

عزوف المتدربات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز تدريب مدينة تبوك

إعداد مشرفات التدريب

د. غزيل حسين البيشي- رفعة الزهراني- فاطمة عبد الله البلوي

هند أحمد المطلق- فطيم ناصر السبيعي

عام ١٤٤٤هـ

إشراف

مديرة إدارة التدريب والابتعاث

د. نور صالح البلوي

عزوف المتدربات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز مدينة تبوك

ملخص البحث:

مقدمة:

مشكلة البحث:

أسئلة البحث:

أهداف البحث:

أهمية البحث:

حدود البحث:

منهج البحث:

مصطلحات البحث:

الإطار النظري للبحث:

أداة البحث:

نتائج البحث وتفسيرها:

التوصيات:

عزوف المتدربات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز تدريب مدينة تبوك

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على أسباب عزوف المعلمات في المدارس الحكومية عن حضور البرامج التدريبية المباشرة الواردة بخطة البرامج في مركز التدريب بمدينة تبوك، ومعرفة الفرق وفقا لمتغيري: المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية.

واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٣٠) ثلاثمئة معلمة بمدينة تبوك، حيث تم استخدام أداة البحث (استبانة) مكونة من (١٧) سبع عشرة عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: أسباب تتعلق بإدارة التدريب، وأخرى تتعلق بمديرة المدرسة، وثالثة تتعلق بالمعلمة.

وقد توصلَ البحث إلى نتائج عدة أهمها: أن أهم أسباب عزوف المتعلمات عن حضور البرامج التدريبية هي: ضغط جداول الحصص الدراسية للمعلمات ومطالباتهن بنقل الخبرة، وحصولهن على برامج تدريبية من جهات أخرى، وغياب دافعيتهن تجاه حضور البرامج التدريبية، واعتقادهن أن هذه البرامج لا ترفع من كفاءتهن المهنية.

وتوصلت النتائج إلى أنه لا يوجد فرق في تحديد أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة يُعزى لاختلاف المؤهل العلمي، ولا يوجد فرق في هذه الأسباب بين أفراد عينة البحث يُعزى لأصحاب الخبرة التعليمية.

وأوصى البحث بتوصيات، أهمها: أهمية حصول المعلمات على البرامج التدريبية في أثناء الخدمة؛ لما لها من دور في تطوير معارفها ومهاراتها المهنية، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات المتميزات في حضور هذه البرامج.

مقدمة:

يعيش العالم اليوم عصرا غير مسبوق، من حيث التطور المتسارع في جميع مناحي الحياة: الاجتماعية والثقافية والسياسية والتربوية والتقنية وغيرها، عصرا يظهر فيه الجديد كل يوم؛ ما يتطلب من المنظمات بتنوعها جهودا كبيرة لمسايرة هذا التطور ومواكبته، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تنمية الموارد البشرية تنمية مستدامة؛ لأنها تشكل النواة الأهم في عملية التطور تلك.

وتعد المؤسسات التعليمية في أي دولة الركيزة الأساسية لإحراز التقدم بين الدول ومواكبة الثورة المعلوماتية التكنولوجية على مستوى العالمي، نظراً لأن نظام التعليم لن يستطيع ذلك دون وجود كوادر بشرية مؤهلة، وأصبح القائمون على هذا النظام يدركون أهمية إعداد المعلمين وتدريبهم المستمر.

ومصطلح تدريب المعلم في أثناء الخدمة تربية مستمرة للمعلم من بداية دخول المهنة حتى خروجه منها؛ وهذا يعني أن تربية المعلم لا تنتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة في المرحلة الجامعية بل تدوم وتستمر طيلة حياته المهنية، حيث يعد التدريب في أثناء الخدمة ضرورة للارتقاء بمستوى أداء المعلم؛ لتحقيق أهداف عملية الإعداد قبل وبعد الخدمة؛ وذلك من أجل الإلمام بكل مستحدث في مجال التربية وفي مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي ومن أجل إتقان استعمال ما تبتكره تكنولوجيا التعليم من مواد تعليمية وطرق التدريس الجديدة، ومن أجل الوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات في الميدان التعليمي (أبو عطوان، ٢٠٠٨، ٣٠).

ويعد تدريب المعلم في أثناء الخدمة أحد أهم الركائز الأساسية لتحقيق أهداف العملية التربوية، وتعزيز أداء العمل من خلال إسهامه في تحديث معارف المعلم وخبراته ومهاراته،

كما أنه يحفز المعلم، ويزيد من دافعيته من خلال تحسين اتجاهاته نحو التدريس، ويهدف التدريب إلى إحداث التغيير في ممارسات المعلم داخل الغرفة الصفية؛ الأمر الذي يسهم في رفع المستوى التحصيلي للطلبة (عبد العزيز العميري، ووضحاء الكيومي، ٢٠٢٠، ٢١٤).

لذلك تضمنت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ما يؤكد على أهمية التجديد في سياسة إعداد المعلم، حيث نص الهدف الاستراتيجي الثاني، ضمن أهداف وراثة التعليم، على تحسين استقصاء المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم، ونص الهدف الاستراتيجي السابع على تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل (موقع وزارة التعليم، لجنة تطوير إعداد المعلم).

وقد أوصى مؤتمر المعلمين الأول الذي بوزارة التربية والتعليم (بنات المنعقد في الفترة ما بين ٨-١٣ صفر عام ١٣٩٣هـ بمكة المكرمة، بالعديد من التوصيات التي تتعلق بالتعليم بشكل عام، وبالتوصيات التي تتعلق بتدريب المعلم في أثناء الخدمة بشكل خاص، حيث يشير البند (٣٥) إلى أن تقوم الجهات المختصة بإنشاء مراكز للبحث والتدريب تقوم بأعمال تقصي الحقائق تحل المشكلات الخاصة، وتعني بوضع خطط زمنية للتدريب التربوي، وتقترح وتنفذ وسائل جديدة للتدريب، بحيث تعمل على نقل خدماتها حسب الحاجة إلى المناطق الأخرى في كل أرجاء المملكة ما أمكن (دليل التدريب، ١١).

ونظراً لأهمية تأهيل المعلمين في أثناء الخدمة؛ ليكونوا فاعلين في مهنة التدريس، فقد حظيت القضايا التربوية المتعلقة بهم باهتمام الباحثين والمسؤولين في المملكة العربية السعودية، ومن هنا جاء هذا البحث بهدف معرفة الأسباب المؤدية لعزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

مشكلة البحث:

تتميز البرامج التدريبية المقدمة للمعلم بالتنوع من برامج تخصصية وأخرى تطويرية؛ لتلبية احتياجات المعلمات من البرامج، وقد تم إعداد الخطط المدروسة واختبار حزمة من البرامج، ولكن إقبال المعلمات على حضور هذه البرامج ما زال قليلا، وقد جاء هذا البحث ليكشف عن أسباب عزوف المعلمات عن حضور الدورات التدريبية حسب رأيهن، وتحديد ومعرفة الفرق وفقا لمتغيري: المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية.

أسئلة البحث:

تمثلت أسئلة البحث فيما يلي:

١. ما أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك؟
٢. هل يوجد فرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف المؤهل العلمي؟
٣. هل يوجد فرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف الخبرة التعليمية؟

أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث فيما يلي:

١. تعرف أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

٢. تعرف الفرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف المؤهل العلمي.

٣. تعرف الفرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف الخبرة التعليمية.

أهمية البحث:

تمثلت أهمية البحث فيما يلي:

١. قد يسهم البحث في أن يفيد الجهات المعنية بتحسين نوعية البرامج التدريبية المقدمة للمعلمات؛ وذلك من خلال تدعيم الجوانب الإيجابية فيها ودعمها، وتلافي القصور والسلبيات.

٢. يمكن أن يضيف البحث إلى المجال التربوي بعض الأسس التي يمكن الاعتماد عليها لتحسين البرامج التدريبية من خلال الكشف عن أسباب العزوف عن حضورها؛ بهدف تلافيها.

٣. يمكن أن يشكل البحث مرجعا لدراسات مستقبلية، فيما يخص الأسباب التي تؤدي إلى عزوف المعلمين عن الالتحاق بالدورات التدريبية، والتحديات التي تواجه إدارة التدريب.

٤. توجيه نظر القائمين على البرامج التدريبية لتحسينها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وآراء المعلمين ذوي الخبرة التعليمية.

حدود البحث:

تحدد البحث بالعينة المكونة من (٣٣٠) ثلاثمئة وثلاثين معلمة في المدارس الحكومية بمختلف مراحلها الدراسية.

ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول (١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
٨٩	٢٩٤	شهادة جامعية
٩	٣٠	دبلوم
٢	٦	ماجستير
١٠٠	٣٣٠	المجموع

ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة التعليمية:

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث حسب الخبرة التعليمية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة التعليمية
٢٠	٦٦	أقل من ١٠ سنوات
٥٠.٩	١٦٨	من ١٠ إلى ٢٥ سنوات
٢٩.١	٩٦	أكثر من ٢٥ سنوات
١٠٠	٣٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة تمتلك خبرة تعليمية عالية، حيث إن ٨٠% منها خبرتها التعليمية أكثر من عشر سنوات؛ ما يجعلها قادرة على تحديد أسباب عزوفها عن البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

كما تحدد البحث بالاستبانة المستخدمة للكشف عن أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

منهج البحث:

استند البحث على المنهج الوصفي؛ لأنه أكثر المناهج ملاءمة لموضوع البحث، حيث يتناول دراسة الأحداث والظواهر؛ فيصفها كما هي، ومن ثمّ يعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً؛ ما يؤدي لفهم علاقات هذه الظاهرة، والوصول إلى الاستنتاجات والتعميمات.

مصطلحات البحث:

عزوف المتدربات:

العزوف لغة: اسم من عزف، ورجل عزوف؛ أي من لا يثبت على وفاء أو مصادقة أحد، وعزوف عن العمل؛ أي انصرف عنه وزهد فيه (إبراهيم مصطفى وآخرون، ٢٠١١، ٣١٩).

والعزوف الامتناع عن الشيء وعدم إتيانه وانعدام الرغبة فيه (وليد بو عايشه، ٢٠١٩، ٢٢١).

ويعني العزوف إجرائياً بأنه: عدم حضور المعلمات للبرامج التدريبية التي تساعدهم على تحسين تدريبهم وتعليمهم ونموهم في أثناء الخدمة.

البرامج التدريبية المباشرة:

هي مجموعة البرامج العملية التي تبنى وسائل التعليم وتعاون المعلمين؛ لتزويدهم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوى أدائهم لمهنتهم (فضل أبو الروس، ٢٠٠١، ٣).

وهي مجموعة من الأنشطة التدريبية التي يتم إعدادها وتصميمها؛ بغرض إكساب المعلمين مجموعة من المهارات والمعارف والمعلومات التعليمية على يد مجموعة من مدربي ومصممي الحقائق التدريبية(عبير آل جحفل، ٢٠٢٠، ٢٠٧-٢٠٨).

وتعرف إجرائيا بأنها: مجموعة من البرامج التي تقدّم بشكل منظم ومخطط له، بحيث يمكن للمعلم اختيار البرنامج التي يناسب احتياجه من المعارف والمهارات والخبرات الثقافية.

الإطار النظري للبحث:

يتناول هذا الجزء الإطار النظري والدارسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث:

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يعد التدريب من الوظائف الجوهرية لإدارة الموارد البشرية، ويشير التدريب إلى التغيير والتحسين والتطور، فهو يعني التغيير إلى الأفضل، أو تطوير الشخص في معلوماته واتجاهاته وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكه؛ الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين أدائه، ويؤدي إلى زيادة معدلات إنتاجه(وصفي آل عويد ومحمد محمود ومحمد عبيد، ٢٠٢٠، ١٧٨-١٧٩).

ويعني التدريب أثناء الخدمة الجهود المقصودة والمنظمة والمستمرة التي تبذلها وزارات التربية والتعليم لإكساب المعلم الكفايات اللازمة لتحقيق النمو المهني والأكاديمي، ومن تلك الجهود البرامج التدريبية وورش العمل وبرامج الإشراف التربوي(مصطفى فضل الله، ٢٠١٩، ٥٢٠).

وهو نوع من إعادة تنشيط للمعلومات التي تقوم به مجموعة من المتخصصين؛ ويهدف إلى تنمية المتدربين وتطويرهم بغية مواكبة التغيرات المتسارعة في عالمنا المعاصر وتبادل الخبرات التعليمية الموجودة لدى المتدربين، حيث يعد من أهم الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لتحسين وتطوير مهارات المعلمين ورفع كفاءاتهم وإبقائهم على معرفة بالتجديدات التربوية (إخلاص الشمري، ٢٠١٩، ٧٠-٧١).

وهو يشتمل على أي شيء يحدث للمعلم من أول يوم يلتحق فيه بالمهنة إلى اليوم الذي يتقاعد فيها منها، بحيث يسهم ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدي فيها المعلم واجباته المهنية (آمال هياجنة، ٢٠١٣، ١٠).

ويتضمن ذلك مجالاً واسعاً من الأنشطة، فقد يشمل حضور مؤتمر أو سماع محاضرات أو دراسة مقررات معنية لساعات قليلة أو أيام أو شهور أو سنوات على أساس التفرغ الجزئي أو الكامل مع مجموعة من الزملاء، وقد يشتمل التمرين المشترك على حل المشكلات مع مجموعة صغيرة، وقد يشمل مناقشات فريدة مع مسؤول متمرس في التدريب، وقد يتضمن برنامجاً للقراءة المنظمة والبحث عن المستوى الشخصي . مرسى ص(٣).

كما تعد الدورات التدريبية من أكثر أساليب التدريب العملي شيوعاً لدى المعلمين، حيث يتم استدعاء المعلم إلى مراكز التدريب ليتلقى نوعاً محدداً من التدريب في فترة محددة، وهذا التدريب قد يكون الهدف منه تدريب المعلم على أساليب جديدة في التدريس أو أنظمة تربوية مستجدة أو تنمية كفايات معينة لدى المعلم (مصطفى فضل الله، ٢٠١٩، ٥٢١).

يتضح مما سبق أنّ التدريب في أثناء الخدمة يركز على المعلم منذ تخرجه وحتى تقاعده؛ ليكون قادرا على ممارسة واجباته المهنية وتنمية مهاراته ورفع كفاءته، وذلك من خلال العديد من الأنشطة.

أهمية التدريب في أثناء الخدمة:

يعد الاهتمام بالمعلم وتطويره من الأسس المهمة في عملية تطوير النظام التربوي في ضوء الأدوار الجديدة والمتجددة التي فرضت على المعلم أن يكون عنصرا أساسيا في العملية التعليمية، فلم يعد ناقلا للمعرفة ومصدرا لها فقط، بل أصبح المعلم عالما ومفكرا ومبدعا ومجددا ومرشدا، فكان لزاما عليه أن يمتلك كفايات في الجانب المعرفي والوجداني والمهاري، وبالتالي لا بد من تنمية هذا المعلم وباستمرار في أثناء الخدمة (محمد المفتي وآخرون، ٢٠١٥، ١٠١).

ويعد تدريب أثناء الخدمة من حصول المعلم على الدورات التدريبية ضرورة ملحة لرفع كفاية العاملين وتحسين أدائهم من أجل تلافي جوانب الضعف، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم لزيادة فاعليتهم في إنجاز وأداء المهام المتعلقة بالوظيفة التي يقومون بها (الزوين، ٢٠١٣، ٩).

وعندما يمتلك المعلم مهارات عالية وكبيرة تصبح لديه القدرة على التأثير على الآخرين؛ مما يمكنه من الارتقاء بأداء الطلبة والنهوض بالعملية التعليمية التعليمية من حيث الكم والنوع (شريفة الكسر، ٢٠١٧، ٣٣٣).

كما يسهم التدريب في تحسين مهارات المعلم الأكاديمية والأدائية، حيث يساعده في تنفيذ الأهداف التعليمية بفاعلية عالية، ويمكنه من استخدام الأساليب الحديثة في طرائق

التدريس، وتصميم وإنتاج واستخدام الوسائل التعليمية، وأخيرا فإن التدريب يسهم في تحسين تحصيل الطلبة (زكريا خصاونه، ٢٠١٨، ١٩).

فالتدريب ينمي المعارف والاتجاهات؛ أي يكسب المعلم خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات كبرى، حيث يستطيع المعلم وقتها الحصول على معلومات وأفكار جديدة حيث يتم استيعابها بشكل عميق إلى درجة أنه يستطيع التعبير عنها شفاهة أو كتابة، وتمكنه هذه المهارة من استثمار ما لديه من طاقات كامنة للوصول إلى أداء أفضل (إخلاص الشمري، ٢٠١٩، ٧١).

يتضح مما سبق أهمية تدريب المعلم في أثناء المعلم؛ بما ينعكس بالإيجاب على تنمية مهاراته وعلى تحسين التحصيل الدراسي لطلبتة.

أهداف التدريب في أثناء الخدمة:

يهدف تدريب المعلم في أثناء الخدمة إلى تحقيق ما يلي:

- الإلمام باحتياجات المجتمع المدرسي، وما يستجد بالمؤسسات التربوية من إستراتيجيات في طرق التدريس ومن وسائل تقنية حديثة (عتيق الزهراني، ٢٠١٨، ٢٤٩).
- تنمية مهارات المعلمين والمعلمات في المدرسة من خلال العمل في مجموعات أو فرق عمل لتحقيق أهداف المدرسة.
- تخفيف العبء عن المشرفين التربويين ومدراء المدارس؛ مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال.

- تنمية معارف ومهارات المعلمين والمعلمات بالمدرسة كأفراد لأداء الأعمال والواجبات المنوطة بهم.
- إعداد صف ثان في الوظائف القيادية.
- تحسين إنتاجية المعلمين والمعلمات.
- تشجيع التطوير والتعلم الذاتي لدى المعلمين والمعلمات (فؤاد العاجز وآخرون، ٢٠١٠، ١٦).

أسباب عزوف المعلمين عن البرامج التدريبية:

رأت دراسة منور السرحاني (٢٠٠٦) أن أسباب عزوف المعلمين عن البرامج التدريبية تتمثل فيما يأتي (منور السرحاني، ٢٠٠٦، ٨٤-٨٥):

- أهداف البرامج التدريبية القصيرة غير قابلة للتحقيق.
- عدم جدوى البرامج التدريبية في تحسين العملية التعليمية.
- عملية التدريب خلال البرامج التدريبية القصيرة مملة.
- عدم جدوى الحضور (المشاركة) في البرامج التدريبية في الترشيح للأعمال غير التدريسية (مدير، وكيل، مشرف،.. إلخ).
- لا تساعد البرامج التدريبية كثيرا في النمو المهني للمعلم.
- قصر المدة المتبقية للمعلم للتقاعد.
- عدم توافر مستلزمات تطبيق التدريب في الميدان.
- يغلب على البرامج التدريبية الطابع النظري أكثر من الطابع العملي.
- عدم مراعاة عوامل الأمان والسلامة أثناء التدريب.

- لا يتمتع المدربون بكفايات تدريبية مناسبة.
- مكان التدريب غير مريح.
- صعوبة الوصول إلى مكان التدريب.
- عدم استخدام الأساليب التقنية الحديثة في التدريب.
- البرامج التدريبية السابقة لم تلب حاجتنا.
- لا تساعد البرامج التدريبية على معالجة المشكلات التي تواجه المعلمين أثناء عملية التعليم.
- الطبيعة الإلزامية للبرامج التدريبية عامل منفر منها.
- يعارض بعض مديري المدارس مشاركة المعلم في البرامج التدريبية.
- لا توجد قناعة لدى المعلمين بتلك البرامج.
- لا تأخذ البرامج التدريبية احتياجات المعلمين بعين الاعتبار.
- التغذية الراجعة حول البرامج التدريبية السابقة غير مشجعة.
- لا تحفز البرامج التدريبية على التواصل الإنساني لدى المتدربين.
- الظروف العائلية تحول دون المشاركة في البرامج التدريبية.
- تعارض أوقات التدريب مع الأوقات المفضلة للتواصل الاجتماعي.
- الالتحاق بالبرامج التدريبية يكون على حساب تربية وتعليم الأبناء.
- عدم تقييد إدارة التدريب بمواعيد وأوقات تنفيذ البرامج التدريبية.
- تكرار المواضيع في البرامج التدريبية لا يشجع عملية الالتحاق بها.
- الزخم الكبير للبرامج التدريبية يعيق عملية المشاركة فيها.
- انشغال المعلمين بأعمال أخرى غير التعليم.

- عدم توفير الخدمات والتسهيلات خلال التدريب (بوفيه، صالات، استراحة).
 - عدم وجود حوافز مادية مشجعة للملتحقين بالبرامج التدريبية.
 - تزايد الأعباء المالية المترتبة على الالتحاق بالبرامج التدريبية.
 - الوضع الصحي خلال مدة التدريب (مرض، حمل...إلخ).
 - إرباك اليوم الدراسي من جهة المعلم والطلاب والإدارة.
 - إرهاق المعلم نفسه بسبب خروجه بعض إعطاء برنامج اليوم.
 - إضافة أعباء جديدة على المعلم من خلال تكليف المدرب له من تدريبات وما شابه.
 - البرنامج التدريبي يكون على حساب وقت راحة المعلم.
 - يرى بعض المعلمين أن لديهم خبرة تغنيهم عن المشاركة.
- ورأت دراسة السيد حراز (٢٠١٥) أن أسباب العزوف تنقسم لأربعة تصنيفات وفقا لما يأتي: أسباب تتعلق بالمحتوى التدريبي، وأسباب تتعلق بالمدرب، وأسباب تتعلق بالمتدرب، وأسباب تتعلق ببيئة التدريب، وأسباب تتعلق بأساليب التدريب (السيد حراز، ٢٠١٥، ٦٢٧).

كما رأته رضا المليحي وعادل الخليل (٢٠١٩) أن أسباب العزوف تنقسم إلى التصنيفات الآتية وفقا لما يأتي (رضا المليحي وعادل الخليل، ٢٠١٩، ٢٠٥-٢٠١٩):

١. الأسباب التي ترتبط بالبرامج التدريبية:
 - عدم تلبية بعض البرامج التدريبية للاحتياجات الفعلية للموظفين.
 - غلبة الطابع النظري في بعض الدورات التدريبية على التطبيقات العملية في مجال العمل الإداري.

- ضعف تناسب الأنشطة والتدريبات العملية مع موضوعات الحقيبة التدريبية.
 - ضعف ارتباط بعض الدورات التدريبية بمتطلبات وإجراءات العمل.
 - قلة مواكبة الدورات التدريبية للاتجاهات الحديثة في علوم الإدارة.
 - شعور الموظفين بعدم ملاءمة الدورات التدريبية لقدراتهم ومهاراتهم.
٢. الأسباب التي ترتبط بجودة العملية التدريبية:
- صعوبة التعامل مع النظام الإلكتروني للتسجيل في الدورات التدريبية وتقييمها.
 - افتقاد بعض المدربين للخبرات المتميزة في عرض وتنفيذ الدورات التدريبية.
 - غياب آليات تحفيز الموظفين على حضور البرامج التدريبية.
 - ضعف التنسيق بين إدارة تطوير المهارات والوحدات المختلفة في ترشيح المدربين للدورات التدريبية.
 - عدم تفرغ الموظف لحضور الدورات التدريبية أثناء الدوام.
 - ضعف مشاركة الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية الفعلية.
 - تعارض توقين انعقاد الدورات مع الالتزامات المهنية للموظفين.
٣. الأسباب التي ترتبط بجودة البيئة التدريبية:
- استخدام التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية.
 - نقص القاعات التدريبية المجهزة وفق المعايير التدريبية المعتمدة.
 - عدم توافر الوسائل والمعينات التدريبية في بيئة التدريب.
 - انخفاض مستوى رضا الموظفين عن البيئة التدريبية وتجهيزاتها.
٤. الأسباب التي ترتبط بالعائد من التدريب:
- ضعف مردود البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي للإداريين وإنتاجيتهم.

- قلة الحوافز المعنوية والمادية الدافعة للتطوير المهني الذاتي للموظفين.
 - عدم احتساب اجتياز الدورات التدريبية ضمن نقاط الترقية.
 - قلة مراعاة آراء وردود فعل الموظفين حول جودة العملية التدريبية.
 - قلة وسائل التقويم المقننة لقياس العائد من التدريب في الميدان.
 - عدم تحقيق بعض الدورات التدريبية لتوقعات الموظفين.
 - افتقاد الموظفين للقدررة على ترجمة ما اكتسبوه من معارف ومهارات في الوحدات الإدارية.
 - عدم قناعة مديري بعض الإدارات بجدوى الدورات التدريبية.
- ورأت دراسة عبد العزيز العميري ووضحاء الكيومي (٢٠٢٠) أن أسباب العزوف تنقسم لثلاثة تصنيفات وفقا لما يأتي (عبد العزيز العميري ووضحاء الكيومي، ٢٠٢٠، ٢٨٢-٢٣٣):

١. الأسباب الشخصية:

- لدي مشكلة في تنظيم الوقت لاستكمال متطلبات البرنامج.
- عدم قناعتي بجدوى التدريب.
- انخفاض الدافعية تجاه إنجاز المهام.
- وجود ظروف صحية.
- وجود ظروف عائلية.

٢. الأسباب المتعلقة بالبرنامج:

- صعوبة تنفيذ المهام التدريبية المطلوبة.
- شرح المهام لم يكن كافيا.
- كثرة المهام المطلوبة.

- قلة متابعة المدرب لي.
 - عدم وجود إجراءات إدارية تجاه من لم يسلم المهام في الدفعات السابقة.
 - ٣. الأسباب المتعلقة بالمدرسة:
 - ارتفاع نصاب الحصص التدريسية.
 - عدم توافر الأدوات والمصادر (إنترنت، ووسائل تعليمية).
 - قلة الدعم من قبل إدارة المدرسة.
 - رفض بعض الطالبات التصوير.
- يتضح مما سبق تنوع الدراسات السابقة في تناولها لأسباب عزوف المعلمين عن البرامج التدريبية، وتعدد تقسيماتها، وستتم الاستفادة منها في تصنيف أسباب عزوف المعلمات عن البرامج التدريبية في مركز التدريب في مدينة تبوك.

الدراسات السابقة:

دأرة Frank(2007)

هدفت الدراسة إلى تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدربين في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية، وكان عدد المدارس التي تطبق فيها النموذج خمس مدارس ابتدائية يتبعون إدارة تعليمية واحدة، وقد أشارت النتائج إلى الارتباط الوثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدربين .

دأرة Mahmood, S. (2010)

هدفت الدراسة التي أجريت في باكستان إلى معرفة الأسباب الرئيسة التي تؤدي لعدم نجاح التدريب المقدم للمعلمين في المرحلة الثانوية، وقد استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من تسعين معلماً، وتوصلت إلى أن المديرين لم يكونوا مؤهلين بالشكل المطلوب؛ لذا لم يتم التدريب على نحو ملائم، وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح التدريب.

دراسة شذى الخلف ومراد خالد (٢٠١٩) :

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تأثير البرامج التدريبية على أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، وأثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس في المرحلة المتوسطة في المناطق التعليمية: الجهراء والأحمدي والفروانية ومبارك الكبير في دولة الكويت والبالغ عددهم (١٤١) مديراً ومديرة. وأظهرت النتائج أن درجة تأثير البرامج التدريبية المقدمة لمديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظرهم جاء مرتفعاً. وجاء ترتيب المجالات تنازلياً كما يأتي (استخدام تكنولوجيا المعلومات، المهارات الإدارية، النمو المهني والمجال المعرفي ومهارات التفكير العليا)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات عينة الدراسة على تعزى لمتغير الجنس حيث جاءت الفروق لصالح الذكور، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات، ما عدا المجال المعرفي حيث أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح ذوي حملة البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات. وأظهرت النتائج أن مستوى أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت من وجهة نظرهم جاء ضمن درجة مرتفعة، ووجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة

الدراسة لمستوى أدائهم تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجة تأثير البرامج التدريبية ودرجة أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت من وجهة نظرهم. وبناء على النتائج أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية متعلقة بالنمو المهني لمديري المدارس والمجال المعرفي ومهارات التفكير العليا لمديري المدارس لزيادة وتطوير مهاراتهم.

دراسة عبد العزيز العميري ووضحاء الكيومي (٢٠٢٠):

هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب عدم اجتياز المتدربين لمتطلبات برنامج المعلمين الجدد من الدفعة الرابعة بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المختلط الذي يجمع بين الأسلوب الكمي والأسلوب النوعي؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلة شبه المقننة من خلال تطبيقهما على عينتين مختلفتين، الأولى تم تطبيق الاستبانة عليها، وتكونت من (٤٢) متدرِّباً ومتدربة من غير المجتازين لبرنامج المعلمين العمانيين الجدد، كما تم تطبيق المقابلة على عينة أخرى تكونت من (٢٢) متدرِّباً ومتدربة، وخلصت الدراسة إلى أن أسباب عدم اجتياز المتدربين متطلبات البرنامج تكمن في ثلاثة أسباب رئيسة هي: أسباب شخصية تتعلق بالمتدرب، وأسباب تتعلق بالبرنامج، وأسباب تتعلق بالمدرسة، وبناء على النتائج التي التوصل إليها، أوصت الدراسة بضرورة تقديم دورات تدريبية للمعلم المستجد؛ لتطوير مهاراته في إدارة الوقت والتخطيط والدافعية نحو التعلم، كما أوصت الدراسة لإعادة النظر في الإجراءات الإدارية والتنظيمية المتبعة في البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد، وكذلك ضرورة تفعيل المساندة والدعم للمتدربين في بيئتهم المدرسية.

دراسة عبد الله القرني وسفر دعرم (٢٠٢٠م):

هدفت الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين في المدارس الحكومية في مكتب التعليم بوادي بن هشبل من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف إذا ما كانت وجهة نظر المعلمين والمعلمات للاحتياجات التدريبية تختلف باختلاف الخبرة، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته طبيعة الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وشملت عينة (٢٧٩) معلما ومعلمة، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن هناك حاجة لتطوير البحث العلمي في الدراسة مجال إعداد المعلم وتدريبه وتشجيعه، وأن تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب على نتائج الاستبانة والآراء المعتمدة على النقد البناء كداعم لتطوير برامجها وتحسينها، كما أن هناك احتياجا لوضع خطط أولية وأخرى بديلة لتحسين أداء المعلم، و أن الدورات التدريبية لها أثر على كفاءة المعلم في تطوير قدرة الطالب على التعلم الذاتي ومراعاة الفروق الفردية والتخطيط للفصل والدروس. كما تبين أن الدورات التدريبية لها أثر كبير على كفاءة المعلم في بناء اختبارات تحصيلية مناسبة، ولها أيضا تأثير على كفاءة المعلم في توظيف التقويم القبلي والبعدي. علاوة على ذلك للدورات التدريبية أثر على كفاءة المعلم في الحس المهني وتطوير العلاقات في المدرسة واستخدام التقويم الذاتي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

أثبت العديد من الدراسات أهمية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من تطوير مهارات ومعارف في سبيل الارتقاء بعملية التعليم والتعلم مما يعود على المتعلم وتحسين نواتج التعلم، كما اهتمت غالبية هذه الدراسات في معرفة أثر البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين على تنمية كفاءتهم المهنية باستثناء دراسة (Mahmood, S. (2010) التي تعقبت

أسباب عدم نجاح التدريب المقدم للمعلمين، ودراسة عبد العزيز العميري ووضحاء الكيومي (٢٠٢٠) التي هدفت إلى معرفة أسباب عدم اجتياز المتدربين متطلبات البرنامج، وسبحاول البحث الحالي معرفة أسباب عزوف المعلمات الملمات عن حضور الدورات التدريبية حسب رأيهن، وتحديد ومعرفة الفرق وفقا لمتغيري: المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية.

أداة البحث:

تمثلت أداة البحث في استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

- الهدف من الاستبانة: هدفت هذه الاستبانة إلى الكشف عن أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك.

- مصادر الاستبانة: تم الاعتماد في اشتقاق هذه الاستبانة على المصادر التالية:

١. نتائج البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بالبرامج التدريبية.

٢. الأدبيات التربوية المرتبطة بتدريب المعلمين في أثناء الخدمة.

- صدق الاستبانة: للتحقق من صدق استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك، تم استخدام صدق المحكمين، حيث عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التدريب التربوي، بلغ عددهم (١٠) محكمين، هذا وقد عدل المحكمون بعض العبارات من حيث الصياغة، ولم يضيفوا أية عبارة.

ويوضح الجدول (٣) معاملات الاتفاق بين المحكمين لعبارات استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك باستخدام نسب الاتفاق بين المحكمين.

جدول (٣)

معاملات الاتفاق بين المحكمين لعبارات استبانة عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك
(عدد المحكمين = ١٠)

رقم العبارة	نص العبارة	ن = ١٠	عدد المتفقين	النسبة
١	أولاً: أسباب تتعلق بالتدريب: آلية التسجيل والقبول في البرامج التدريبية غير واضحة		٩	%٩٠
٢	وقت تنفيذ البرامج التدريبية غير مناسب		٩	%٩٠
٣	البرامج التدريبية المقدمة في مركز التدريب لا تتسم بالحدائة		١٠	%١٠٠
٤	البرامج التدريبية غير متنوعة		١٠	%١٠٠
٥	تحصل المتدربة على الشهادة بعد البرنامج بفترة طويلة		١٠	%١٠٠
٦	البيئة التدريبية في مركز التدريب غير مناسبة		١٠	%١٠٠
٧	مدرب البرامج غير كفاء		٩	%٩٠
٨	المدرّب ليس من ذوي التخصص		١٠	%١٠٠
٩	ثانياً: أسباب تتعلق بالمديرة: لا يتم إطلاعك على خطة التدريب بوقت كافي		٩	%٩٠

٢	عدم التنسيق بين معلمات التخصص الواحد يعيق حضورك البرامج التدريبية	١٠	%١٠٠
٣	ضغط الجدول المدرسي يعيق حضور البرامج التدريبية	٨	%٨٠
٤	إلزامك بنقل خبرة التدريب إلى منسوبات المدرسة يعيق حضورك البرامج التدريبية	١٠	%١٠٠
٥	لا تسهل إدارة المدرسة حضورك البرامج التدريبية	١٠	%١٠٠
١	ثالثًا: أسباب تتعلق بالمعلمة: غياب المعرفة الواضحة بأهمية التدريب المباشر في احتساب ساعات التطوير المهني يعيق حضورك البرامج التدريبية	١٠	%١٠٠
٢	حصولك على ساعات التطوير المهني من جهات أخرى يعيق حضورك البرامج التدريبية	٨	%٨٠
٣	لا تسهم البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء المعلمة	١٠	%١٠٠
٤	غياب الدافعية لديك لحضور البرامج التدريبية	١٠	%١٠٠

يتضح من الجدول (٣) أنّ نسب الاتفاق بين المحكمين لعبارات استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك قد تراوحت بين ٨٠-١٠٠%؛ ولذا تم ثبوّلها.

وبعد تعديل العبارات التي تم طلب تعديلها من قبل الأساتذة المحكمين، أصبحت استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك في صورتها النهائية مكونة من سبع عشرة عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد هي: أسباب تتعلق بالتدريب، وأسباب تتعلق بالمديرة، وأسباب تتعلق بالمعلمة.

وقد تمّ إعطاء كل عبارة وزنا مدرجا وفق سلم خماسي لقياس درجة أسباب العزوف:
(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وأعطيت الأوزان التالية:
(١، ٢، ٣، ٤، ٥).

ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات استبانة أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك؛ وذلك باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، فبلغت معاملات الثبات (٠.٨٦)، وهي معاملات ثبات مرتفعة.

نتائج البحث وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الأول، والذي نصه: ما أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك؟

تم حساب كل من: المتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية، واتجاه العينة، وذلك وفقا لما يأتي:

جدول (٤)

أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك مرتبة ترتيبا تنازليا

العينة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
موافق بشدة	٨٤.٦	٠.٩٤	٤.٢٣	١. ضغط الجدول المدرسي يعيق حضور البرامج التدريبية
موافق بشدة	٨٤.٤	٠.٩٢	٤.٢٢	٢. حصولك على ساعات التطوير المهني من جهات أخرى يعيق حضورك البرامج التدريبية
موافق بشدة	٨٤.٢	٠.٩٤	٤.٢١	٣. لا تسهم البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء المعلمة
موافق بشدة	٨٤	٠.٩٤	٤.٢	٤. غياب الدافعية لديك لحضور البرامج التدريبية
موافق	٨٣	٠.٩٨	٤.١٥	٥. غياب المعرفة الواضحة بأهمية التدريب المباشر في احتساب ساعات التطوير المهني يعيق حضورك البرامج التدريبية
موافق	٨٠.٨	١.٠٩	٤.٠٤	٦. لا يتم إطلاعك على خطة التدريب بوقت كافي
موافق	٧٩.٨	١.١٥	٣.٩٩	٧. عدم التنسيق بين معلمات التخصص الواحد يعيق حضورك البرامج التدريبية
موافق	٧٨.٨	١.١٥	٣.٩٤	٨. البرامج التدريبية المقدّمة في مركز التدريب لا تتسم بالحدّانة
موافق	٧٨.٢	١.٢	٣.٩١	٩. وقت تنفيذ البرامج التدريبية غير مناسب
موافق	٧٥	١.٢٨	٣.٧٥	١٠. البرامج التدريبية غير متنوعة
موافق	٧٤	١.٣١	٣.٧	١١. البيئة التدريبية في مركز التدريب غير مناسبة
موافق	٧٢.٦	١.٣٥	٣.٦٣	١٢. تحصل المتدربة على الشهادة بعد البرنامج بفترة طويلة
موافق	٧٠.٨	١.٣٥	٣.٥٤	١٣. مدّرب البرامج غير كفاء
محايد	٦٧.٤	١.٣٨	٣.٣٧	١٤. المدرب ليس من ذوي التخصص

محايد	٦٦.٨	١.٣٧	٣.٣٤	١٥. آلية التسجيل والقبول في البرامج التدريبية غير واضحة
محايد	٦٥.٢	١.٣٩	٣.٢٦	١٦. لا تسهل إدارة المدرسة حضورك البرامج التدريبية
محايد	٦٤.٦	١.٤	٣.٢٣	١٧. إلزامك بنقل خبرة التدريب إلى منسوبات المدرسة يعيق حضورك البرامج التدريبية
موافق	٧٦.٢	١.٢٥	٣.٨١	المجموع

يتضح من الجدول السابق أنّ أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك جاءت بدرجة موافقة من قبل أفراد عينة البحث؛ حيث بلغ الوزن النسبي الإجمالي (٧٦.٢%)، وهذا ما يؤكد ضرورة إعادة النظر في كل ما يتعلق بهذه البرامج: بدءاً من المحتوى، ومروراً بالقائمين عليها من مدرّبين وإداريين، وانتهاءً بالمتدربة (المعلمة).

وقد حصلت العبارات التالية على أعلى وزن نسبي، وهي:

- ضغط الجدول المدرسي يعيق حضور البرامج التدريبية. الوزن النسبي (٨٤.٦%).
 - حصولك على ساعات التطوير المهني من جهات أخرى يعيق حضورك البرامج التدريبية. الوزن النسبي (٨٤.٤%).
 - لا تسهم البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء المعلمة. الوزن النسبي (٨٤.٢%).
 - غياب الدافعية لديك لحضور البرامج التدريبية. الوزن النسبي (٨٤%).
- ولعل ذلك يستدعي إمعان النظر في هذه العبارات الأربع التي تمثل الأسباب الأكثر شيوعاً لعزوف المعلمات عن البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك، حيث تعبر العبارة الأولى عن سبب من الأسباب المتعلقة بإدارة التدريب، والتي يمكن السيطرة عليه من خلال إعادة النظر في كيفية التخطيط لهذه البرامج، بحيث لا يشكل حضورها

من قبل المعلمات عبئا علمين، أما العبارات الأخرى فهي ترتبط بالمتدربات (المعلمات)، ولعل غياب الدافعية: المعنوية والمادية تشكل السبب الرئيس في عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية والبحث عن بدائل أخرى، وإطلاق الأحكام بأن هذه البرامج لا تؤدي بالضرورة إلى تنمية الأداء المهني للمعلمات ورفع كفاءتهن العلمية والعملية.

وللإجابة عن السؤالين الثاني والثالث، والذي نصهما:

– هل يوجد فرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف المؤهل العلمي؟

– هل يوجد فرق في أسباب العزوف عن حضور البرامج التدريبية المباشرة لدى المعلمات من وجهة نظرهن، وفقا لاختلاف الخبرة التعليمية؟

تم استخدام اختبار تحليل التباين ثنائي الاتجاه للتعرف على تأثير كل من المؤهل العلمي والخبرة التعليمية على أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية المباشرة في مركز التدريب في مدينة تبوك، فجاءت النتائج كما يوضحها جدول (٥):

جدول (٥)

تحليل التباين الثنائي لتأثير المؤهل العلمي (شهادة جامعية/دبلوم/ماجستير)، والخبرة التعليمية (أقل من ١٠ سنوات/ من ١٠ إلى ٢٥ سنوات/ أكثر من ٢٥ سنوات) على أسباب عزوف المعلمات عن حضور البرامج التدريبية في مركز التدريب في مدينة تبوك

الدلالة	النسبة الفائية	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٣.٠٦	٢.٧٩	٢٠.٧٢	٢	٤١.٤٤٩	المؤهل العلمي
٣.٠٦	٢.٨٤	٢١.٠٦	٢	٤٢.١٢	الخبرة التعليمية
٢.٤٤	١.٢٣	٩.٠٩	٤	٣٦.٣٤٥	المؤهل العلمي × الخبرة التعليمية
			٣٢٩	٢٤٢٨.٣٥٢	المجموع

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: بالنسبة للتأثيرات الرئيسية لعامل المؤهل العلمي:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات على استبانة أسباب عزوفهن عن الحضور في البرامج التدريبية المباشرة، يرجع إلى عامل المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) (٢.٧٩)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

ثانياً: بالنسبة للتأثيرات الرئيسية لعامل الخبرة التعليمية:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات على استبانة أسباب عزوفهن عن الحضور في البرامج التدريبية المباشرة، يرجع إلى عامل الخبرة التعليمية، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) (٢.٨٤)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

ثالثًا: بالنسبة لتأثير التفاعل بين عاملي: المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية:

لا توجد تأثيرات ذات دلالة إحصائية للتفاعل بين عاملي: المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، حيث بلغت قيمة الإحصائي (F) (١.٢٣)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

التوصيات:

يمكن تحديد أهم التوصيات وذلك بالاستناد إلى نتائج البحث، وفقاً لما يأتي:

- أهمية حصول المعلمات على البرامج التدريبية في أثناء الخدمة؛ لما لها من تطوير معارفها ومهاراتها المهنية.
- تصميم برامج تدريبية لرفع الدافعية لدى المعلمات.
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات المتميزات في حضور البرامج التدريبية.
- نشر الوعي بأهمية البرامج التدريبية في أثناء الخدمة وفعاليتها في رفع كفاءة المعلمات.
- تزويد إدارة التدريب في كل نهاية فصل دراسي بالاحتياج من البرامج التدريبية.
- توضيح أهمية نقل الخبرة بين المعلمات بعد حضور البرامج التدريبية.
- إحداث برامج مسائية لسد احتياج المعلمات من البرامج التدريبية.

- إطلاع مديرة المدرسة المعلمات على لائحة الخدمة المدنية فيما يخص التدريب في أثناء الخدمة.
- تنظيم الجدول المدرسي لتمكن المعلمات من حضور البرامج التدريبية المقامة في مركز التدريب.
- إطلاع المعلمات على خطة التدريب الأسبوعية والفصلية ليتمكن من الحضور.

المراجع:

١. آمال هياجنة (٢٠١٣): فاعلية البرامج التدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون في النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.
٢. إبراهيم مصطفى وآخرون (٢٠١١): المعجم الوسيط، ط٥، القاهرة، مجمع اللغة العربية.
٣. إخلاص الشمري (٢٠١٩): فاعلية الدورات التدريبية لمعلمين الرياضيات أثناء الخدمة من وجهة نظرهم، دار سمات للدراسات والأبحاث، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد ٨، العدد ٦، حزيران.
٤. دليل التدريب والابتعاث (١٤٠٥).
٥. رضا المليجي وعادل الخليل (٢٠١٩): دراسة تحليلية لأسباب عزوف الإداريين عن الالتحاق بالدورات التدريبية بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل وسبل تحفيزهم، الجمعية المصرية لأصول التربية، مجلة المعرفة التربوية، المجلد ٧، العدد ١٣، يناير.
٦. زكريا خصاونه (٢٠١٨): واقع البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة في محافظة إربد، جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد ٢٠، جوان.
٧. السيد حراز (٢٠١٥): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العزوف عن حضور البرامج التدريبية الداخلية: دراسة تطبيقية، جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٦، العدد ٤.

٨. شذى الخلف ومراد خالد (٢٠١٩): درجة تأثير البرامج التدريبية على أداء مديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية
٩. شريفة الكسر (٢٠١٧): تصور مقترح لإعداد البرامج التدريبية لمعلمات التعليم العام بمدينة شقراء وفق حاجاتهن الوظيفية في ضوء مفهوم الأداء من منظور الإشراف التربوي، جامعة شقراء، مجلة جامعة شقراء، العدد ٧، أبريل.
١٠. عبد العزيز العميري ووضحاء الكيومي (٢٠٢٠): الأسباب المؤدية لعدم اجتياز المتدربين لمتطلبات برنامج المعلمين الجدد بالمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، شؤون اجتماعية، المجلد ٣٧، العدد ١٤٧، خريف.
١١. عبد الله القرني وسفر دعم (٢٠٢٠): البرامج التدريبية على رأس العمل ودورها في الرفع من كفاءة المعلم، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد الرابع والعشرون، شهر ٥.
١٢. عبير آل جحفل (٢٠٢٠): التحديات التي تواجه إدارة التدريب والابتعاث في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي ومعلمات مدارس تعليم الكبار، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، شؤون اجتماعية، المجلد ٣٧، العدد ١٤٦، صيف.
١٣. عتيق الزهراني (٢٠١٨): واقع البرامج التدريبية التخصصية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام في ضوء احتياجاتهم التدريبية، جامعة المدينة العالمية، مجلة الراسخون، المجلد ٤، العدد ٢، ديسمبر.

١٤. فضل أبو الروس (٢٠٠١): تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

١٥. فؤاد العاجز وعصام اللوح وياسر الأشقر (٢٠١٠): واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية بغزة، شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، المجلد ١٨، العدد ٢، يونيو.

١٦. محمد المفتي وعزة عبد السميع وصلاح الدين ياسين ومصعب عبوشي (٢٠١٥): برنامج تدريبي مقترح لمعلمي الرياضيات في ضوء احتياجاتهم التدريبية وعلاقته بتنمية حل المشكلات لدى طلابهم بالمرحلة الأساسية العليا بفلسطين، جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، العدد ٣٩، الجزء ٣.

١٧. مصطفى فضل الله (٢٠١٩): فاعلية التدريب أثناء الخدمة بصورته الراهنة على نمو المعلم المهني والأكاديمي في ضوء المتغيرات التكنولوجية المعاصرة: دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمي اللغة العربية بمحلية كوستي- ولاية النيل الأبيض- السودان، جامعة طنطا، مجلة كلية التربية، المجلد ٧٤، العدد ٢، الجزء الأول، أبريل.

١٨. منور السرحاني (٢٠٠٦): أسباب عزوف المعلمين عن الالتحاق بالبرامج التدريبية القصيرة التي تقدمها إدارة التربية والتعليم في منطقة الجوف، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

١٩. موقع وزارة التعليم للمملكة العربية السعودية، وكالة التخطيط والتطوير، لجنة اعداد المعلم تطوير برامج <http://departments.moe.gov.sa>

٢٠. وصفي آل عويد ومحمد محمود ومحمد عبيد (٢٠٢٠): طرائق تدريس الجغرافية: تقويم برامج الدورات التدريبية لمادة الجغرافية من وجهة نظر مدرسيها في أثناء الخدمة للمرحلة الثانوية، جامعة عين شمس، مركز بحوث الشرق الأوسط، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد ٥٥، مايو.

٢١. وليد بو عايشه (٢٠١٩): أسباب عزوف بعض المعلمين عن المرافق التقنية في المدارس من وجهة نظرهم، كلية الإمارات للعلوم التربوية، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٤١، أغسطس.

22. Frank, A. (2007). An Investigation into the effectiveness of the trainers model for in service science professional development programs or elementary. The university of texas.
23. Mahmood, S. (2010). Causes of Failure: Evaluation of Inservice Training Workshops for Secondary School Teachers in Science Subjects under Science Education Project SEPII, The International Journal of Learning, 16(12).