

معوقات التدريب اثناء الخدمة لمدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم
الكلمات المفتاحية: معوقات، تدريب، مدرسين، مواد علمية، مدارس ثانوية

م. د. عباس فاضل خلف السامرائي

مدرس المناهج وطرائق تدريس العلوم

وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية صلاح الدين/ قسم تربية سامراء

abassamarace@gmail.com

المخلص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اهم المعوقات التي تعترض الدورات التدريبية اثناء الخدمة لمدرسي المواد العلمية (الكيمياء، الفيزياء، الأحياء، الرياضيات) في المدارس الثانوية في قسم تربية سامراء، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للبحث تكونت من (٤٤) فقرة موزعة على (٥) مجالات هي: (اهداف الدورات التدريبية، بيئة التدريب، محتوى الدورات التدريبية، المدربون، أساليب وانشطة التدريب) وبعد التأكد من صدق وثبات الاداة تم تطبيقها على عينة البحث من مدرسي هذه المواد بلغت (١٠٤) مدرساً ومدرسة، أظهرت النتائج ان المعدل العام للاستبانة اداة البحث بوسط مرجح (٣,٤٢٠) بوزن مئوي (٧٨,٤٠%) وبتقدير (موافق) لآراء وتقديرات عينة البحث عن فقرات الاستبانة بشكل عام، مما يؤشر وجود معوقات حقيقية تعترض الدورات التدريبية، كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة البحث بمستوى دلالة (٠.٠٥) تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة)، أوصى الباحث باعتماد معايير الجودة الشاملة في التعليم في تصميم وتخطيط وتنفيذ برامج التدريب والاستعانة بالتدريسيين من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) في هذا المجال والاستفادة من خبراتهم واختصاصاتهم وبشكل خاص الاختصاصات التربوية والنفسية (طرائق التدريس)، واقترح الباحث اجراء المزيد من الدراسات في تقييم الدورات التدريبية ومعوقاتهما.

الفصل الأول: (الاطار العام للبحث)

مشكلة البحث:

تتصدر قضية تدريب المعلمين اثناء الخدمة قائمة اهتمامات الأنظمة التربوية في مختلف بلدان العالم لأهميتها البالغة في تطوير وتحسين مستوى ممارسات المعلمين التدريسية ورفع درجة كفاياتهم المهنية والأكاديمية في ضل التطور العلمي والتكنولوجي المتسارع الذي

يحدث في عالمنا المعاصر، لذلك ظهرت اتجاهات عالمية في التدريب تتمحور حول تحسين أنظمة وبرامج التدريب أثناء الخدمة في ضوء معايير واسس مهنية متفق عليها تضمن جودة البرامج في تحقيق اعلى مستوى ممكن من تطوير مهارات وخبرات المعلم وقابلياته وامكانياته. ويجمع عدد كبير من المهتمين بالجودة في التربية والتعليم على أن نجاح العملية التعليمية أو تطويرها يعتمد أساساً على المعلم، وعلى مدى سيطرته على مهارات التدريس التي تمكنه من تحقيق الأهداف التعليمية (علي، ٢٠٠٦: ١٦٧)، وقد ادى هذا الاهتمام بالمعلم ودوره في العملية التعليمية الى الاهتمام الجدي بمسألة تدريبه على أسس ومعايير محددة وفق ما يطلق عليه (الجودة الشاملة في التعليم)، ويعتبر التدريب التربوي ضرورة ملحة لتطوير أداء المعلمين، وهو بحق أفضل استثمار يمكن أن يحقق عائداً مثمراً ومجزياً متى ما كان جاداً وهادفاً (الأغا وعبد المنعم، ١٩٩٩: ٧٨).

وتأتي أهمية التدريب أثناء الخدمة استجابة للظروف المتغيرة التي فرضتها التطورات العلمية والمعرفية السريعة والمتضاعفة، إضافة إلى الدور التربوي الذي يتوقعه المجتمع من المعلمين، وأصبحت مفاهيم التدريب أثناء الخدمة أكثر عمقاً وشمولاً وتجاوزت مجرد التدريب على اتقان بعض مهارات التدريس وتخطيط الدروس والمواد التعليمية والتقويم الى آفاق أوسع من التنمية المهنية (Professional Development) حيث تلقي الاحتياجات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلمين اهتماماً كبيراً في اطار مفهوم المهنة بكل ما يتضمنه من ابعاد اجتماعية ومعرفية وايدولوجية (مدبولي، ٢٠٠٢: ٢١).

ومن الملاحظ أن الوضع الراهن لتدريس العلوم لم يزل تقليدياً، ويعتمد على الحفظ والتلقين والاهتمام بحشو أذهان المتعلمين ببعض المعلومات التي سرعان ما تنسى بعد الامتحان، هذا فضلا عن أن التدريس يتم لجميع المتعلمين في وقت واحد وبطريقة واحدة لا تأخذ في الاعتبار قدرات كل واحد منهم ورغباته، كما لا يهتم بمراعاة الفروق الفردية بينهم (نصير، ٢٠٠٤: ٣٩٠).

وفي هذا المجال فان هناك العديد من الدراسات التي أشرت خلافاً في الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم، منها دراسة (عبد الرحمن، ٢٠٠٥) التي بينت أن هناك قصوراً في الممارسات التدريسية لمعلمي العلوم داخل الفصل الدراسي يعكس عدم الفهم الواضح لطبيعة العلم، كما أكدت دراسة (الشمرواني، ٢٠٠٣) أن أداء معلمي العلوم لمهاتري التخطيط والتقويم

كانت بمستوى (ضعيف)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (القرني، ٢٠٠٥) التي هدفت الى تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم بالمرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة واولياء الأمور واطهرت النتائج ان متوسط تقديرات عينة الدراسة يقل عن معيار الأداء الذي نسبته (٧٠%) وان التقويم واستخدام الوسائل التعليمية احتلا المرتبة الأخيرة من المقياس.

ومن الدوافع التي دفعت المسؤولين عن التربية إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ضعف مستويات المعلمين من الناحية العلمية والمهنية، إلى جانب الانفجار المعرفي الذي يشهده القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى ضعف برامج الإعداد في كليات التربية ومعاهد اعداد المعلمين وعدم الاهتمام بتطويرها لتتاسب متطلبات العصر، لكل ذلك جاءت أهمية التدريب في محاولة للتغلب على هذه الصعوبات والسلبيات ومسايرة التطور والتقدم من ناحية أخرى، مما يعني ازدياد الحاجة إلى برامج التدريب وتطويرها واستمراريتها (العاجز واخرون، ٢٠١٠: ٣).

وبالرغم من النظام التعليمي العراقي كان يعتبر من افضل أنظمة التعليم في الشرق الأوسط في سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي، الا ان التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية اثرت بشكل سلبي على قطاع التربية والتعليم العالي في العراق بشكل عام ومن ضمنها أنظمة التدريب بشكل خاص، وفي ضل هذا الواقع السلبي انطلقت (استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق) في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم للسنوات (٢٠١١-٢٠٢٠)، التي سعت الى النهوض بواقع قطاع التربية والتعليم وردم الفجوة بينه وبين القطاعات المناظرة له في البلدان المجاورة على اقل تقدير. وقد شخست في دراسة تحليلية لواقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة مجموعة من السلبيات والمعوقات التي يعاني منها قطاع التدريب منها غياب نظام محدد وواضح للتطوير المهني وضعف برامج التدريب المقدمة واعتمادها على نمط واحد فقط هو الدورات التدريبية وقلة القاعات التدريبية وقدمها وانعدام وسائل الراحة ونقص المستلزمات التدريبية، كما ان اغلب لقدرات البشرية في مجال التدريب ينقصها الخبرة والكفاءة والمؤهل التدريبي المناسب، كما يفتقر التدريب الى برامج تقويم في كل مفاصله في اثناء التدريب وبعده ومعرفة انتقال اثر التدريب داخل المدرسة (استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق، ٢٠١٣: ٢٥)

وبحكم عمل الباحث مدرساً وباحثاً واستقصائه لآراء زملائه المدرسين* الذين خضعوا للدورات التدريبية إضافة لملاحظته لمحتوى بعض هذه البرامج والأساليب التدريبية المتبعة ومستوى أداء المدرسين ومتابعته لانتقال اثر التدريب الى داخل المدرسة، لاحظ ان غالبيتهم أشاروا الى ضعف هذه البرامج في إكسابهم المهارات المهنية اللازمة خاصة فيما يتعلق بطرائق التدريس، كما ان التغييرات التي حصلت للمناهج الدراسية منذ العام (٢٠١١) لم تواكبها برامج تدريبية حول محتوى هذه المناهج وطرائق التدريس المناسبة لها، بل اقتصر على عقد دورات تدريبية قصيرة حول حل بعض التمارين من الكتاب المنهجي دون التعرض لاستراتيجيات التدريس المناسبة لها.

ويمكن بيان مشكلة البحث بالتساؤل الاتي:

ما مستوى المعوقات التي تواجه الدورات التدريبية اثناء الخدمة لمدرسي العلوم في المدارس الثانوية في قسم تربية سامراء؟

أهمية البحث:

يمكن بيان اهمية البحث الحالي بالنقاط الاتية:

- ١- رصد المعوقات التي تعترض عملية التدريب اثناء الخدمة يساعد على تجنب الاخطاء ومعالجتها مستقبلاً.
- ٢- استقصاء اراء المتدربين انفسهم ذو أهمية بالغة لكونهم الشريحة التي تعرضت للدورات التدريبية ولديهم القدرة على نقد وملاحظة جوانب القصور فيها خاصة ان نسبة كبيرة منهم من حملة الشهادات العليا.
- ٣- معرفة مدى تحقق اهداف التدريب يشجع القائمين عليها على الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وتذليل الصعوبات والمشاكل التي تعترضها.
- ٤- يمكن ان تكون الدراسة الحالية معيناً للباحثين لتقويم برامج التدريب في مجالات أخرى (المواد الاجتماعية، دورات تدريب المديرين، الدورات الاكاديمية المتخصصة وغيرها).
- ٥- يمكن ان تستخدم الدراسة الحالية لقياس مدى التقدم في برامج التدريب اثناء الخدمة في الدراسات المستقبلية التي تتناول هذا المجال.

* يقصد بمصطلح (المدرسين) هم (المدرسين والمدرسات) العاملين في المدارس الثانوية وللاختصار استخدم الباحث المصطلح المشار اليه

اهداف البحث:

- ١- التعرف على مستوى المعوقات التي تواجه مدرسي العلوم في الدورات التدريبية في المدارس الثانوية في قضاء سامراء
- ٢- التعرف على المعوقات التي توجه مدرسي العلوم في ابلدورات التدريبية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث).
- ٣- التعرف على المعوقات التي تواجه مدرسي المواد العلمية في الدورات التدريبية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر).

حدود البحث:

مدرسو المواد العلمية (الأحياء، الفيزياء، الرياضيات، الكيمياء، الحاسوب) العاملون في المدارس الثانوية التابعة لقسم تربية سامراء للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢).

مصطلحات البحث:

١- **المعوقات:** عرفها (المغدي، ١٩٩٧: ٧١) بأنها: جميع العوائق المالية والادارية والفنية والاجتماعية والشخصية التي تعوق عملية التدريب عن تحقيق اهدافها والتي تساعد في تحسين وتطوير عملية التعلم والتعليم.

اما تعريف المعوقات في هذا البحث فهو: العوامل والصعوبات والمشكلات التي تعرقل عملية التدريب وتمنع تحقيق اهداف الدورات التدريبية لمدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية في قسم تربية سامراء، وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها عند تطبيق الاستبانة اداة البحث.

٢- **التدريب اثناء الخمة:** عرفه كل من:

أ- (الأحمد، ١٩٨٧: ٣٦) بانه: تلك الأنشطة التي تساعد المعلم عن طريق التعلم الذاتي لرفع كفاءتهم المهنية، والى إيجاد حلول لمشكلات تعليمهم والى تحسين طرق الأداء لديهم.

ب- (يوسف، ١٩٨٧: ٤٤) بانه: كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو المهني، من خلال الحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية، وكل ما شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم، ويزيد من طاقة المعلمين الإنتاجية من خلال خطة مسبقة في اطار جماعي تعاوني وبموجب فلسفة واضحة واستراتيجية مستتيرة واهداف محدد.

ج- (شعلة وعبدالعزيز، ١٩٨٨: ٣٥) بانه: كل نشاط منظم ومخطط له يساعد المعلمين على النمو المهني ويمدهم بالخبرات والمهارات التدريسية التي من شأنها رفع مستوى عمليتي التعليم والتعلم.

د- (عبد السلام، ٢٠٠٩: ٥٣١) بأنه: عملية إعداد المعلمين التربويين المهنيين وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات في مركز التدريب قبل تعيينهم أو في أثناء الخدمة، أو هو توفير الفرص المناسبة للمعلمين لتطوير كفاياتهم المعرفية والأدائية.

هـ - (Dennis, 1999:354) بأنه: برنامج مخطط يتكون من فرص تعلم تقدم لأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة التعليمية لغرض تحسين أدائهم أثناء الممارسة المهنية.

و- (Morant:1992 :449) بانه: مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة بهدف تنمية معرفة الفرد وخبراته ومعلوماته من اجل تنمية أدائه.

ز- (Dennis, 1999:48) بانه: برنامج مخطط يتكون من فرص تعلم تقدم لأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة التعليمية لغرض تحسين أدائه اثناء ممارسته للمهنة

اما التعريف الاجرائي للباحث: فانه يقصد به الدورات التدريبية التي تقيمها شعبة الاعداد والتدريب في قسم تربية سامراء لمدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية التابعة لها.

٣-مدرسي المواد العلمية: هم المدرسون العاملون في المدارس التابعة لقسم تربية سامراء والمستمرين بالخدمة للعام الدراسي (٢٠٢١_٢٠٢٢) للاختصاصات العلمية (الأحياء، الفيزياء، الرياضيات، الكيمياء، الحاسوب).

الفصل الثاني: (ادبيات البحث والدراسات السابقة)

لقد ادرك القائمون على النظام التربوي في العالم ومنذ وقت مبكر أهمية دور المعلم فحرصوا على توفير جميع الإمكانيات اللازمة لإعداده وتأهيله تربوياً ومهنياً، ذلك ان مهنة التعليم لم تعد تقوم على الفطرة والموهبة والممارسة فقط، بل لابد من اتقان الأصول والقواعد والأساليب الفنية القائمة على أسس علمية مستمدة من الأطر والنظريات التربوية والنفسية، الى جانب التأهيل والتدريب قبل الخدمة واثنائها (زقوت، ١٩٩٧: ٩٨)، فنوعية المعلم هي مفتاح تحسين أداء الطالب بغض النظر عن حالة المدارس وعن اعداد التلاميذ وعن طريق البيئة

المحيطة، او أي من العوامل المرتبطة بحياة التلميذ في بيئة التعلم والتعليم كالمقررات الدراسية والوسائل التعليمية التجهيزات والبناء المدرسي والمرافق المختلفة (Cooper,1999:123)، وبالرغم من أهمية هذه العناصر كلها فأنها تبقى محدودة الفائدة ما لم يتوفر المعلم الكفاء لذا لابد من إعادة النظر جذريا في أوضاع المعلم وتدريبه وتأهيله (Higginson,1996:420).

● مفهوم التدريب اثناء الخدمة:

يشير مفهوم التدريب اثناء الخدمة الى عملية التأهيل التربوي والمسلكي للمعلم باستخدام الأساليب والطرق والوسائل التي تعينه على القيام بمهمته بالمستوى المطوب، وسيطرته على الكفايات اللازمة للقيام بعملية التدريس على نحو أفضل، ولقد أشار عدد من الباحثين والتربويين الى أهمية هذا المفهوم كونه يتعلق بعملية النمو المهني والتدريب المستمر للمعلم، فقد حدده هندرسون (Henderson,1988:63) عندما عرفه بانه: برنامج تنمية المعلم بحيث يشمل هذا البرنامج على أي شيء يحدث للمعلم من اول يوم يلتحق فيه بالمهنة الى اليوم الذي يتقاعد فيه منها، بحيث يسهم ذلك بصورة مباشرة او غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي فيها المعلم واجباته المهنية.

اما مورانت (Morant,1992:95) فقد ذهب ابعده من ذلك عندما عرف مفهوم التدريب اثناء الخدمة بانه: أوسع من التدريب بمعناه القريب، واطلق عليه لفظ التعليم، وهو يرتبط بعملية النمو المهني الاكاديمي والشخصي للمعلم، من خلال تقديم سلسلة من الخدمات والنشاطات الدراسية التي يكون التدريب فيها بمعناه القريب مجرد جانب واحد منها، ويستمر هذا حتى ينتهي بالتقاعد او الموت.

اما (Clayton,2006:123) فقد عرف التدريب اثناء الخدمة على انه: بذل الجهود بهدف تغيير سلوك المتعلم وتطوير مهاراته وقدراته وذلك بعد التحاقه بالعمل في المدرسة، ولا يقتصر على المعلمين الجدد بل للمعلمين كافة مع مراعاة الفروق الفردية بينهم، وهذا التدريب قد يأخذ أشكالا عديدة مثل الورشات التدريبية او التسجيل بمساقات محددة تقدمها مؤسسات التعليم العالي.

وفي ضوء التعاريف السابقة للتدريب اثناء الخدمة فإنه يمكن تعريفه بانه: تلك البرامج الدورية المنتظمة التي تكون على شكل دورات ودروس وورش عمل ينظم اليها المعلم بتخطيط مسبق، ويشرف عليها مجموعة من المشرفين التربويين والمختصين في مجالات تربوية

وتعليمية مختلفة، مما يساعد في رفع مستوى أداء المعلمين بصورة مستمرة ما داموا ملتحقين بمهنة التدريس.

● أسباب التوجه لبرامج التدريب اثناء الخدمة:

إن التطورات المعاصرة في تدفق مستمر معرفي وتقني، وإن الحاجة الى استثمار التعليم استثماراً قويا، جعل من الضروري تطبيق مفهوم التعليم مدى الحياة في تربية المعلم، كما أصبح من الاتجاهات الحديثة التي ينادي بها التربويون (جان، ٢٠١١: ٣٢٠)، فنظرا لهذه التطورات، ونظرا للحاجات الفردية والاجتماعية المتزايدة والملحة كما ونوعا بوتيرة غير مسبوقة في تاريخ البشرية لوجود مصدر بشري من النوع والكم الجيد والفعال لمزاولة مهنة التعليم، لتغطية متطلبات النقص الناتج عن التفجر المعرفي والسكاني في آن واحد (عدس، ١٩٩٦: ٨٨)، نظراً لذلك، يعد التدريب أثناء الخدمة من أهم الوسائل التي يمكن من خلالها تطوير أداء المعلم حتى يتمكن من القيام بدوره كمدرس فعال منتج، حيث أن الهدف الأساس من التدريب اثناء الخدمة هو رفع مستوى المعلمين الى اقصى حد ممكن (شعلة وعبدالعزيز، ١٩٨٨: ١٢٤).

وبينت الدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم التدريب ضرورة الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة، حيث أظهرت دراسة (الأكوع، ٢٠٠٩) ان اهم أسباب عزوف المعلمين عن استخدام طرق التدريس الحديثة كان عدم المام المعلمين بأهمية هذه الطرق وماهيتها، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام ببرامج تدريب المعلمين اثناء الخدمة لتدريبهم على استخدام طرق التدريس الحديثة وتطوير أدائهم التدريسي (جان، ٢٠١١: ٣١٧)، وبينت دراسة (أبو شمالة: ٢٠٠٨) التي هدفت الى تقويم دورات التأهيل التربوي الأساسي لمعلمي ومعلمات المراكز المهنية والتقنية في كلية مجتمع تدريب غزة، ان هناك علاقة ارتباطية طردية بين أهمية مواد دورات التأهيل ودرجة الاستفادة منها.

ويورد (العاجز واخرون، ٢٠١٠: ١٥) مجموعة من الأسباب التي تحض على تدريب المعلم منها:

١. من المستحيل ان يلم الطالب المعلم في كليات التربية بجميع المهارات اثناء الدراسة.

٢. المناهج الدراسية لها متطلبات لا يمكن ان توفرها فترة الدراسة الجامعية.

٣. المنظمة العربية التربية والثقافة والعلوم تطالب بتدريب المعلم اثناء الخدمة.
 ٤. فلسفة التدريب التربوي تقوم على مبدأ تطوير قدرات المعلمين.
 ٥. تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته يرفع روحه المعنوية وينمي مهاراته.
 ٦. التدريب التربوي يتيح للمعلم مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
- ويذكر (سيد والجمل، ٢٠١٣: ٦١) أسباب الحاجة الى تدريب المعلمين والمعلمات اثناء الخدمة بعدة نقاط اهمها:
١. التقدم التعليمي والتكنولوجي وتطوير الأنظمة التربوية في العالم.
 ٢. تطوير أساليب التدريب وطرق التدريس.
 ٣. النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لأعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة لتمكينهم من القيام بوظائفهم خاصة خريجي الكليات التربوية والكليات المساندة لها.
 ٤. التغيير في المناهج الدراسية.
 ٥. مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم على نظام العمل المدرسي والاطلاع على قوانينه وقواعده.
- ويورد (أبو عطوان، ٢٠٠٨: ١٤) أهمية تدريب المعلمين اثناء الخدمة بما يلي:
١. الارتقاء بالعملية التعليمية من حيث النوع من خلال تأهيل معلم يمتلك مهارات عالية.
 ٢. المعلمون المدربون جيدا على القيام بوظائفهم يتقنون أعمالهم، ولا يحتاجون الى كثير من الجهد والعناء والمال الناتج عن كثرة زيارات المشرفين ومدراء المدارس.
 ٣. المعلمون المدربون جيدا، يلعبون أدوارا جيدة بالمدرسة، فيعينون المدراء مما يساعد على انجاز الاعمال، كما انهم لا يكونون عبئا على غيرهم.
 ٤. التدريب يساعد المعلمون على رفع كفاءتهم، وبالتالي رفع روحهم المعنوية ورضاهم الوظيفي.

ان تدني مستوى اداء المعلمين المهني يؤثر لمدى الحاجة لبرامج التدريب اثناء الخدمة ويعتبر من الأسباب الرئيسية للاهتمام بهذا الجانب، وأكدت ذلك العديد من الدراسات التي تناولت مستوى أداء المعلمين، حيث هدفت دراسة (المدخلي، ٢٠٠٨) الى التعرف على أسباب ضعف معرفة بعض المعلمين بطرق التدريس الحديثة، وظهرت النتائج ان من بين الأسباب هي ان برامج تأهيل المعلمين في المؤسسات التربوية تهتم بالتركيز على تدريبهم بالطرق النظرية دون الاهتمام بالجانب العملي في التدريب على استخدام طرق التدريس الحديثة (جان، ٢٠١١: ٣١٧).

و تعاني برامج التدريب اثناء الخدمة من بعض المعوقات، حيث اظهرت نتائج دراسة (صبيح، ٢٠٠٦) التي هدفت الى تقييم التدريب اثناء الخدمة على المناهج الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، المعوقات التالية:

١- خطة التدريب غير واضحة، ولا يؤخذ برأي المعلمين فيها، ولا تتبنى حاجات المعلمين.

٢-اهداف الدورات التدريبية غالباً غير واضحة وغير محددة.

٣-خلو بعض الدورات التدريبية من الأساليب الحديثة مثل تمثيل الأدوار والعروض وتقتصر على المحاضرات واللقاء و احيانا لمناقشة والحوار.

٤-عدم تمكن بعض المدربين من موضوعات التدريب ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات ولا يستخدمون وسائل إيضاح كافية.

٥-عدم رضا معظم المتدربين عما يقدم لهم من دورات ويعتبرونها اقل من توقعاتهم ودون مستوى الجودة المتوقعة منها.

• وضايف برامج التدريب اثناء الخدمة:

يورد (المنيزل والعلوان، ١٩٩٧: ٨٩) مجموعة من النقاط تمثل وضايف برامج التدريب

وهي كالتالي:

١. **وظيفة التعويض (Rehabilitation):** وتقوم على محاولة سد الثغرات في مؤهلات

المعلمين وتعويض النقص فيها واستكمالها.

٢. **وظيفة التكيف (Adaptation):** وتعني مواجهة المطالب الجديدة والمستحدثات العلمية

في مجال التقنيات وطرق التدريس.

٣. وظيفة التوسع (Broadening): وتعني القدرة على تدريس اكثر من موضوع.
٤. وظيفة التخصص (Specialization): وتعني تزويد المعلم بمؤهلات تكميلية لممارسة عمل يختلف عن مجاله الأول.
٥. وظيفة التحديث والابداع (Updating and Innovation): وتعني الربط بين النظرية التربوية والتطبيق التربوي وبين الإصلاحات التربوية المقترحة.

● تحديد الاحتياجات التدريبية:

إن فعالية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها وتقويمها تعتمد أساساً على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث يترتب على عملية تحديدها تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج اليه ومستوى الخبرة المطلوب (باغي، ١٩٨٨: ٤٣).

ويمكن تعريف الحاجة التدريبية بشكل عام بأنها: حالة توتر لدى شخص ما تعمل على توجيه سلوكه نحو اهداف معينة، وتستخدم الحاجة على انها اصطلاح شامل يضم الدوافع والبواعث والحوافز والامنيات (يوسف، ١٩٨٥: ٧٥).

ويعرف (جبر، ١٩٩١: ٢٣) الحاجة بأنها: مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات واتجاهات الافراد من اجل تلبية متطلبات العمل ومجابهة المشكلات التي تحدث في المنظمة، ويؤكد (السر، ٢٠٠١: ٦٣) أن الاحتياجات التدريبية: هي تلك النتائج المحددة التي يراد الوصول اليها لمواجهة تغيرات متوقعة، تكنولوجية او تنظيمية او إنسانية.

ومن الأسس والقواعد التي يجب مراعاتها عند القيام بعملية تحديد الاحتياجات التدريبية وحصرها، أن تتم بصورة تعاونية تشترك فيها جميع الفئات المعنية بالتدريب، لما لذلك من اثر فعال في الارتقاء بكفاءة البرامج التدريبية، وقد اشارت (الجبر، ١٩٩١: ١٧) الى أن نتائج عدد من الدراسات التي أجريت على مستوى الوطن العربي والخاصة ببرامج التدريب المعلمين اثناء الخدمة، قد أكدت على الاهتمام بمرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، وعلى افتقار برامج التدريب المتبناة من جانب هذه الدول الى مشاركة فعلية من قبل المتدربين.

ويؤكد ذلك ما أشار له (King et al, 1997:153) على أهمية مقابلة برامج التدريب اثناء الخدمة للحاجات الضرورية والفعلية للمتدربين، والا يتم تحديد هذه الاحتياجات من قبل الإداريين ومسؤولي التدريب بمعزل عن المتدربين، ويشير هوجين (Hogben 1993:116) الى أن مشاركة المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية سوف يساعد في معرفة اتجاهاتهم

ورغباتهم، كما يتيح الفرصة للمسؤولين للتعرف الى شخصية المعلمين وخلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية وقيمهم ومعتقداتهم، الامر الذي يساعد على تصميم واعداد برامج تدريبية تخاطب اهتماماتهم الرئيسية كما يرى هيوتون (Hewton,1988:153) أن اشتراك مديري المدارس والمشرفين التربويين والقائمين على التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم يساعد على وجود نوع من الاتصال المباشر والفعال بين المعلم وهذه الفئات، وان كل برامج التدريب الحالية فيها نقاط ضعف ونقاط قوة، ويجب تقويمها لتحديد الأمور التي يجب ابقاءها وتطويرها، والأمور التي يجب تغييرها (الفرا،١٩٩٦: ١٥٥).

كما اشارت دراسة(Sharon, 2008) الى ان غالبية المعلمين عينة الدراسة يرغبون في التدريب بهدف تقديم المساعدة وتلبية احتياجات الطلبة، اما دراسة (رفاع، ٢٠٠٤) فقد هدفت الى التعرف على اهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم، وأظهرت النتائج الحاجة الى تطوير معارف ومهارات المعلم والحاجة الى استخدام الحاسب الالى في التعليم. ويورد (سيد والجمل،٢٠١٣: ١٢٧)، مجموعة من النقاط تمثل أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

١. تساعد على تجنب أخطاء التدريب الشائعة وهي إضاعة الوقت في تناول بعض موضوعات معقدة وغير مهمة نسبياً، بدلاً من موضوعات كبيرة الأهمية وغير معقدة.
٢. توفر معلومات أساسية بناءً عليها يتم وضع مخطط تحديد أهداف التدريب.
٣. تساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج، وتؤدي بالتالي الى تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأمثل.
٤. تساعد في تحديد المستهدفين من التدريب ونوعية التدريب.
٥. توفر معلومات عن العاملين (العدد، العمر، الاهتمامات، الخلفيات الاكاديمية والعلمية، الوظائف، المسؤوليات، والاتجاهات).
٦. تحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون في المؤسسة.
٧. توفر وثائق ومواد التدريب.
٨. تساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.

الفصل الثالث: (منهج وإجراءات الدراسة)**أولاً: منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته هذا النوع من الدراسات في جمع البيانات حول معوقات التدريب اثناء الخدمة ومعالجتها احصائياً لغرض الوصول الى نتائج تعبر عن مستوى معوقات الدورات التدريبية.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع الدراسة على مدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية العاملين في قسم تربية سامراء، والجدول رقم (١) ادناه يوضح اعدادهم واختصاصاتهم.

جدول (١) يوضح اعداد اختصاصات مدرسي العلمية في المدارس الثانوية التابعة لقسم تربية سامراء

الاختصاص	الأحياء	الفيزياء	الكيمياء	الرياضيات	الحاسوب	المجموع
العدد	٦٥	٤٣	٦٣	٤٢	٢٥	٢٣٨
ذكور	٦٥	٤٣	٦٣	٤٢	٢٥	٢٣٨
اناث	٥٣	٣٥	٤٧	٢٩	١٤	١٧٨
المجموع	١١٨	٧٨	١١٠	٧١	٣٩	٤١٦

ثالثاً: عينة الدراسة:

استخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية حسب الجنس والتخصص، حيث اختار عينة البحث بنسبة (٢٥%) تقريباً من مجتمع البحث من مدرسي ومدرسات المواد العلمية، والجدول (٢) يوضح اعدادهم واختصاصاتهم:

جدول (٢) يوضح اعداد اختصاصات افراد عينة البحث من المدرسين (الذكور والاناث)

الاختصاص	الأحياء	الفيزياء	الكيمياء	الرياضيات	الحاسوب	المجموع
العدد	١٦	١١	١٥	١٠	٨	٦٠
ذكور	١٦	١١	١٥	١٠	٨	٦٠
اناث	١٣	٩	١٢	٧	٣	٤٤
المجموع	٢٩	٢٠	٢٧	١٧	١١	١٠٤

رابعاً: إجراءات بناء أداة البحث:

لغرض الإجابة عن تساؤل البحث الرئيسي قام الباحث ببناء استبانة معوقات تدريب المدرسين، حيث تم الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة لاشتقاق مجالات

وفقرات الاستبانة أداة البحث المقترحة، التي تكونت بصورتها الأولية من (٤٧) فقرة موزعة على (٥) مجالات.
أ- صدق الأداة:

للتحقق من صدق الاستبانة أداة البحث تم عرضها على لجنة المحكمين من المختصين بالتربية وعلم النفس (ملحق رقم (١)) لبيان مدى صدقها وصلاحيتها في قياس الغرض الذي وجدت لأجله.

قام الباحث بحذف وتعديل ودمج بعض الفقرات بناء على تعديلات وتوصيات اعضاء لجنة المحكمين، وبعد التأكد من صدقها أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (٤٤) فقرة موزعة على (٥) مجالات ملحق رقم (٢)، والجدول رقم (٢) يوضح مجالات وفقرات الاستبانة بصورتها النهائية:

جدول (٣) يوضح مجالات وعدد فقرات الاستبانة أداة البحث

المجال	اهداف الدورات التدريبية	بيئة التدريب	محتوى الدورات التدريبية	المدرّبون	أساليب وانشطة التدريب	مجموع الفقرات
عدد الفقرات	٩	٧	١٠	٩	٩	٤٤

ب- ثبات الأداة:

بعد التأكد من صدق الأداة قام الباحث بقياس ثباتها عن طريق تطبيقها على عينة من مجتمع البحث بلغ عددهم (١٠) مدرساً ومدرسة، واستخدم الباحث معادلة (الفا كرونباخ) لحساب ثبات الاستبانة، حيث تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة الى أخرى، وتستند الى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للفقرات مفردة، وهذه الطريقة تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة، حيث تم الحصول على معامل الفا لكل مجال من مجالات الاستبانة، والتي تبين مستوى مرتفع للثبات وكما موضح في الجدول (٣):

جدول رقم (٤) يوضح معاملات الثبات كل مجال من مجالات الاستبانة

ت	المجالات	معامل الثبات
١	اهداف الدورات التدريبية	٠.٨٩٥
٢	بيئة التدريب	٠.٩١٢
٣	محتوى الدورات التدريبية	٠.٨٨٥
٤	المدرسون	٠.٩٣٢
٥	أساليب ووسائل التدريب	٠.٩٢٥

ج- تطبيق الأداة:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها قام الباحث بتطبيقها على عينة البحث من مدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية التابعة لقسم تربية سامراء، واستخدم الباحث برنامج (Google Forms) في توزيع الاستبانات بسبب اجراءات التباعد الاجتماعي في ظل جائحة كورونا ولسهولة توزيعها والاجابة عليها وحتى تعديل الاجابة حسب قناعة المستجيب الشخصية وامكانية توزيعها على اكبر عدد ممكن من الأفراد عينة البحث.

خامساً: الوسائل الإحصائية : استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية:

١- معادلة (الفا كرونباخ): لحساب ثبات الاستبانة أداة البحث باستخدام برنامج الرزم الاحصائية (SPSS).

٢- الوسط المرجح : لقياس مدى تحقق كل فقره من فقرات الاستبانة

(طبية، ٢٠٠٨: ١٩٧)

$$(ت ١ \times ٥) + (ت ٢ \times ٤) + (ت ٣ \times ٣) + (ت ٤ \times ٢) + (ت ٥ \times ١)$$

الوسط المرجح =

مج ك

حيث: ت ١: تكرار الافراد الذين اختاروا البديل الاول (موافق بشدة)

ت ٢: تكرار الافراد الذين اختاروا البديل الثاني (موافق)

ت ٣: تكرار الافراد الذين اختاروا البديل الثالث (محايد)

ت ٤: تكرار الافراد الذين اختاروا البديل الرابع (غير موافق)

ت ٥: تكرار الافراد الذين اختاروا البديل الخامس (غير موافق بشدة)

مج ك : مجموع التكرارات (عدد افراد العينة)

٣- الوزن المنوي: للاستفادة منه في تفسير النتائج .

$$\text{الوزن المئوي} = \frac{\text{الوسط المرجح}}{\text{الدرجة القصوى}} \times 100\%$$

الدرجة القصوى هي اعلى درجة في المقياس الخماسي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وهي في هذا البحث (٥).

٤- الاختبار التائي (T- Test): لاختبار دلالة الفرق في إجابات عينة البحث تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة)، (طبية، ٢٠٠٨: ٢٤٦).

$$T = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\left[\frac{N_1 S_1^2 + N_2 S_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \right] \left[\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right]}}$$

حيث: M_1 : متوسط المجموعة الأولى، M_2 : متوسط المجموعة الثانية، S_1 : تباين المجموعة الأولى،

S_2 : تباين المجموعة الثانية، N_1 : عدد افراد المجموعة الأولى، N_2 : عدد افراد المجموعة الثانية

الفصل الرابع: (عرض النتائج وتفسيرها)

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل اليها وتحليلها وتفسيرها للإجابة عن أسئلة البحث، قام الباحث بعد استلام الاجابات عن طريق برنامج (Google Forms) بمعالجة البيانات احصائياً واستخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإيجاد الأوساط المرجحة والاوزان المئوية والانحرافات المعيارية لفرقات ومجالات الاستبانة وللتعرف على مستوى دلالة الفرق بين متوسطات إجابات المبحوثين، وللإجابة عن سؤال البحث الرئيسي، قام الباحث باعتماد الجدول التالي في تفسير النتائج وفق الوسط المرجح والوزن المئوي:

جدول (٥) يوضح تقديرات الاوساط المرجحة والوزن المئوي لدرجات الموافقة

الوزن المئوي	الوسط المرجح	درجة الموافقة
٢٠% - ٣٥,٩٩%	١ - ١,٧٩	غير موافق بشدة
٣٦% - ٥١,٩٩%	١,٨٠ - ٢,٥٩	غير موافق
٥٢% - ٦٧,٩٩%	٢,٦٠ - ٣,٣٩	محايد
٦٨% - ٨٣,٩٩%	٣,٤٠ - ٤,١٩	موافق
٨٤% - ١٠٠%	٤,٢٠ - ٥,٠٠	موافق بشدة

وللإجابة عن أسئلة البحث الفرعية (فرضيات البحث) قام الباحث باستخدام (T-test)

لإيجاد دلالة الفروق المعنوية بين متوسطات إجابات المبحوثين وبمستوى دلالة (0.05).

وسيتم عرض النتائج حسب الإجابة على أسئلة البحث:

أولاً: للإجابة على السؤال الرئيسي للبحث: ما مستوى المعوقات التي تواجه الدورات

التدريبية لمدرسي العلوم في المدارس الثانوية في قسم تربية سامراء؟

كانت الاجابات كما يلي:

المجال الأول: أهداف الدورات التدريبية

جدول (٦) يبين الأوساط المرجحة والاوزن المئوية والانحراف المعياري لفقرات مجال اهداف

الدورات التدريبية

الانحراف المعياري	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	الفقرة	الترتيب	تسلسل الفقرة
٤,٦٩	٧٥,٥	٣,٧٧	لا تحقق مفهومي المرونة والابداع في التدريب	١	٧
٤,١٥	٧٤,٨	٣,٧٤	لا تتنبق من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين (المدرسين)	٢	٣
٣,٧١	٧٤,٢	٣,٧١	ليست شاملة للمهارات المعرفية والمهارية والوجدانية	٣	٤
٤,١٢	٧٤,٢	٣,٧١	غير شاملة للجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب	٣	٨
٣,٥٤	٧٣,٥	٣,٦٧	لا يتم اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي	٤	١
٢,٩٣	٧٢,٣	٣,٦١	لا تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم	٥	٦
٤,٢٦	٦٧,٠	٣,٣٥	غير محددة وغير قابلة للتطبيق	٦	٢
٢,٦١	٦٧,١	٣,٣٥	غير مرتبطة بأهداف المنهج الجديد	٦	٩
٢,٢٣	٦٦,٥	٣,٣٢	غير ملائمة لمستوى الفئة المستهدفة من المتدربين (المدرسين)	٧	٥
	٧١,٧	٣,٥٨	المعدل العام للأداة		

يبين الجدول (٦) ان المعدل العام لهذا المجال للوسط المرجح (٣,٥٨) ومعدل الوزن

المئوي (٧١,٧%) وبتقدير (موافق) لآراء عينة البحث عن المعوقات والصعوبات التي

تواجههم خلال الدورات التدريبية، فيما حصلت فقرة واحدة على تقدير (محايد)، ويعزو

الباحث ذلك الى عدم اطلاع المتدربين على اهداف الدورات التدريبية بل يقتصر دور شعب

التدريب على ابلاغهم بمواعيد الدورات دون الخوض بتفاصيلها او أهدافها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المدخلي، ٢٠٠٨) التي اشارت الى ان اهداف التدريب غير واضحة وغير محددة، ودراسة (جبر، ١٩٩١) الى عدم وجود مشاركة فعلية من قبل المتدربين.

المجال الثاني: بيئة التدريب:

جدول (٧) يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والترتيب لفقرات مجال بيئة التدريب

الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب	تسلسل الفقرات
4,49	77,4	3,87	توقيتات التدريب غير مناسبة	١	٧
2,78	76,2	3,81	لا تتوفر المعدات والأثاث اللازم في قاعات التدريب.	2	٣
3,60	73,6	3,68	لا تتوفر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر.	3	٥
2,66	72,3	3,61	لا تتوفر أماكن الخدمات في مكان التدريب (الحمامات، المطاعم).	4	٦
3,69	71,6	3,58	لا تتوفر التهوية الجيدة والتكييف والإضاءة المناسبة في قاعات التدريب.	5	٢
3,01	71,6	3,58	مكان التدريب غير واسع وغير مريح للمتدربين.	5	٤
4,27	54,8	2,74	صعوبة الوصول الى مكان انعقاد الدورات التدريبية.	6	١
	٧١,١	٣,٥٥	المتوسط العام للمجال		

يتبين من الجدول (٧) ان المعدل العام للوسط المرجح لهذا المجال بلغ (٣,٥٥) وبوزن مئوي (٧١,١%) وبتقدير عام (موافق) على الصعوبات التي تواجه المتدربين من حيث بيئة التدريب، فيما حصلت فقرة واحدة فقط على تقدير (محايد)، ويعتقد الباحث ان سبب هذه النتيجة في هذا المجال يعود ربما الى عدم اهلية القاعات التدريبية وعدم تجهيزها بالمعدات والاثاث اللازم، وهذا يتفق مع تماماً مع تقرير (استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق، ٢٠١٣) التي اشارت الى قلة القاعات التدريبية وقدمها وانعدام وسائل الراحة ونقص المستلزمات التدريبية.

المجال الثالث: محتوى الدورات التدريبية

جدول (٨) يوضح الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والترتيب لفقرات مجال محتوى البرنامج التدريبي

الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب	تسلسل الفقرة
3,11	74,2	3,71	لا يراعي المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين.	١	٤
3,61	74,2	3,71	المواد التدريبية غير ملائمة للإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة.	١	٥
3,07	71,6	3,58	المحتوى لا يتوافق مع تغييرات المنهج الجديد.	٢	١
3,78	71,6	3,58	لا تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.	٢	٢
3,53	70,4	3,52	لا تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب.	٣	٦
2,34	69,6	3,48	محتوى التدريب غير مرتبط بمهارات التدريس.	٤	٣
2,45	69,6	3,48	محتوى التدريب لا يحفز على الابتكار والإبداع.	٤	١٠
2,87	68,4	3,42	محتوى المواد التدريبية لا يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات.	٥	٨
3,15	67,8	3,39	المواد التدريبية غير متنوعة وغير شاملة.	٦	٩
1,89	65,2	3,26	لا تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب.	٧	٧
	٧٠,٣	٣,٥١	المعدل العام للمجال		

يبين الجدول (٨) ان المعدل العام للوسط المرجح لهذا المجال بلغ (٣,٥١٣) وبوزن مؤي بلغ (٧٠,٢٥٨%) وبتقدير عام (موافق) على معوقات مناهج دورات التدريب، ويعتقد الباحث ان من أسباب تدني درجات هذا المجال يعود ربما الى ان محتوى البرامج التدريبية لا يتناغم مع متطلبات الجانب العملي التطبيقي خاصة فيما يتعلق بمهارات وطرق التدريس، وان اغلبها يتركز حول حل تمارين الكتاب المنهجي دون التعرض الى الاستراتيجيات التدريسية المناسبة للمنهج بشكل عام، وهذا يتفق مع دراسة (الأكوع، ٢٠٠٩) التي اشارت الى ان اهم أسباب عزوف المعلمين عن استخدام طرق التدريس الحديثة كان عدم المامهم بها ودراسة (صبيح، ٢٠٠٦) التي أظهرت عدم رضا المتدربين عما يقدم لهم من دورات تدريبية ويعتبرونها اقل من توقعاتهم ودون مستوى الجودة المتوقعة منها.

المجال الرابع: المدربون

جدول (٩) يوضح الأوساط المرجحة والاوزان المئوية والترتيب لفقرات مجال المدربون

الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب	تسلسل الفقرات
2,486	69,0	3,45	لا يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم.	١	3
2,39	63,8	3,19	لا يتوفر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة.	٢	7
2,59	63,8	3,19	لا يمتلك المدرب القدرة على التواصل وإزالة الحواجز النفسية مع المتدربين.	٢	9
2,10	63,2	3,16	لا يمتلك المدرب مهارات وأساليب تعلم الكبار.	٣	5
3,79	63,2	3,16	لا ينوع المدرب في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين.	٣	6
2,79	62,0	3,10	لا يمتلك المدرب مهارات مهارة النقاش وطرح الأسئلة والاجابة عليها بشكل فعال.	٤	4
3,09	59,4	2,97	لا يبدي المدرب سعة صدر وتقبلاً ويحترم اراء المتدربين	٥	1
3,25	59,4	2,97	لا يراعي حسن إدارة الوقت اثناء تنفيذ الموقف التدريبي	٥	2
3,56	57,4	2,87	لا يسعى المدربون لتحقيق اهداف البرنامج التدريبي.	٦	8
	٦٢,٤	٣,١٢	المعدل العام		

يبين الجدول (٩) ان المعدل العام للوسط المرجح لهذا المجال بلغ (٣,١٢) وبوزن مئوي (٦٢,٤%) وبتقدير عام (محايد) لإجاباتهم عن فقرات الاستبانة في هذا المجال، ويعتقد الباحث ان هذه النتيجة تعود ربما الى ان القائمين على التدريب (المدرسين) يمتلكون مهارة التعامل مع المدرسين من حيث التواصل وحسن إدارة الوقت واحترام اراء المتدربين، لكن ومن جهة أخرى مؤشر لعدم امتلاك المدرسين لمهارة طرح الأسئلة وأساليب تعليم الكبار وينقصهم الاعداد الفني الجيد في هذا المجال، وهذا يتفق مع دراسة (صبيح، ٢٠٠٦) التي اظهرت عدم تمكن المدرسين من موضوعات التدريب ولا يملكون القدرة على توصيل المعلومات ولا يستخدمون ووسائل إيضاح كافية، وكذلك مع دراسة (استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق، ٢٠١٣) التي اشرت الى ان اغلب القدرات البشرية العاملة في مجال التدريب ينقصها الخبرة والكفاءة والمؤهل التدريبي.

المجال الخامس: أساليب وأنشطة التدريب

جدول (١٠) يوضح الأوساط المرجحة والاوزان المئوية والترتيب لمجال أساليب وأنشطة التدريب

الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات	الترتيب	تسلسل الفقرات
1,07	70,4	3,52	لا يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة.	١	٦
2,93	69,6	3,48	لا يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي	٢	١
1,86	69,6	3,48	لا تلبي حاجات المتعلمين وتعالج مشكلاتهم.	٢	٧
2,25	67,8	3,39	لا تنمي أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب (المدرس)	٣	٥
1,05	67,8	3,39	لا تنمي مهارات تصفح الأنترنت والبحث العلمي والتعلم الذاتي.	٣	٨
3,01	65,8	3,29	لا تثير تفكير المتدربين واهتماماتهم.	٤	٢
2,44	65,8	3,29	لا يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية.	٤	٣
2,53	64,5	3,22	غير متوافقة مع متطلبات المنهج الجديد	٥	٩
2,37	2,6	3,13	لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بأهداف الدورات التدريبية.	٦	٤
	٦٧,١	٣,٣٥	المعدل العام		

يبين الجدول (١٠) ان المعدل العام للوسط المرجح بلغ (٣,٣٥) وللوزن المئوي (٦٧,١%) وبتقدير (محايد) لآراء عينة البحث عن فقرات هذا المجال، ويعتقد الباحث ان سبب تدني درجات هذا المجال يعود ربما الى ارتباطه بمهارات وقدرات المدربين ومستوى تأهيلهم بشكل مباشر وكذلك اتقانهم لمحتوى البرامج التدريبية، وهذا يتفق مع دراسة (المدخلي، ٢٠٠٨) التي اشرت ان برامج التدريب إتمام بالجوانب النظرية دون الجوانب العلمية، وكذلك دراسة (صبيح، ٢٠٠٦) التي أظهرت ان معظم الدورات تقتصر على المحاضرات واللقاء واحياناً المناقشة والحوار.

ثانياً: للإجابة على أسئلة البحث الفرعية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الافراد عينة البحث تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة)؟ قام الباحث باستخدام اختبار (T-test) لاختبار دلالة الفروق المعنوية بين إجابات عينة البحث على الاستبانة أداة البحث، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (١١) يوضح قيم الاختبار التائي (T-test) لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة)

المتغير	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
الجنس	ذكور	١.٧١١	٣.١٥٤	١.٩٨٨	٢.٠٦٩	٠.٠٥	غير دل احصائياً
	اناث	١.٦٩٤	٣.١٢٢				
سنوات الخدمة	اقل من ١٠ سنوات	١.٦٩٩	٣.١١٢	١.٨٥٤	٢.٠٦٩	٠.٠٥	غير دل احصائياً
	١٠ سنوات فأكثر	١.٧١٢	٣.١٠٥				

بين الجدول (١١) عدم وجود دلالة إحصائية للفروق بين متوسطات إجابات عينة البحث عن فقرات الاستبانة أداة البحث تعزى لمتغيرات البحث الرئيسية (الجنس، سنوات الخدمة) حيث كانت قيم (T) المحسوبة لمتغير الجنس (١.٩٨٨) ولمتغير سنوات الخدمة (١.٨٥٤) أقل من قيم (T) الجدولية (٢.٠٦٩)، ويعزى ذلك (حسب رأي الباحث) الى الشعور العام لدى مدرسي المواد العلمية بضرورة تشخيص معوقات البرامج والدورات التدريبية لغرض معالجتها وتطوير هذه الدورات لتحقيق اهدافها

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

➤ الاستنتاجات:

تشير نتائج الدراسة الى وجود معوقات حقيقية تعترض دورات وبرامج التدريب اثناء الخدمة، واتفقت هذه النتائج مع التقرير الذي أعدته (اليونسكو) حول استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق لسنة (٢٠١٣) بالتعاون مع وزارة التربية العراقية، التي شخصت وجود معوقات تؤثر سلباً على مستوى وفاعلية برامج التدريب.

➤ التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

١- اعتماد معايير الجودة الشاملة في التعليم كأساس لتصميم وتخطيط البرامج التدريبية، واشتقاق معايير خاصة للتدريب في ضوءها بما يسهم بشكل إيجابي في اعتماد استراتيجية تدريبية واضحة المعالم.

٢-مراجعة برامج التدريب اثناء الخدمة بشكل مستمر والاستعانة باستبانات تقويم مستمر لمعالجة جوانب القصور فيها .

٣-ضرورة اخذ رأي المتدربين في احتياجاتهم التدريبية من خلال مسوحات ميدانية منتظمة واعتمادها في تخطيط وتصميم البرامج التدريبية.

٤- الاستعانة بالتدريسيين في اقسام ومديريات التربية من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) في اختصاص (المناهج وطرائق التدريس) في تخطيط وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية المهنية (التربوية) لكونه من صميم اختصاصهم ويمتلكون الشهادة والمؤهل والخبرة للقيام بذلك.

٥- التدريب مجال حيوي يضمن للمؤسسة أداءً متميز متى تم الاهتمام به، واستثمار يستحق التمويل بحق.

➤ **المقترحات:** في ضوء نتائج هذه الدراسة يقترح الباحث ما يلي:

١- اجراء دراسات تقييمية تتناول وجهات نظر المشرفين الاختصاصيين عن مستوى برامج التدريب اثناء الخدمة وآرائهم لتطوير هذه البرامج.

٢- اجراء دراسات تقييمية تستهدف رأي (المدرسين) والقائمين على التدريب حول اهم العوامل المؤثرة على أدائهم التدريبي والوسائل والإمكانات المتاحة.

٣- اجراء دراسات تستهدف انتقال اثر التدريب الى المدرسة وانعكاسه على الممارسات التدريسية للمدرسين.

Abstract

Keywords: Obstacles, training, teachers, science subjects, secondary schools

By; Lecturer Dr. Abbas Fadil Kalaf Al-Samaraie

Ministry of Education/ Salah Aldeen General Directorate

Samaraa Department of Education

This study aimed to identify the most important obstacles that face the in-service training courses for teachers of scientific subjects (chemistry, physics, biology, mathematics) in secondary schools in the Samarra Education Department. The researcher used the questionnaire as a research tool that consisted of (44) paragraphs distributed over (5) areas: (Objectives of training courses, training environment, content of training courses, trainers, training methods and activities) and after ensuring the validity and reliability of the tool, it was applied to the research sample of teachers of these subjects amounted to (104) teachers. The results showed that the overall average of the questionnaire was a weighted mean (3,420) with a weight percentile (78.40%) and an estimate of (agree) for the opinions of the research sample for the questionnaire paragraphs in general, which indicates an real obstacles to the training courses. The results also showed that there were no statistically significant differences between the averages of the answers of the research sample at the level of significance (0.05) due to the variables (gender, years of service), the researcher recommended the adoption of comprehensive quality standards in education in the design, planning and implementation of training programs and the use of teachers holding graduate

degrees (Masters and PhD) in this field and benefiting from their experiences and Their specialties, especially the educational and psychological ones (teaching methods), and the researcher suggested conducting more studies in evaluating training courses and their obstacles.

المصادر العربية والأجنبية:

المصادر العربية:

- أبو شمالة، فرج إبراهيم (٢٠٠٨). تقويم دورات التأهيل التربوي الأساسي لمعلمي ومعلمات المراكز المهنية والتقنية في كلية مجمع تدريب غزة. المؤتمر التربوي نحو تطوير نوعية التعليم، (٢١/٨)، الجمعية الوطنية للتطوير والتنمية، غزة
- أبو عطوان، مصطفى عبدالجليل (٢٠٠٨). معوقات التدريب اثناء الخدمة وسبل التغلب عليها لمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة .
- الأحمد، عبدالرحمن (١٩٨٧). إعداد المعلمين وتدريبهم في دولة الكويت، إدارة التربية، اليونسكو، تونس.
- استراتيجية اعداد المعلم وتطويره المهني في العراق (٢٠١٣)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، بغداد، العراق.
- الأغا، احسان وعبد المنعم، عبدالله (١٩٩٩). التربية العلمية وطرق التدريس. الطبعة الثانية، غزة، فلسطين.
- الأكوع، محمد احمد (٢٠٠٩). أسباب عزوف بعض المعلمين عن استخدام طرق التدريس الحديثة. تم استرجاعه بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٤ من الموقع الالكتروني: <http://www.mrnesc.com/articles.php?action=show&id=160>
- باغي، محمد عبدالفتاح (١٩٨٨). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. المجلة العربية للتدريب، المجلد (٢)، العدد (٣)، بغداد، العراق
- جان، خديجة محمد (٢٠١١). فعالية برنامج لتدريب معلمات الاحياء للصف الأول الثانوي في اثناء الخدمة على استخدام طرق التدريس الحديثة وقياس اثره في تنمية التفكير العلمي لدى طالباتهن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٢)، يونيو، كلية التربية، جامعة البحرين.

- الجبر، زينب علي (١٩٩١). تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في دولة الكويت: تشخيص الواقع ولبدائل الممكنة. **مجلة دراسات**، المجلد (١٨)، العدد (٣)، جامعة الكويت.
- رفاع، محمد سعيد (٢٠٠٤). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية. **مجلة رسالة الخليج العربي**، المجلد (١٣)، العدد (٤٥)، الكويت.
- زقوت، محمد شحادة (١٩٩٧). تقديرات طلبة التأهيل التربوي بالجامعة الإسلامية في غزة لمدى اكتسابهم لمهارات تخطيط الدروس تقويها. **مجلة التربية الحكومية**، المجلد (١)، العدد (٢)، غزة.
- السر، خالد (٢٠٠١). تقويم برنامج اعداد معلم الرياضيات بكليات التربية في محافظات غزة. رسالة دكتوراه (البرنامج المشترك). جامعة عين شمس، القاهرة.
- سيد، أسامة محمد، و الجمل، عباس حلمي (٢٠١٣). **التدريب والتنمية المهنية المستدامة**. دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، القاهرة.
- شعلة، الجميل وعبد العزيز، نجوى (١٩٨٨). اثر التدريب اثناء الخدمة على كل من الأداء التدريسي والاتجاهات نحو مهنة التدريس، **مجلة علم النفس**، العدد (٤)، عمان الأردن.
- الشمراني، سعيد محمد (٢٠٠٣). أداء معلمي العلوم لمهارات تدريس العلوم/دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- صبيح، فتحي احمد (٢٠٠٦). التدريب اثناء الخدمة على المناهج الفلسطينية الحديثة لمعلمي المرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة. **المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية**، التجربة الفلسطينية في اعداد المناهج، الواقع والتطلعات، جامعة الازهر، غزة.
- طيبة، احمد عبد السميع (٢٠٠٨). **مبادئ الاحصاء**. دار البداية، عمان، الاردن.
- العاجز، فؤاد علي وآخرون (٢٠١٠)، واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية اثناء الخدمة بمحافظة غزة. **مجلة الجامعة الإسلامية**، المجلد (١٨)، العدد (٢).

- عبد الرحمن، عبد الملك طه (٢٠٠٥). تقييم تصورات معلمي العلوم حول طبيعة العلم وعلاقة ذلك بممارساتهم التدريسية لفصول العلوم. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد الأول، العدد (٣٤).
- عبد السلام، عبد السلام مصطفى (٢٠٠٩). تدريس العلوم واعداد المعلم وتكامل النظرية و الممارسة. الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عدس، محمد عبدالرحيم(١٩٩٦). المعلم الفعال والتدريس الفعال. دار الفكر، عمان، الاردن.
- علي، فتحي حسانين (٢٠٠٦). تقويم المهارات التدريسية اللازمة لطلاب اللغة العربية بكليات التربية بسلطنة عمان. مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد(١١٠).
- الفراء، فاروق حمدي (١٩٩٦). تقويم برامج المعلمين اثناء الخدمة بالتعليم الأساسي في قطاع غزة. مجلة جامعة الازهر للعلوم الإنسانية، المجلد(١)، العدد(٢)، غزة.
- القرني، ناصر صالح (٢٠٠٥). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الامريكية بلندن.
- مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢). التنمية المهنية للمعلمين (الاتجاهات المعاصرة - المداخل - الاستراتيجية). دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة.
- المغيدي، الحسن محمد (١٩٩٧). معوقات الاشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الاحياء التعليمية. مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني عشر.
- المدخلي، علي محمد عواجي(٢٠٠٨). ضعف معرفة بعض المعلمين بطرق التدريس الحديثة. تم استرجاعه من موقع مداد التعليمي:

<http://www.midad.me/arts/view/aut/16162>

- المنيزل، عبد الفلاح واحمد فلاح العلوان (١٩٩٧). اثر برامج تدريب المعلمين على مناهج العلوم الاجتماعية الجديدة في ممارسة الكفايات التعليمية وعلاقة ذلك بالمؤهل العلمي. **مجلة دراسات (العلوم الانسانية)**، المجلد (٢٤)، العدد (١).
- نصير، محمد علي (٢٠٠٤). رؤى مستقبلية لتطوير الابعاد الغائبة في مناهج التربية العلمية بالوطن العربي. **المؤتمر العلمي الثامن / الابعاد الغائبة في مناهج العلوم بالوطن العربي**. الجمعية المصرية للتربية العلمية، المجلد الثاني، ٢٥-٢٨ يوليو، الإسمايلية، جمهورية مصر العربية.
- يوسف، عبدالقادر (١٩٨٥). **تقييم الكفاءات التربوية وتدريب المعلمين اثناء الخدمة**. دار الكتاب العربي، بيروت.
- يوسف، عبدالقادر (١٩٨٧). **مشكلات اعداد المعلم وتربيته اثناء الخدمة**. دار السلاسل للطباعة والنشر، الكويت.

المصادر الأجنبية:

- Clayton, T. (2006). **Educational and Child-Psychology**. New York, Houghton Muffin Company.
- Cooper, K. (1999). College Urged To Improve Teacher Training. The Washington Post, 25 October, PA2.
- Dennis, D. (1999). **Reading Better and Faster**. Retrieved from: <http://www.learningfirst.org/readingaction>
- Henderson, S. (1988). **The Education Of In-Service Teacher Training**. London. Groom, M. Hell.
- Hewton, E. (1988). **School Focused Staff Development Policies For A New In-Service Programmed Learning And Educational Technology**, March, 25, (2).
- Higginson, F. (1996) . Teacher Roles and Global Change. The 45th. **Session Of the International Conference On Education (UNESCO-Geneva, 30 Sep-50Oct)**.
- Hogben, J. (1993). Three Approach To Teacher Training And Role Of Religious Education A Professional Subject. **European Journal Of teacher Education**, (6), (2).
- <http://PAREonline.net/get.asp?v=6&n=2>.
- King, J. , Hayws, P. and Newman, I. (1997) Some Requirement For Successful In-Service As A Professional Subject. **European Journal Of teacher Education**, (6), (2).
- Morant, R. (1992). **In-Service Education Within The school**. London, George Allen & Unwi In-Service.

- Sharon, M. (2008). A Survey Of Teacher Perceptions And Training Needs. ERIC, (CHNSP521704).

ملحق رقم (١)

أسماء السادة المحكمين على الاستبانة أداة البحث مرتبة حسب درجاتهم العلمية

ت	المرتبة العلمية	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	استاذ	د. قصي محمد لطيف	طرائق تدريس اجتماعيات	كلية التربية/ جامعة تكريت
٢	استاذ	د. علاء سلوم يحيى	طرائق تدريس الفيزياء	كلية التربية للبنات/ جامعة تكريت
٣	استاذ	د. مقداد إسماعيل الدباغ	قياس وتقويم تربوي	كلية التربية ابن رشد/ جامعة بغداد
٤	استاذ	د. طارق هاشم الدليمي	إدارة تربوية	كلية التربية/ جامعة تكريت
٥	أستاذ	د. صباح رشود منوخ	علم نفس تربوي	كلية التربية/ جامعة تكريت
٦	أستاذ	د. رائد ادريس محمود	طرائق تدريس الكيمياء	كلية التربية/ جامعة تكريت
٧	أستاذ مساعد	د. كاظم علي احمد	طرائق تدريس الرياضيات	كلية التربية/ جامعة تكريت
٨	استاذ مساعد	د. منى حساني محمد	طرائق تدريس الفيزياء	كلية التربية/ جامعة تكريت

ملحق (٢) استبانة معوقات تدريب مدرسي المواد العلمية في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم

اولاً: مجال اهداف البرنامج التدريبي

ت	الفقرات	الخيارات			
		موافق جداً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق جداً
١	لا يتم اطلاع المتدربين عليها منذ بداية البرنامج التدريبي				
٢	غير محددة وغير قابلة للتطبيق				
٣	لا تنبثق من خلال مسح حقيقي لحاجات المتدربين (المدرسين)				
٤	ليست شاملة للمهارات المعرفية والمهارية والوجدانية				
٥	غير ملائمة لمستوى الفئة المستهدفة من المتدربين (المدرسين)				
٦	لا تساعد على معرفة الجديد في مجال التربية والتعليم				
٧	لا تحقق مفهومي المرونة والابداع في التدريب				
٨	غير شاملة للجوانب التعليمية والتطبيقية للتدريب				
٩	غير مرتبطة بأهداف المنهج الجديد				

ثانياً: مجال بيئة التدريب

ت	الفقرات	الخيارات			
		موافق جداً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق جداً
١	صعوبة الوصول الى مكان انعقاد الدورات التدريبية.				
٢	لا تتوفر التهوية الجيدة والتكييف والإضاءة المناسبة في قاعات التدريب.				
٣	لا تتوفر المعدات والأثاث اللازم في قاعات التدريب.				
٤	مكان التدريب غير واسع وغير مريح للمتدربين.				
٥	لا تتوفر الطاقة الكهربائية البديلة في حالة الانقطاع المتكرر.				
٦	لا تتوفر أماكن الخدمات في مكان التدريب (الحمامات، المطاعم).				
٧	توقيتات التدريب غير مناسبة				

ثالثاً: مجال محتوى الدورات التدريبية

ت	الفقرات	الخيارات			
		موافق جداً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق جداً
١	المحتوى لا يتوافق مع تغييرات المنهج الجديد.				
٢	لا تجمع المواد التدريبية بين الجانبين النظري والعملي.				
٣	محتوى التدريب غير مرتبط بمهارات التدريس.				
٤	لا يراعي المحتوى الخبرات السابقة للمتدربين.				
٥	المواد التدريبية غير ملائمة للإمكانات البشرية والمادية المتوفرة.				
٦	لا تساعد المواد التدريبية على رفع المستوى الأكاديمي للمتدرب.				
٧	لا تعمل المواد التدريبية على تحسين المستوى المهني للمتدرب.				
٨	محتوى المواد التدريبية لا يراعي التسلسل المنطقي للموضوعات.				
٩	المواد التدريبية غير متنوعة وغير شاملة.				
١٠	محتوى التدريب لا يحفز على الابتكار والإبداع.				

رابعاً: مجال المدربين

ت	الفقرات	الخيارات			
		موافق جداً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق جداً
١	لا يبدي المدرب سعة صدر وتقبلاً ويحترم آراء المتدربين				
٢	لا يراعي حسن إدارة الوقت أثناء تنفيذ الموقف التدريبي				
٣	لا يزود المتدربين بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم.				
٤	لا يمتلك المدرب مهارات مهارة النقاش وطرح الأسئلة والاجابة عليها بشكل فعال.				
٥	لا يمتلك المدرب مهارات وأساليب تعلم الكبار.				
٦	لا ينوع المدرب في توزيع فرص المشاركة بين المتدربين.				
٧	لا يتوفر لدى المدرب قدرات واضحة في توظيف التكنولوجيا التعليمية الحديثة.				
٨	لا يسعى المدربون لتحقيق اهداف البرنامج التدريبي.				
٩	لا يمتلك المدرب القدرة على التواصل وإزالة الحواجز النفسية مع المتدربين.				

خامساً: مجال أساليب وانشطة التدريب

ت	الفقرات	الخيارات			
		موافق جداً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق جداً
١	لا يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ البرنامج التدريبي				
٢	لا تثير تفكير المتدربين واهتماماتهم.				
٣	لا يتم توظيف أنشطة مناسبة لموضوعات الحلقات التدريبية.				
٤	لا ترتبط ارتباطاً مباشراً بأهداف الدورات التدريبية.				
٥	لا تنمي أساليب التعلم في المواقف الصفية لدى المتدرب (المدرس)				
٦	لا يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة.				
٧	لا تلبي حاجات المتعلمين وتعالج مشكلاتهم.				
٨	لا تنمي مهارات تصفح الأنترنت والبحث العلمي والتعلم الذاتي.				
٩	غير متوافقة مع متطلبات المنهج الجديد				