.

التدريب النظري والتدريب العملي: حيث يعتمد الأول على تقديم محاضرات نظرية للمتدربين في الجوانب المهنية والأكاديمية والثقافية، بينما يعتمد التدريب العملي على تزويدهم بتلك الجوانب بشكل عملي(فرج ,2007م, ص 144).

ثانياً: خلفية تاريخية موجزة عن التدريب في أثناء الخدمة في السودان

يتفق معظم مؤرخي التربية على أن البدايات الأولى للتعليم في السودان، والتي تزامنت مع دخول وانتشار الإسلام في السودان، كانت ذات طابع ديني في أهدافه ومناهجه ومؤسساته التربوية، حيث تمثل ذلك في حفظ القرآن الكريم وتعلم القراءة والكتابة ودراسة التفسير وعلوم الحديث والفقه في الخلاوي والمساجد التي انتشرت في أنحاء السودان وبخاصة في القرنين الرابع عشر والخامس عشر.

ثم حدث تطور نوعي في نظم التعليم ومحتواه في فترة الحكم التركي المصري(1821-1885م)، حيث عرف السودان المدرسة بشكلها الحديث وافتتحت مدارس ابتدائية في كل من الخرطوم وحلفا وسواكن ودنقلا (علي1985م, ص 3).

ومع مجيء الدولة المهدية التي أعقبت الحكم التركي المصري توقف ذلك النوع من التعليم النظامي الحديث، وحل محله تعليم ذو طابع ديني في أهدافه ومناهجه ومؤسساته كما كان عليه الحال من قبل، واستمرت الحالة التعليمية على هذا الطابع الديني إلى أن دخل السودان في الحقبة الاستعمارية مرة أخرى أثناء الحكم الإنجليزي المصري"1898- 1956م" (بشير، 1970م ,ص 57).

ولقد شهدت هذه الحقبة عودة التعليم النظامي الحديث مرة أخرى، حيث وُضِعت أهداف تربوية للتعليم في السودان في العام 1902م، وفي ذات العام افتتحت كلية غردون التذكارية، وضمت عدداً من المدارس التي يتوجه التعليم فيها على الأهداف التربوية التي حددها جيمس كري وزير المعارف، ومع ذلك استمرت المساجد والخلاوي في أنحاء السودان في أداء دورها التربوي والتعليمي الديني تجاه المجتمع السوداني (علي، 1985م، ص 5).

ومن المدارس التي ضمتها كلية غردون، مدرسة المعلمين "العرفاء" حيث بدأ تدريب المعلمين السودانيين منذ بدايات القرن العشرين ليحلوا محل الأجانب في التدريس، وتزامن إنشاؤها مع تأسيس أول مدرستين أوليتين في السودان في أمدرمان والخرطوم، وتلا ذلك إنشاء معهد آخر لتدريب المعلمين بسواكن في العام 1907م، كما تم إنشاء كلية المعلمات في أمدرمان في العام 1921م على نمط مدرسة العرفاء، و استمرت هذه المؤسسات في إعداد وتدريب المعلمين والمعلمات في السودان حتى العام 1934م حيث انتقلت مهمة إعداد وتدريب المعلمين إلى معهد التربية ببخت الرضا، مع استمرار كلية المعلمات في أمدرمان في أداء دورها. (بشير, ١٩٧٠م، ص 37)

يُعدُّ قيام معهد بخت الرضا، نقطة تحول كبرى في مسار تدريب المعلمين أثناء الخدمة في السودان، ولقد تم إنشاؤه استجابة للتوصيات التي حوتها مذكرة المفتش الأول للتعليم في السودان "مستر سكوت" للحاكم العام في1932م، عن أوضاع التعليم في شمال السودان، وأورد فيها أن مشكلات التعليم تكمن في سوء المناهج وضعف إعداد المعلمين وإهمال تدريبهم في أثناء الخدمة، وأوصى بضرورة إنشاء معهد لتدريب معلمي المدارس الأولية في منطقة ريفية بدلاً من مدرسة العرفاء في الخرطوم (البدوي، المغربي، 2010م).

وتم إنشاء المعهد في العام 1934م، وعين المستر قريفث عميداً له، وتمثلت أهم أهدافه عند تاسيسه فيما يلى:

أن يكون التعليم في السودان ذا صبغة ريفية للتخلص من ربقة الوظيفة.

إعداد كتب مناسبة للتلاميذ ومراشد للمعلمين.

تدريب المعلمين في أثناء الخدمة لتلافي ما قد يعتري إعدادهم من نقص أو قصور.

قيام دورات تجديدية للمعلمين العاملين بغرض تحسين أدائهم ليتمكنوا من تدريس المناهج الجديدة والتجريب.

وفي العام 1940م رفعت سنوات الدراسة بالمعهد من أربع إلى خمس سنوات لأنه كان يقبل خريجي المرحلة الأولية، ثم زيدت إلى ست سنوات في العام 1944م من أجل إطالة فترة التدريب (علي، 1985م).

كما شهد العام 1948م نقطة تحول أخرى في مسار تدريب المعلمين أثناء الخدمة في السودان, وذلك بإنشاء مراكز لبخت الرضا في كل مديريات السودان, فظهرت معاهد تربوية في الدلنج 1948م وشندي 1952م، ومنذ العام 1954م تتابع إنشاء المعاهد في أنحاء السودان حتى بلغت ستة عشر معهداً، سبعة منها لتدريب المعلمات.

و بعد استقرار السلم التعليمي أصبح المعهد يقبل خريجي المرحلة الوسطى وكانت مدة الدراسة في المعهد سنتين، وفي العام 1967م حدثت نقلة تطورية في مجال تدريب المعلمين في السودان عندما كون وزير التربية والتعليم لجنة برئاسة عميد معهد التربية بخت الرضا للنظر في أمر تطوير معاهد التربية وكليات المعلمات ورفع مستوى سنوات الدراسة إلى أربع سنوات, بحسبان أن إطالة فترة التدريب من شأنها أن تتيح للمعلم البقاء في جو المهنة مدة كافية، فضلاً على أن الخريج سوف يكون معادلاً لخريج المدارس الثانوية من الناحية الأكاديمية مع امتيازه عليه من الناحية العلمية والمهنية.

ولقد أدى تعديل السلم التعليمي في العام الدراسي 1970/1969م إلى حدوث ربكة بمرحلة التعليم المتوسط الذي قلصت سنواته من أربع إلى ثلاث سنوات، ليصبح المرحلة الثانوية العامة، وتم تلافي هذه الربكة من خلال التدريب أثناء الخدمة في العطلات الصيفية والتدريب المسائي (حسن وآخرون, 2010م).

نشأ التأهيل التربوي بعد تعديل السلم التعليمي عام 1970 والذي أدى بدوره لازدياد مضطرد في أعداد المعلمين غير المدربين نسبة لزيادة عدد صفوف المرحلة الابتدائية وقتها إلى ستة صفوف بدلاً عن أربعة صفوف مما أدى إلى زيادة المعلمين المعينين من المرحلة الثانوية مباشرة بدون تدريب، وأدي ذلك إلي التفكير في قيام التدريب المستمر في أثناء الخدمة. ولهذا النمط من التدريب فوائد ومزايا أهمها تدريب المعلمين على التثقيف الذاتي المستمر خلال حياتهم العملية،

وتقديم تدريب متميز أثناء الخدمة يناسب أدوارهم المتجددة عن طريق التعيينات الدراسية وأوراق العمل التي يقومون بدراستها ومناقشتها أسبوعياً والتي تحتوي على المواد الأكاديمية وعلم النفس التربوي وطرق التدريس والوسائل التعليمية. وتمكين المعلمين من اكتساب الدراسة الذاتية باطلاعهم علي أوراق العمل، والاستجابة الفورية لحاجات المعلمين التي تنتج عن المناهج الجديدة والمتطورة والمستجدات التربوية والأكاديمية وتدريب المعلمين على تطوير المواد المحلية لإنتاج الوسائل التعليمية.

وتتلخص مهام إدارة التأهيل التربوي في التخطيط والإعداد والإشراف علي الدورات المختلفة، إعداد وتأليف وتنقيح ومراجعة وتحرير أوراق العمل، تنفيذ الدورات التدريبية المختلفة، متابعة مناهج ومقررات التعليم العام، تقويم البحوث المختلفة للدورات، تفريغ وتحليل استبيانات الدورات المختلفة، القيام بالزيارات للولايات المختلفة لمتابعة الدورات، متابعة أوراق العمل في الطباعة على الحاسوب، متابعة طباعة أوراق العمل في المطابع الخارجية ومتابعة تصحيح أوراق العمل مع المختصين (http://www.moe.gov.sd/training_qualification.php) .

وشهد العام 1990م نقطة تحول أخرى في تطور التدريب في أثناء الخدمة في السودان يمتد تاثيرها على واقع التدريب المعاصر حتى اليوم، حيث انعقد المؤتمر القومي لسياسات التربية والتعليم، الذي ناقش كل جوانب التربية والتعليم في السودان، وحدد المؤتمر ملامح السياسة التعليمية، ومن أبرزها:

- تعديل السلم التعليمي ليكون ثماني سنوات لمرحلة التعليم الأساسي، وثلاث سنوات للمرحلة الثانوية.
- وضع سياسة ومناهج تعليمية جديدة.
- التوسع في تدريب المعلمين.
- أن يكون معلم مرحلة التعليم الأساسي جامعياً.

ولقد حوت توصيات المحور الأول في مجال تدريب معلم مرحلة التعليم الأساسي ما يأتي:

تعمل الوزارة على تعيين خريجي الجامعات كل في مجال تخصصه للعمل في هذه المرحلة، ويفضل خريجو كليات التربية.

إلى أن تتمكن الوزارة من الحصول على كفايتها من خريجي الجامعات، يوصى المؤتمر بأن تستوعب معاهد إعداد المعلمين والمعلمات الحالية حملة الشهادة السودانية بالأعداد التي تمكّن من التنفيذ على أن يتم تدريبهم لمدة عامين. أن تسعى وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المجلس القومي للتعليم العالي لكي يتم تنسيب معاهد التدريب فيها إلى كليات التربية، وأن تتاح الفرصة مستقبلاً لاستكمال المعلمين في الخدمة للتعليم الجامعي ونيل الشهادة الجامعية (محمد عثمان خليفة، 1993م، ص26)

تعليق عام على الخلفية التاريخية عن التدريب أثناء الخدمة في السودان:

يستخلص من تتبع السياق التاريخي لمراحل التدريب أثناء الخدمة في السودان ما يلي:-

1- تعود البدايات الأولى للتدريب أثناء الخدمة لبدايات مبكرة من تاريخ السودان الحديث مع إنشاء مدرسة العرفاء في العام 1901م، التي كانت تتبع لكلية غردون التذكارية، ورغم أن هدف المدرسة الأساسي تمثل في إعداد المعلمين للعمل في المدارس الأولية، إلا أن ملامح التدريب أثناء الخدمة بدأت في الظهور منذ تلك المرحلة، حيث كان يتم اختيار الطلاب الذين لديهم خبرة في التدريس في الخلاوي " العرفاء" ليتم تأهيلهم للعمل في المدارس النظامية التي أنشأتها الحكومة الاستعمارية.

2- يعتبر إنشاء معهد التربية بخت الرضا في العام 1934م نقطة تحول كبرى في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، لأن من ضمن أهداف تأسيسه تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتلافي ما قد يعتري إعدادهم قبل الخدمة من نقص أو قصور.

3- مارست معاهد تدريب المعلمين والمعلمات ومعاهد التأهيل التربوي طيلة العقود التي سبقت العام 1990م, ثلاثة أنواع من التدريب هي:

أ/ تدريب المعلمين قبل الخدمة، ويتم فيه إعدادهم مهنياً وأكاديمياً قبل التحاقهم بالعمل في المدارس، وقامت بذلك الدور معاهد تدريب المعلمين والمعلمات المنتشرة في أنحاء السودان.

ب/ تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واشتمل على أنواع من الدورات التدريبية أثناء الخدمة مثل الدورات التجديدية، الإنعاشية، التشخيصية، التنظيمية وغيرها، وقامت بذلك الدور معاهد التأهيل التربوي التي كانت تتبع لوزارة التربية والتعليم.

ج/ ظهور نوع ثالث من التدريب أثناء الخدمة استهدف معالجة المشكلات التي نتجت من تعديل السلم التعليمي في العام 1970م، وتمثل ذلك النوع في عقد دورات تدريبية مسائية، ودورات تدريبية في العطلات الصيفية.

4- يمثل العام 1990م بداية تاريخية لدخول التدريب أثناء الخدمة منعطفاً جديداً في ظل معطيات وسياسات تربوية جديدة أقرها مؤتمر سياسات التربية والتعليم، وتحول مستوى تدريب المعلم أثناء الخدمة تحولاً نوعياً ليكون بالمستوى الجامعي، وتحولت بذلك معاهد تدريب المعلمين و المعلمات ومعاهد التأهيل التربوي إلى كليات تربية تتبع للجامعات في العام ١٩٩٤م حيث بلغ عددها سبع عشرة كلية.

5- قامت جامعة السودان المفتوحة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لنيل درجة البكالاريوس في التربية عن طريق نظام التعليم عن بعد، الأمر الذي يمثل تطوراً في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة باستخدام أجهزة الاتصال الحديثة لتنفيذ البرامج التأهيلية وبرامج التدريب التحويلي للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي.

6- يعتبر الواقع الحالي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة امتداداً تاريخياً لما سبقه مع اختلاف المعطيات والمبررات التي كيفت أنواع التدريب أثناء الخدمة في كل مرحلة تاريخية، وقد تميز الواقع الحالي للتدريب بمعطيات ومبررات نوعية تتمثل في الأدوار الجديدة التي جعلت المعلم قائداً وموجهاً لنشاط تلاميذه، ومشرفاً و ميسراً لعملية التعلم، وأداة للتغيير الاجتماعي، وذلك في ظل التطورات الحديثة في أهداف التعليم ومحتواه ومصادره، وبذا كان للتدريب أثناء الخدمة في الواقع الحالي أهمية بالغة للمعلم لتجديد خبراته وزيادة فعاليته (سنادة، 2009م)

إجراءات الدراسة الميدانية:

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم والبالغ عددهم (23709)، بالإضافة إلى بعض القيادات التربوية في الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم بالولاية والبالغ عددهم (5).

تم اختيار المحليات والمدارس عشوائياً، والجدول رقم (1) يوضح التكرارات و النسب المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب المحليات، ويتضح من التكرارات و النسب المئوية الواردة فيه وجود تقارب وتناسب في توزيع العدد على المحليات التي تم اختيارها عشوائياً.

جدول رقم (ا) التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة على محليات ولاية الخرطوم.

المحلية	أمدرمان	بحري	كرري	الخرطوم	المجموع
التكرار	45	41	36	38	160
النسبة المئوية	%28.1	%25.6	%22.5	%23.8	%100

اتبع الباحثان أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار أفراد العينة والبالغ عددهم 160 فرداً، (الجدول رقم (2) يظهر ارتفاع النسبة المئوية للإناث بنسبة 71.3%، مقارنة بنسبة 28.8% للمعلمين الذكور.

جدول رقم (2)التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب النوع.

النوع	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	46	144	160
النسبة المئوية	%28.8	%71.3	%100

وتم اختيار بعض القيادات التربوية بالإدارة العامة للتدريب عن طريق العينة القصدية نظراً لمحدودية عددهم.

أدوات الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استبانة موجهة للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم للتعرف على وجهة نظرهم حول الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة، وتحقيقاً لهذا الغرض فقد اشتملت الاستبانة على محاور ثلاثة، الأول يتضمن عبارات حول الاحتياجات التدريبية في الجانب المهني، والمحور الثاني عن الاحتياجات في الجانب الأكاديمي، بينما كان المحور الثالث حول الاحتياجات في الجانب الثقافي.

بالإضافة إلى ذلك قام الباحثان بإجراء مقابلة مفتوحة للقيادات التربوية بالإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم ولاية الخرطوم، تضمنت أسئلة المقابلة عن واقع التدريب أثناء الخدمة، وعن وجهة نظرهم حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

صدق أدوات الدراسة:

صدق المحكمين:

تم عرض أدوات الدراسة على عدد من المحكمين من ذوى التخصصات التربوية في هيئات التدريس في بعض كليات التربية بالجامعات السودانية لإبداء آرائهم وملاحظاتهم وتوجيهاتهم حول عبارات الاستبانة وأسئلة المقابلة من حيث اشتمال الاستبانة على المحاور التي تم تحديدها، ومدى اشتمال أسئلة المقابلة على الأهداف التي صيغت من أجلها، بالإضافة إلى تحديد مدى وضوح الأفكار الواردة في العبارات ودقتها وسلامتها لغوياً، مع ما يتطلبه كل ذلك من حذف أو إضافة أو تعديل، وقد تم تضمين كل ما أبداه المحكمون من ملاحظات وتوجيهات حول الاستبانة وأسئلة المقابلة المفتوحة في صورتهما النهائية بعد التحكيم.

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة عن طريق إيجاد معامل الارتباط لبيرسون (Pearson) بين درجات كل محور من محاور الاستبانة مقارنة بالمجموع الكلي للمحاور الأربعة، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بواسطة الحاسوب.

وبعد إجراء معامل الارتباط لبيرسون تبين أن درجات كل محور من محاور الاستبانة مقارنة بالمجموع الكلي للمحاور الأربعة، كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) كما تبين ارتفاع درجة الاتساق الداخلي بين المحاور الأربعة، مما يعطي دلالة على قوة الاتساق الداخلي بين محاور تلك الاستبانة.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وتم استخراج النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للوصول لدرجة أهمية الاحتياج التدريبي وتقدير الحكم على كل عبارة في محاور الاستبانة.

مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع دورات تدريب معلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة بولاية الخرطوم؟

أول ما تجب الإشارة إليه في البداية أن الواقع الحالي للتدريب أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي هو امتداد تاريخي للمراحل التاريخية التي تم استعراضها في الخلفية التاريخية الموجزة سابقاً، وتبدأ بالتحديد مع انعقاد المؤتمر القومي حول سياسات التربية والتعليم عام 1990م، الذي قرر أن يكون معلم مرحلة التعليم الأساسي جامعياً، ويؤكد الجدول رقم (3) هذا التقرير، حيث أن ما نسبته70% من أفراد العينة هم من حملة البكالوريوس، بينما توزعت بقية النسب بين حملة درجة الماجستير في التربية أو مؤهلات تربوية أخرى مثل شهادة تأهيل تربوي.

جدول رقم(3) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب المؤهل الدراسي.

المؤهل الدراسي	بكالريوس تربية	بكالريوس أساس	بكالوريوس عام	دبلوم عالي تربوي	ماجستير تربية	أخرى	المجموع
العدد	37	36	39	13	4	31	160
النسبة المئوية	%23.1	%22.5	%24.4	%8.1	%2.5	%19.4	%100

ومن المرجح في تقدير الباحثين أن وجود نسبة عالية من حملة المؤهلات الجامعية في التربية قد يقلل من وجود بعض الاحتياجات التدريبية مقارنة بمن يحملون مؤهلات دراسية أقل كما كان عليه الحال في المراحل السابقة للعام 1990م، ومن ناحية أخرى قد تتنوع وتتعمق هذه الاحتياجات التدريبية بالنظر إلى أن الإعداد الدراسي الجامعي قبل الخدمة قد يجعلهم أكثر إدراكاً لأهمية بعض الاحتياجات التدريبية التي قد تظهر أثناء الخدمة، ومما يدعم ذلك أن الخبرات التدريسية لأفراد العينة كانت طويلة نسبياً بحسب ما يظهر من الجدول رقم (4).

جدول رقم(4) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

عدد سنوات الخبرة	أقل من 5	من5 إلى 10	من10 إلى 15	من15 إلى 20	20 فأكثر	المجموع
العدد	21	21	22	26	70	160
النسبة المئوية	%13.1	%13.1	%13.8	%16.3	%43.8	%100

حيث بلغت النسبة المئوية لمن تزيد سنوات خبرتهم التدريسية على خمسة عشر عاماً فأكثر في المتوسط 60.1% تقريباً من جملة أفراد العينة.

ومع كل ما سبق كان معدل تلقي المعلمين من أفراد العينة للدورات التدريبية أثناء الخدمة ضعيفاً، حيث يكاد أن يكون بمعدل دورة واحدة كل خمس سنوات بحسب ما يظهر من بيانات الجدول رقم (5).

جدول رقم(5)التكرارات والنسب المئوية للدورات التدريبية أثناء الخدمة التي تلقاها أفراد العينة.

عدد الدورات التدريبية	لا توجد	واحدة	إثنان	ثلاث	أكثر من ثلاث	المجموع
العدد	31	25	22	19	63	160
النسبة المئوية	%19.4	%15.6	%13.8	%11.9	%39.4	%100

ويوضح الجدول رقم (5) عدد الدورات التدريبية لأفراد العينة مقارنة مع سنوات الخبرة حيث يظهر أن المعلمين الذين تجاوزت سنوات خبرتهم خمسة عشر عاماً قد تلقوا ثلاث دورات تدريبية في المتوسط، أي بمعدل دورة واحدة كل خمس سنوات، بينما لم يتلق بقية أفراد العينة ممن كانت سنوات خبرتهم بين خمس إلى عشر سنوات سوى دورة تدريبية واحدة أثناء مدة خدمتهم.

ومن المؤكد أن هذا يفسر ارتفاع درجة الاحتياجات التدريبية لأفراد العينة رغم ارتفاع النسبة المئوية لمن يحملون مؤهلات جامعية، ورغم سنوات خبرتهم الطويلة نسبياً، إذ إن الدورات التدريبية أثناء الخدمة تبقى أمراً ضرورياً للمعلم أثناء خدمته كما سبقت بذلك الإشارة في الدراسة النظرية.

وهذا المعدل الضعيف في تلقى الدورات التدريبية أثناء الخدمة يجعل أهداف التدريب أثناء الخدمة لا تحقق لدى المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي، ومن ثم يفتقدون التطوير المهني والأكاديمي والثقافي، وسد الثغرات بين أدائهم الفعلي والمستوى المطلوب رغم تأهيلهم الجامعي وسنوات خبرتهم الطويلة، بالإضافة إلى أن ذلك التباعد الزمني الطويل بين دورة تدريبية وأخرى يعطل مفهوم التدريب أثناء الخدمة الذي ينبغي أن يكون عملية مؤسسية ومستمرة لتلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمعلم.

وترى بعض القيادات التربوية بإدارة التدريب بوزارة التربية والتعليم بولاية الخرطوم أن هناك بعض المعوقات الإدارية والمالية لهذا الواقع التدريبي تتمثل في :-

ضعف الميزانية المالية المرصودة للدورات التدريبية أثناء الخدمة .

عدم تنفيذ الخطط التدريبية السنوية الموضوعة كما هو مخطط لها.

افتقار الإدارة العامة للتدريب بولاية الخرطوم لقاعدة بيانات لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي من حيث تصنيفاتهم حسب العدد والنوع والمؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية وعدد وأنواع الدورات التدريبية أثناء الخدمة التي تلقوها.

وجود أعداد متزايدة من المعلمين الجدد كل عام.

ضعف التنسيق بين دورات التدريب أثناء الخدمة، مما يؤدى للتكرار فيما يقدم في بعض الأحيان، (مقابلة مع القيادات التربوية بالإدارة العامة للتدريب، وزارة التربية بولاية الخرطوم).

مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الثاني

ما أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب المهني لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم؟"

جدول رقم(٦) نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب المهني.

الرقم	العبارة أن يتدرب معلم مرحلة التعليم الأساسي على:	درجة أهمية الاحتياج التدريبي					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحكم
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً			
1-	الإنصاف فى معاملة التلاميذ.	119 %74.4	29 %18.1	7 %4.4	3 %1.9	2 %1.3	4.6	0.77	بدرجة كبيرة جداً
2-	وضوح الصوت ومناسبته.	96 %60	49 %30.6	9 %5.6	2 %1.3	4 %2.5	4.4	0.86	بدرجة كبيرة جداً
3-	الالتزام بأخلاقيات المهنة.	131 %81.9	18 %11.3	3 %1.9	5 %3.1	3 %1.9	4.7	0.82	بدرجة كبيرة جداً
4-	الإلمام بجوانب النمو لدى المتعلم ومطالب كل مرحلة عمرية.	83 %51.9	62 %38.8	9 %5.6	4 %2.5	2 %1.3	4.4	0.81	بدرجة كبيرة جداً
5-	القدرة على تحديد أهداف الدرس.	105 %65.6	42 %26.3	6 %3.8	3 %1.9	4 %2.5	4.5	0.86	بدرجة كبيرة جداً
6-	صياغة الأهداف السلوكية.	84 %52.5	60 %37.5	9 %5.6	4 %2.5	3 %1.9	4.4	0.85	بدرجة كبيرة جداً
7-	تنظيم الدرس.	94 %58.8	51 %31.9	10 %6.3	3 %1.9	2 %1.3	4.5	0.80	بدرجة كبيرة جداً
8-	التخطيط للانشطة المصاحبة أثناء عملية التدريس.	57 %35.6	62 %38.8	34 %21.3	2 %1.9	5 %3.1	4.0	0.95	بدرجة كبيرة

9-	الدقة في تحضير الدرس.	88 %55.0	50 %31.3	15 %9.4	3 %1.9	4 %2.5	4.3	0.91	بدرجة كبيرة جداً
10-	إدارة عملية التدريس.	93 %58.1	46 %28.8	13 %8.1	4 %2.5	4 %2.5	4.4	0.92	بدرجة كبيرة جداً
11-	اختيار الطريقة المناسبة للدرس.	84 %52.5	56 %35.0	14 %8.8	3 %1.9	3 %1.9	4.3	0.86	بدرجة كبيرة جداً
12-	تنوع طرق التدريس.	91 %56.9	51 %31.9	13 %8.1	2 %1.3	3 %1.9	4.4	0.84	بدرجة كبيرة جداً
13-	التنظيم الزمني للدرس.	79 %49.4	60 %37.5	14 %8.8	2 %1.3	5 %3.1	4.3	0.91	بدرجة كبيرة جداً
14-	استثارة دافعية التلاميذ.	79 %49.4	59 %36.9	16 %10.0	4 %2.5	2 %1.3	4.3	0.85	بدرجة كبيرة جداً
15-	استثارة الأفكار الابتكارية عند التلاميذ.	67 %41.9	63 %39.4	20 %12.5	6 %3.8	4 %2.5	4.1	0.95	بدرجة كبيرة
16-	تهيئة التلاميذ لاستخدام الوسيلة.	66 %41.3	67 %41.9	21 %13.1	3 %1.9	3 %1.9	4.2	0.87	بدرجة كبيرة
17-	إنتاج الوسيلة التعليمية من المواد المحلية.	73 %45.6	47 %29.4	34 %21.3	2 %1.3	4 %2.5	4.1	0.96	بدرجة كبيرة
18-	مراعاة المعايير العلمية عند اختيار الوسيلة التعليمية.	66 %41.3	62 %38.8	27 %16.9	2 %1.3	3 %1.9	4.2	0.88	بدرجة كبيرة جداً
19-	اختيار أساليب التقويم المناسبة.	74 %46.3	61 %38.1	20 %12.5	1 %0.6	4 %2.5	4.2	0.88	بدرجة كبيرة جداً
20-	مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.	91 %56.9	52 %32.5	13 %8.1	1 %0.6	3 %1.9	4.4	0.82	بدرجة كبيرة جداً
21-	تصحيح الاختبارات بدقة وموضوعية.	100 %62.5	43 %26.9	11 %6.9	3 %1.9	3 %1.9	4,5	0.85	بدرجة كبيرة جداً
22-	الاحتفاظ بسجلات كافية ودقيقة لنتائج تقويم التلاميذ.	72 %45.0	57 %35.6	24 %15.0	5 %3.1	2 %1.3	4.2	0.90	بدرجة كبيرة جداً
23-	كتابة تقارير فعالة لأولياء	64	54	43	6	2	4.1	0.94	بدرجة كبيرة

	الأمور حول نتائج تقويم التلاميذ.	%40.0	%33.8	%21.3	%3.8	%1.3			
24-	احترام مشاعر التلاميذ .	94 %58.8	46 %28.8	15 %9.4	3 %1.9	2 %1.3	4.4	0.84	بدرجة كبيرة جداً
25-	تهيئة بيئة صفية يتوافر فيها الإحساس بالحرية والأمن للتلاميذ.	91 %56.9	50 %31.3	13 %8.1	4 %2.5	2 %1.3	4.4	0.84	بدرجة كبيرة جداً
26-	القدرة على التعامل مع مشكلات التلاميذ وحلها.	98 %61.3	48 %30.0	9 %5.6	2 %1.3	3 %1.9	4.5	0.82	بدرجة كبيرة جداً

يلاحظ من النظرة العامة على نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (6)أن درجة الحكم على أهمية الاحتياج التدريبي للاحتياجات التدريبية في الجانب المهني أثناء الخدمة جاءت بدرجة كبيرة جداً، وهذه النتيجة العامة توافقت مع ما ورد في حيثيات مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الأول حول الواقع التدريبي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

أما النظرة المتمعنة في نتائج التحليل الإحصائي لذات الجدول فقد أظهرت ترتيباً للاحتياجات التدريبية حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد العينة.

ويتضح ذلك من حساب درجات الوسط الحسابي والانحراف المعياري في الجدول، حيث تراوحت درجات الانحراف المعياري لكل العبارات ما بين 0.77 و0.96 لدرجات أهمية الاحتياج التدريبي, من وجهة نظر أفراد العينة، في كل عبارات الجانب المهني.

و عند القيام بعملية تصنيف ترتيب لتلك الاحتياجات من الأهم للمهم بحسب نتائج حساب درجة الأهمية للاحتياج التدريبي أثناء الخدمة، من واقع نتيجة الحكم كما هو موضح بالجدول رقم (6)، فإن النتيجة تكون كالتالي:-

١-الاحتياجات التدريبية المرتبطة بعلم النفس التعليمي.

2- الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلم نفس النمو.

3- الاحتياجات التدريبية في ميدان طرق التدريس العامة والخاصة.

4- الاحتياجات التدريبية المتصلة بإنتاج واستخدام الوسائل التعليمية.

5- الاحتياجات التدريبية ذات الصلة بإدارة الصف والتفاعل الصفي.

6- الاحتياجات التدريبية في أساليب القياس والتقويم.

ويلاحظ أن كل هذه الاحتياجات التدريبية هي مما تتفق عليه البرامج الدراسية في كليات التربية في مرحلة الإعداد المهني للمعلمين في كليات التربية، واحتياج المعلمين لها أثناء الخدمة يعني وجود حاجة لسد الفجوة التي تنشأ عادة عند التطبيق العملي بعد مرحلة الإعداد في الكلية، بالإضافة لذلك فإن تلك الفجوة تتسع لدى غياب التنسيق بين القائمين على الإعداد في الجانب المهني نفسه في كليات التربية، حيث تبدو المواد الدراسية التي يتلقاها المعلم أثناء مرحلة الإعداد في هذا الجانب كأنها مجموعة من المواد المنفصلة التي تفتقد للتكامل، ويصبح الأمر بالنسبة للمعلم هو مجرد دراسة كل مادة بصورة منفصلة لأداء الامتحان فيها، وغالباً ما يخفى عليه دواعي ومبررات دراسة هذه المواد التربوية أو ممارسة الأنشطة المرتبطة بها، إلى جانب أساليب القياس والتقويم التي تركز على الجانب التحصيلي في هذه المواد الدراسية أكثر من تقويم نتائج التطبيق التكاملي أو التتابعي في مرحلة الإعداد.

ولعل ما تم استعراضه في الدراسة النظرية آنفاً عن مفهوم التدريب أثناء الخدمة وأنواعه وأساليبه، يمثل تفسيراً لوجود هذه الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أفراد العينة، بمعنى أنهم في حاجة لتلقي أنواع من الدورات التدريبية أثناء الخدمة بخاصة النوعين الأول المتعلق بالبرامج التجديدية والثاني المتعلق بالبرامج التأهيلية، حيث إن النوع الأول يمكّن المعلم من ملاحقة التطورات العلمية في التخصص المهني ويجدد معلوماته المهنية كما يعمل على حل المشكلات الميدانية التي تعترضه أثناء الخدمة، بينما يساعد النوع الثاني على استكمال تأهيله بسد ما يعتري مرحلة الإعداد من نواقص أو ثغرات.

مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الثالث

ما أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الأكاديمي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم؟

جدول رقم (7) نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الأكاديمي

الرقم	العبارة	درجة أهمية الاحتياج التدريبي					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحكم
	أن يتدرب معلم مرحلة التعليم الأساسي على:	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً			
1-	مواكبة الانفجار المعرفي في ميدان التخصص.	89 %55.6	48 %30.0	15 %9.4	2 %1.3	6 %3.8	4.3	0.97	بدرجة كبيرة جداً
2-	الإلمام بكل جديد يضاف إلى مجال التخصص.	84 %52.5	53 %33.1	15 %9.4	2 %1.3	6 %3.8	4.3	0.96	بدرجة كبيرة جداً
3-	الإلمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة في زيادة المعرفة.	79 %49.4	47 %29.4	18 %11.3	8 %5.0	8 %5.0	4.1	1.11	بدرجة كبيرة
4-	استخدام المصادر و المراجع العلمية ذات الصلة بالمواد الدراسية.	72 %45.0	55 %34.4	19 %11.9	6 %3.8	8 %5.0	4.1	1.08	بدرجة كبيرة
5-	الاعتراف بما يصدر من أخطاء.	83 %51.9	54 %33.8	8 %5.0	7 %4.4	8 %5.0	4.2	1.07	بدرجة كبيرة
6-	التفكير العلمي السليم.	95 %59.4	46 %28.8	9 %5.6	5 %3.1	5 %3.1	4.4	0.96	بدرجة كبيرة جداً
7-	نقد المادة العلمية في الكتاب المدرسي.	71 %44.4	55 %34.4	16 %10.0	7 %4.4	11 %6.9	4.1	1.16	بدرجة كبيرة
8-	تصنيف الحقائق و المفاهيم من المحتوى.	67 %41.9	65 %40.6	16 %10.0	6 %3.8	6 %3.8	4.1	0.99	بدرجة كبيرة
9-	استخراج القيم التربوية من المحتوى.	75 %46.9	57 %35.6	18 %11.3	3 %1.3	7 %4.4	4.2	1.01	بدرجة كبيرة

تدل نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (7) على أن وجهة نظر أفراد العينة قد تمحورت على وجود احتياجات تدريبية أثناء الخدمة بدرجة كبيرة جداً في ثلاث عبارات مما ورد في الاستبانة وهي على الترتيب:

- مواكبة الانفجار المعرفي في ميدان التخصص.

- الإلمام بكل جديد يضاف لمجال التخصص.
- التفكير العلمي السليم.

بينما جاءت تقديرات وجهة نظر أفراد العينة حول بقية العبارات بدرجة أقل من سابقاتها، ومرد ذلك قد يرجع إلى وجود مستوى من الوعي لدى المعلم بحقيقة الأدوار التربوية والتعليمية التي ينبغي أن يؤديها في ظل التغيرات والتحديات المتجددة والمستمرة في الانفجار المعرفي وثورة المعلومات وتعدد مصادرها ووسائطها، وطبيعة هذه الأدوار نابعة من ذلك الواقع المعرفي الذي فرض على المعلم أن يكون ميسراً لعملية التعلم وموجهاً ومشرفاً عليها، أكثر من كونه ناقلاً وشارحاً للمادة الدراسية كما كان في السابق، وهذا جعل المعلم يستشعر الاحتياجات التدريبية التي تجعله يؤدى تلك الأدوار المتجددة.

ومن المؤكد أن بقية العبارات في ذات الجدول تتصل موضوعياً بما سلف ذكره، ويلاحظ ذلك من مضامينها التي اشتملت على استخدام التقنيات الحديثة في زيادة المعرفة، واستخدام المصادر والمراجع ذات الصلة بالمواد الدراسية، ونقد المادة العلمية في الكتاب المدرسي وتصنيف الحقائق والمفاهيم.

وبلا شك فإن أدوار المعلم في مجتمع المعرفة الحديث تتصل بمضامين العبارات أعلاه، مثل أن تكون لديه خبرة غنية كافية في عالم التقنيات التعليمية، وأن يكون محفزاً لتلاميذه على التعلم التقني واستخدام المصادر العلمية فيه، وغيرها كما أن ذلك قد أصبح جزءاً من برامج إعداده الأكاديمي في بعض كليات التربية، ومن ثم يصبح من الطبيعي أن تكون ضمن برامج تدريبه أثناء الخدمة.

مناقشة وتفسير نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤال الرابع

ما أهم الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الثقافي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم؟ و يقصد بها تلك الجوانب المتعلقة بأخلاقيات المهنة وهي لا تقل أهمية عن الجانب المهني أو الأكاديمي في إعداد و تدريب المعلمين.

جدول رقم(8) نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الثقافي.

الرقم	العبارة أن يتدرب معلم مرحلة التعليم الأساسي على:	درجة أهمية الاحتياج التدريبي					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحكم
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً			
1-	الالتزام بالزي المناسب واللائق اجتماعياً للمعلم.	118 %73.8	27 %16.9	4 %2.5	7 %4.4	4 %2.5	4.6	0.93	بدرجة كبيرة جداً
2-	القدوة الحسنة داخل حجرة الدراسة وخارجها.	128 %80.0	21 %13.1	3 %1.9	5 %3.1	3 %1.9	4.7	0.82	بدرجة كبيرة جداً
3-	النطق السليم للكلمات والحروف.	120 %75.5	30 %18.8	5 %3.1	1 %0.6	4 %2.5	4.6	0.80	بدرجة كبيرة جداً
4-	القدرة على ضبط النفس.	110 %68.8	39 %24.4	6 %3.8	3 %1.9	2 %1.3	4.6	0.77	بدرجة كبيرة جداً
5-	تحمل المسئولية.	118 %73.8	30 %18.8	4 %2.5	4 %2.5	4 %2.5	4.6	0.87	بدرجة كبيرة جداً
6-	حسن التصرف.	105 %65.6	41 %25.6	6 %3.8	5 %3.1	3 %1.9	4.5	0.86	بدرجة كبيرة جداً
7-	الإلمام بالأحداث المحلية والعالمية.	67 %41.9	69 %43.1	18 %11.3	5 %3.1	1 %0.6	4.2	0.82	بدرجة كبيرة
8-	الإنصاف فى معاملة التلاميذ.	104 %65.0	42 %26.3	7 %4.4	3 %1.9	4 %2.5	4.5	0.87	بدرجة كبيرة جداً
9-	الجدية والإخلاص فى العمل.	122 %76.3	25 %15.6	7 %4.4	2 %1.3	4 %2.5	4.6	0.84	بدرجة كبيرة جداً
10-	التدرب على الدقة والنظام والانضباط فى المواعيد.	116 %72.5	33 %20.3	6 %3.8	2 %1.3	3 %1.9	4.6	0.76	بدرجة كبيرة جداً
11-	الطلاقة اللغوية والتعبيرية ووضوح الأفكار.	100 %62.5	44 %27.5	8 %5.0	4 %2.5	4 %2.5	4.6	1.63	بدرجة كبيرة جداً
12-	العلاقة الجيدة مع الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور.	108 %67.5	38 %23.8	7 %4.4	3 %1.9	4 %2.5	4.5	0.87	بدرجة كبيرة جداً
13-	القدرة على القيادة و اللباقة فى التعامل مع الآخرين.	115 %71.9	33 %20.6	4 %2.5	4 %2.5	4 %2.5	4.9	4.07	بدرجة كبيرة جداً

يلاحظ من نتائج التحليل الإحصائي للجدول رقم (8) أنها قد جاءت متوافقة مع نتائج التحليل الإحصائي في الجدولين رقم (6) و(7)، ومن المرجح أن توافق وجهة نظر أفراد العينة في الجوانب الثلاثة التي اشتملت عليها الاستبانة وذلك كون أن هذه الجوانب (المهني، الأكاديمي، الثقافي) ذات صلة تكاملية فيما بينها.

كما يلاحظ أيضاً من نتائج حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات في الجدول (٨)، أن درجة الحكم على أهمية الاحتياج التدريبي جاءت كلها بدرجة كبيرة جداَ، وهذا يدل على أن أفراد العينة يرون أهمية التزود بالقدر الكافي من الثقافة بما يجعل المعلم معلماً مثقفاً يؤدي دوره الإيجابي في توجيه الناشئة وفي حركة التغيير الاجتماعي، ولقد أصبح امتلاك الخلفية الثقافية العامة ضمن الكفايات الأساسية في إعداد المعلم، ومن ثم مواصلة تدريبه فيها أثناء الخدمة.

وفي تقدير الباحثين أن نتائج التحليل الإحصائي لوجهة نظر أفراد العينة في الاحتياجات التدريبية في هذا الجانب تشير إلى أهميته الكبيرة في أداء المعلم لدوره الرسالي مربياً مثقفاً يوجه الناشئة في ظل المتغيرات الاجتماعية والثقافية التي تمور في داخل المجتمع، و أن التدريب أثناء الخدمة عن طريق البرامج التجديدية يهيئ للمعلم فرص النمو الذاتي في الجانب الثقافي ويساعد كثيراً في التزود بالقدر المناسب من الثقافة بحسب ما تضمنته عبارات هذا الجانب، ومثال لذلك (الإلمام بالأحداث المحلية والعالمية، القدرة على القيادة واللباقة في التعامل مع الآخرين والقدوة الحسنة داخل حجرة الدراسة وخارجها). أما البرامج التأهيلية وبرامج التدريب التحويلي فإنها تمثل ضرورة لتدريب المعلم أثناء الخدمة من أجل إكسابه القدر الكافي من الثقافة المرتبطة بالمضامين الواردة في بقية العبارات، من أجل القيام بدوره الرسالي في مواجهة التحديات والتغيرات الثقافية والسياسية والاجتماعية المتلاحقة محلياً وعالمياً.

ملخص نتائج الدراسة:

يستخلص مما سبق من مناقشة وتفسير لنتائج التحليل الإحصائي، في الجداول المرقمة (6)، (7)، (8) لوجهة نظر المعلمين حول الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجوانب المهنية والأكاديمية و الثقافية ما يلي:-

1- ندرة الدورات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

2- تباعد الفترة الزمنية بين كل دورة تدريبية أثناء الخدمة والدورة اللاحقة.

3- توجد معوقات مالية وإدارية تقلل من تنفيذ الدورات التدريبية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة من قبل الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم ولاية الخرطوم.

4- جاءت الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب المهني، حسب تصنيف وترتيب وجهة نظر المعلمين كما يلي:

أ- الاحتياجات التدريبية المرتبطة بعلم النفس التعليمي.

ب- الاحتياجات التدريبية المتعلقة بعلم نفس النمو.

ج- الاحتياجات التدريبية في ميدان طرق التدريس العامة والخاصة.

د- الاحتياجات التدريبية المتصلة بإنتاج واستخدام الوسائل التعليمية.

هـ- الاحتياجات التدريبية ذات الصلة بإدارة الصف والتفاعل الصفي.

و- الاحتياجات التدريبية في أساليب القياس والتقويم.

5- انحصرت الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الأكاديمي من وجهة نظر المعلمين في:

أ- مواكبة الانفجار المعرفي في ميدان التخصص.

ب- الإلمام بكل جديد يضاف لميدان التخصص.

ج - التفكير العلمي السليم.

6- ترتبط الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في الجانب الثقافي من وجهة نظر المعلمين بأخلاقيات المهنة وبخاصة في:

أ- القدوة الحسنة داخل حجرة الدراسة وخارجها.

ب- الالتزام بالزي المناسب واللائق اجتماعياً للمعلم.

ج- التدرب على الدقة والنظام والانضباط في المواعيد.

د- الجدية والإخلاص في العمل.

هـ- القدرة على القيادة واللباقة في التعامل مع الآخرين.

توصيات الدراسة:

يوصي الباحثان بما يلي في ضوء ما توصلا إليه من نتائج:

وضع خطط وأهداف واضحة للتدريب أثناء الخدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم، في ضوء استراتيجية واضحة بما يضمن انتظام الدورات التدريبية و استمراريتها.

تذليل العقبات المالية والإدارية أمام الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم ولاية الخرطوم لتؤدى رسالتها في التدريب أثناء الخدمة.

عقد شراكة بين كليات التربية في الجامعات السودانية بولاية الخرطوم والإدارة العامة للتدريب من أجل التنسيق وتبادل الخبرات والمعلومات فيما يتعلق ببرامج التدريب أثناء الخدمة.

تحفيز المعلمين من أجل التطوير المهني القائم على التعلم الذاتي، مع تحديد المستوى الأدنى للالتزام بأخلاقيات المهنة، وتحفيز من يتجاوز ذلك.

مقترحات الدراسة:

يقترح الباحثان إجراء البحوث الآتية:

مخطط مقترح لبرنامج تدريبي مهني لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي أثناء الخدمة .

مجالات استخدام وسائط الاتصال الحديثة (البريد الإلكتروني- شبكات التواصل الاجتماعي) لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بولاية الخرطوم.

الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم.

الاحتياجات التدريبية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في ضوء معايير الجودة.

المراجع العربية:

١. أحمد، حافظ فرج، (2007م). **الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية**، القاهرة، عالم الكتب.

٢. آدم، عصام الدين برير، (2009م). **تدريب المعلم وإعداده في ضوء التحديات المحلية والمعاصرة**. مجلة دراسات تربوية، المركز القومي للمناهج والبحث التربوى، العدد (20).

٣. بشير، محمد عمر، (1970م). **تطور التعليم في السودان**، ط 1، بيروت.

٤. البدوى، محمدين الطيب والمغربى، يوسف عبدالله، (2010م). **التجربة السودانية في إعداد المعلم**، ورقة مقدمة لاجتماع جمعية كليات التربية في الوطن العربي، الخرطوم.

٥. البوهي، فاروق شوقي،(2001). **التخطيط التعليمي عملياته ومداخله، التنمية البشرية وأداء المعلم**، ب ط، القاهرة، دار قباء للنشر والتوزيع.

٦. حسن، إبراهيم عثمان وآخرون،(مارس 2010م).**رؤى مستقبلية حول إعداد وتدريب معلم التعليم العام بكليات التربية**، ورقة عمل مقدمة لاجتماع جمعية كلية التربية في الجامعات العربية، الخرطوم.

٧. خليفة، محمد عثمان، (1993 م).**تقويم تجربة التأهيل التربوى 1972 – 1992مبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير**، كلية التربية،جامعة الخرطوم.

٨. صادق، آمال وأبو حطب، فؤاد (1991). **مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم التربوية والاجتماعية**، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

٩. عابدين، محمد عبدالقادر، (2008م)، **الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس العربية داخل الخط الأخضر من وجهات نظر المعلمين والمديرين**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مجلد (9)، العدد (2).

١٠. علي، علي محمد، (1985م).**التعليم في السودان**,مجلة التوثيق التربوي،العدد (74)، الخرطوم.

١١. دوائي، كمال، (1984م). **الدور المستقبلي للمعلم في الوطن العربي**,ورقة مقدمة إلى أسبوع التربية الرابع عشر لجمعية المعلمين الكويتية، الكويت.

١٢. وزارة التربية والتعليم العام،(2006م).**الكتاب السنوي**، إدارة التوثيق التربوي,الخرطوم.

١٣. **مقابلة مفتوحة (يونيو 2012م)**. الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم ولاية الخرطوم.

14.http://www.moe.gov.sd/training_qualification.php