



# مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية

مجلة علمية محكمة  
العدد الأول

سبتمبر 2016

منشورات جامعة البحر المتوسط الدولية

[E.mail:journal@miu.edu.ly](mailto:journal@miu.edu.ly)

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ لَوْ كَانَ الْبَحْرُ مَدَادًا لَكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفَذَ الْبَحْرُ قَبْلَ

أَنْ تَفْعَلَ كَلِمَاتُ رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ مَدَدًا﴾ الكهف 109

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية

مجلة علمية محكمة تعنى بالدراسات الإنسانية والتطبيقية

وتصدر باللغتين العربية والانجليزية

### رئيس التحرير

د. عبد الكريم عبد الله بالقاسم

### هيئة التحرير

✓ أ. أحمد مفتاح الصيد

✓ أ. امينة محمد بشير المغربي

✓ د. بثينة فضيل بوخطوة

✓ د. فهمي إبراهيم الحداد

✓ د. ماشاءالله عثمان الزوي

❖ الهيئة الإدارية:-

✓ وليد عبدالله الخليفي

✓ هنيدا عمر الطشاني

❖ مدقق لغوي د. أحمد مصباح سحيم

## الهيئة الاستشارية

1. الدكتور موسي مسعود أرحومة (قانون)
2. الدكتور عبد الناصر يوسف الزوكي (علوم طبية)
3. الدكتور بوبكر فرج شريعة (محاسبة).
4. الدكتور الصديق منصور بوسنينة (علوم الإدارة)
5. الدكتور إدريس عبد السلام اشتيوي (محاسبة)
6. الدكتور نجيب المحجوب الحصادي (فلسفة علم ومنطق)
7. الدكتور سامي محمد سرقيوه (فيزياء وعلوم تطبيقية)
8. الدكتور عبد المطلوب الطبولي (لغة عربية).
9. الدكتور عمر خليفة بن إدريس الزوي (آداب وبلاغة)
10. الدكتور رمضان المجراب (لغة انجليزية)
11. الدكتور فؤاد حمدي بن طاهر (آثار وتاريخ قديم)
12. الدكتور عمر أبراهيم العفاس (علوم سياسية)
13. الدكتور عبد الرحيم محمد البدري (علوم تربوية).
14. الدكتور إبراهيم رستم (علوم هندسية).
15. الدكتور عبد السلام الجحاوي (محاسبة).
16. الدكتور. ميكائيل الرفادي (إدارة تربوية).
17. الدكتور عبدالكريم جويلي عبد العالي (مناهج تربوية).
18. الدكتور إدريس القبالي (مكتبات).
19. الدكتورة خديجة كسارتس بوعروش (لغة إنجليزية).
20. الدكتور أحمد سعد الشريف (الإقتصاد).
21. الدكتور جمعه سعيد سرير (قانون دولي).
22. الدكتور ناصر فرج بن حسونة (إدارة).

\* \* \*

- والمجلة لها حرية التقييم عند مستشار آخر إذا كان البحث لا يقع مجاله تحت التخصصات المذكورة.

## شروط النشر في مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية

1. ألا يقل البحث عن عشر ورقات، وألا يزيد عن عشرين ورقة فليساكاب A4، على ان يكون الخط العربي نوع العري التقليدي. Traditional Arabic وحجمه 14.
2. تقبل البحوث باللغة العربية في العموم والإنجليزية تاليفا وترجمة، وأن يقدم الباحث لها ملخصاً بالعربية على ألا يقل عن مئة وخمسين كلمة.
3. البحوث المقدمة للمجلة تخضع للتقييم من قبل متخصصين.
4. الا يكون البحث قد سبق نشره في إحدى المجلات الوطنية وغيرها. أو مستلاً من أطروحة دكتوراه أو ماجستير. أو يكون الباحث قد تناوله بعنوان آخر في وسيلة نشر أخرى.
5. يراعي في البحث الشكلية الفنية والمنهجية، وتوثيق المصادر والمراجع، وتدوين التواريخ، ومقابلة الأسماء بالحرف اللاتيني. والتنصيص على النصوص وغيرها مع تدوين جريدة المراجع باخر البحث.
6. تلتزم المجلة بإشعار الباحث بقبول بحثه ان كان مقبولاً للنشر أو قابلاً للتعديل. بعد التقييم.
7. لا تقدم المجلة شهادة أو إفادة (مقبول للنشر) ما لم يكن قد قرر نشره فعلياً أو نشر.
8. البحوث المقدمة للمجلة لا تعاد لأصحابها سواء نشرت او لم تنشر.
9. أن يتضمن البحث. اسم الباحث، وتخصصه، ومجال عمله والهاتف، والبريد الإلكتروني إن وجد. وإن تعدد الباحثون فيكتفي بأحدهم.
10. يحق للباحث نسخة من العدد المنشور فيها بحثه إن كانت المجلة ورقية، وإذا كانت الكترونية يحق له سحب ذلك من موقع الجامعة المنشورة عليه بعد اشعاره بصدور العدد، فإن لم يتمكن فيمكن حينئذ ارسال نسخة على بريده الإلكتروني او الفاير إن كان له ذلك.
11. بعد اشعار الباحث بقبول بحثه وارجاعه له للتصحيح او الاضافة أو التعديل، أن يقوم الباحث بتزويد المجلة بنسخة من البحث في صورته النهائية على قرص مدمج CD يدوياً أو إرساله على بريد المجلة أو على بريد المندوبين.
12. تنبيه على الباحث الذين يستعملون بعض الاقتباسات من (النت) بطريقة القص، أن يعيدوا طباعتها في بحوثهم لعدم تكيفها فنيا في اخراج المجلة.

بريد المجلة: [journal@miu.edu.ly](mailto:journal@miu.edu.ly)

أسرة هيئة التحرير

## محتويات العدد

الصفحة	الموضوع
1	الآية القرآنية .....
3	الهيئة الاستشارية .....
4	شروط النشر في مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية.....
6	كلمة العدد.....
7	المضامين الدستورية للنظام المالي في الدولة الليبية وسبل تطويره دراسة حالة القانون المالي للدولة واللوائح المكملة له..... د. بو بكر فرج شريعة
17	الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية المهنية في محافظة عجلون الأردنية وعلاقته بمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.....
	محمد عمر المومني ومعالي مفلح المزاري
38	علاقة ضغط العمل بالقيادة التربوية لدى مديرات المدارس في لواء قصبة اربد.....
	ابتسام محمد المومني ومحمد عمر المومني،
	الصعوبات التي تواجه تطبيق استراتيجية التعليم الالكتروني في التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي.....
59	.....
	د.ميرفت خميس عبد القادر بوبكر التارقي
77	الإجراءات الحكومية الانفرادية السالبة للملكية الأجنبية .....
	أ.د. بلحسان هواري
	حقوق المرأة في مسودة مشروع الدستور الصادرة عن لجنة العمل الثانية لسنة 2016 والتابعة للهيئة التأسيسية لصياغة مشروع الدستور .....
96	.....
	د. صليحة علي صداقة
106	الملاحق .....

بنغازي – الكيش – الطريق الدائري الأول (شارع النهر) قرب عيادتي (الأم الحنون – أهليس)  
هواتف 0919002933- 0919002934 تلفون + فاكس 0612221157  
الموقع: [miu.edu.ly](http://miu.edu.ly) - البريد الإلكتروني: [info@miu.edu.ly](mailto:info@miu.edu.ly)

## كلمة العدد

بعد استهلالنا بقوله تعالى ((إِن تَسْتَفْتِحُوا فَقَدْ جَاءَكُمُ الْفَتْحُ)) الأنفال 19 والصلاة على رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم، نستفتح متكلين عليه ومستعین به على إصدار عددنا الأول لعام 2016 م، لمجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، وفرعها بإسطنبول.

فقد آلت مجلة البحر المتوسط على نفسها أن تكون مجلة علمية محكمة، تعنى بالعلوم الإنسانية والتطبيقية، وتصدر باللغتين العربية والإنجليزية. معبرة عن آمال وطموحات جامعة البحر المتوسط الدولية في توسيع دائرة أفقها الثقافي، وتحقيق رسالتها العلمية التخصصية والعامّة من خلال ما ينشر فيها من بحوث في شتى فروع المعرفة الإنسانية، ومؤسسة لرسالتها تجاه المجتمع المنتمية إليه والمنتمية إليها أساتذة وطلابا وموظفين، فاتحة الباب مشرعا أمام العقول النيرة الرصينة والأقلام الجادة، لتأخذ طريقها في تحقيق ما تصبو إليه من طموحات علمية من خلال ما ينشر فيها تحت مظلة النخبة العلمية والوظيفية كما يفرضه التقويم العلمي الدقيق والسري المتعارف عليه، ويتبع شروط النشر المعلن عنها.

واضعة ضمن أهدافها تحقيق رغبة قطاع كبير من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين علميا ووظيفية، التي ظلت المؤسسات البحثية وأدواتها موصدة أمامها أو عدت كلية.

في غير تحديد للكاتب أن يكون من هذه الشريحة أو تلك، أو منتميا لهذا التخصص أو ذاك، تصدر المجلة رافعة لواء الصديق والموضوعية في عملها، قابلة برحابة صدر النقد المهادف البناء الذي يدفعنا الى مزيد من التقدم والنجاح.

آملين أن يحظى عددنا البكر باهتمامكم، حتى يشعرنا بأن هذا الجهد المبذول قد حقق بعض ما نصبو إليه، وهذا كله سينمو بفضل تشجيعكم ومشاركتم الفاعلة.

## ولكم التقدير

رئيس التحرير

## بحث بعنوان:

### الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية المهنية في محافظة عجلون الأردنية وعلاقته بمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي

The training needs for vocational education teachers in Jordanian governorate of Ajloun and it's relationship with the variables of experience and educational qualification

إعداد الباحثان: 1- محمد عمر المومني : ماجستير مناهج وأساليب التربية المهنية  
2- معالي مفلح المزاري : ماجستير مناهج وأساليب التربية المهنية

#### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية (التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، و البيئة الصفية، وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته) لدى معلمي و معلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقته ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة، حيث تكونت عينة الدراسة من (82) معلما ومعلمة منهم (10) معلمين و(72) معلمة من معلمي مادة التربية المهنية وذلك للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2014-2015)، وقد قام الباحثان بتبني مقياس الاحتياجات التدريبية من إعداد (العبد الله، 2007)، حيث توصلت الدراسة بعد إجراء المعالجة الإحصائية اللازمة إلى النتائج التالية:

- 1- أن معلمي مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون، ينظرون بأنهم بحاجة إلى التدريب على كل مهارة من المهارات التي تم دراستها في هذه الدراسة وهي مهارات: التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، و بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته
- 2- لا يوجد اختلاف في الاحتياجات التدريبية لدى معلمي مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 3- لا يوجد اختلاف في الاحتياجات التدريبية لدى معلمي مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته والتي تعزى لمتغير الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، معلمي التربية المهنية.

#### The summary:

This study aimed to identify the training needs (planning for teaching, classroom management, classroom environment and building assessment tools and recruitment it's strategies) among the vocational education teachers in the directorate of Jordan and it's relationship with some variables such as educational qualification and experience, where the

study sample consisted of (82) teachers including (10) teachers of males and (72) teachers of females of the vocational education teachers for the second semester of the academic year 2014-2015, where the researcher adopted the scale of training needs prepared by (Al-Abdullah, 2007). The study concluded after conducting the necessary statistically treatment to the following results:

- 1- The vocational education teachers in the directorate of education of the province of Ajloun look that they need training of all skills which have studied at this study and they are (planning for teaching, classroom management, classroom environment and building assessment tools and recruitment it's strategies).
- 2- There is no difference in the training needs among the vocational education teachers in the directorate of education of the province of Ajloun in each skills of (planning for teaching, classroom management, classroom environment and building assessment tools and recruitment it's strategies) which are attributed to the educational qualification variable.
- 3- There is no difference in the training needs among the vocational education teachers in the directorate of education of the province of Ajloun in each skills of (planning for teaching, classroom management, classroom environment and building assessment tools and recruitment it's strategies) which are attributed to the variable of experience.

**Key words: Training needs, vocational education teachers.**

#### مقدمة الدراسة والإطار النظري:

قضت المشيئة الإلهية خلق الإنسان واختصاصه بأمر الخلافة في الأرض بمهدف العبادة والإعمار، ورغم أن الله تعالى قد زوّد الإنسان بالعقل، وسخر له كل ما في الكون، إلا أن عناية الله قد شملت الإنسان فلم تتركه وشأنه في الدنيا، فقد بعث الله إليه الرسل وأنزل عليه الكتب التي تصله بخالقه، وأيضاً تبين له سبيل الهداية والإرشاد في سائر أمور حياته، بما ينظم هذه الحياة بالشكل الذي يجعله يقوم بمهمات الاستخلاف والإعمار على خير وجه. وإذا كان للتربية أهميتها المعروفة، فإن أهميتها قد ازدادت في الآونة الأخيرة، حيث أصبحت التربية اليوم تمثل إستراتيجية مهمة لكل شعوب العالم، بعدما أدرك الجميع أنها المسؤولة عن تحقيق التقدم والتحضر والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والعلمية. (الحديدي ودهمش، 2013، 668)

لقد كان للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي والذي يتسم بالتغير الكمي والكيفي السريع في المعرفة العلمية وتطبيقاتها خاصة ما يحدث في مجال التربية من تطور نتيجة للأبحاث العلمية المستمرة واستخدام التقنيات الحديثة، مما يتطلب محافظة المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات الحديثة في طرق وأساليب التدريس، لمواجهة

هذا التحدي الكبير فانه يجب على المعلم أن يكون في مرحله تدريب مستمرة خلال حياته المهنية حتى يمكنه ملاحقة كل جديد في مجال عمله ومن ثم الارتقاء بمستوى أدائه(بركات،6،2010)

إن المعلم ركن أساسي في العملية التعليمية بكل صورها وأشكالها وطرقها وأساليبها، فما من طريقة أو أسلوب إلا والمعلم ركيزته ودعامته حتى تلك الأساليب التي تسمى الأساليب الذاتية، فدور المعلم دور أساسي كواضع للبرنامج أو مجهز لأجهزته أو ناصح ومرشد وموجه، والمعلم مجموعة من الكفايات التعليمية العلمية والتربوية والمهنية والثقافية والخلقية، إنه نموذج خاص لا يصلح للتعليم غيره، بينما هو يصلح لمهن أخرى كثيرة أو أنه قد يستطيع القيام بالكثير من المهن؛ لذلك اهتمت الدول بالمعلم وأولته عنايتها واهتمامها؛ لأنه المسؤول عن بناء الأجيال التي ستبني حضارتها وتقدمها وتطورها لترسيخ قواعدها، إنه الباني والمشييد والمؤسس ليس في المجالات العلمية وإنما كل المجالات المعرفية والثقافية والوجدانية والمهارية (أبو الهيجاء، 2006).

يمتاز العصر الذي نعيش فيه بسرعة التطور والتغير إذ يعد الانفجار المعرفي من أهم سمات التطور في عصرنا الحاضر مما أدى إلى التطور الكبير الذي حدث لأساليب التربية والتعليم بتطور الزمن وما طرأ عليه من تقدم علمي وثقافي؛ لذا فإن الحاجة ملحة إلى إتباع أساليب التدريس الجيدة والكفيلة بتنشئة طلبة منتجين ومشاركين، وهنا يأتي دور المعلم الناجح الذي يختار الطريقة والوسيلة المناسبة لطبيعة الدرس والمتوافقة مع اهتمامات الطلبة؛ لذا يعد التدريب أثناء الخدمة مطلباً مهماً لنمو المهني لدى المعلم وهو الوسيلة الفعالة نحو تحقيق التطور التربوي حيث أن المعلم هو أداة التغير وسيلة التطوير ومفتاح التجديد.(الحديدي ودهمش،669،2013).

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعتبر بمثابة المؤشر الذي يوجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح بحيث يمكنه تحقيق كفاءة وحسن أداء المعلمين والارتقاء بمهاراتهم وسلوكهم وتوجيه تفكيرهم وعقائدهم بما يتفق واتجاهات المجتمع واحتياجاته التربوية. وقد شدد الكثير من التربويين على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين سواء كانوا مديرين أو معلمين، لأن نجاح أي برنامج تدريبي إنما يقاس بمدى التعرف إلى الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها، كما أن أي برنامج لا يؤسس على قياس علمي للاحتياجات التدريبية بدقه ومهارة يجعل من البرنامج التدريبي جهدا لا جدوى منه(شريف وعيسى،1983)

ويعتبر حصر الاحتياجات التدريبية هو نقطة الانطلاق الموضوعية في إعداد خطة تدريبية ، لذا فقد أكد الكثير من التربويين على أهمية ذلك ؛ حيث أن نجاح أي برنامج تدريبي يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية ، وحصرها وتجميعها؛ لأن البرنامج لا يؤدي دوره بشكل مناسب ما لم يؤسس على قياس علمي للاحتياجات التدريبية ( شريف وسلطان ، 1403هـ ص491 ) .

هناك حقيقة ثابتة في مجال التدريب مفادها أن فعالية تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها وتنفيذها وتقويمها تعتمد أساسا على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ، حيث أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يترتب عليها تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إليه ومستوى الخبرة المطلوب(ياغي،1988)

وبما أن مادة التربية المهنية جزء مهم في العملية التربوية والتي تؤثر في مختلف جوانب شخصية الطالب سواء كان بديناً، ونفسياً، واجتماعياً، وعقلياً، وأنها ذات طبيعة نظرية وعملية ومهارية، لذلك يحتاج إلى أن يمتلك المعلم كفايات ومهارات متطورة لتلائم مع مستجدات العصر التي طرأت على ميدان التربية المهنية والتعليم المهني وما يتصل بها من وظائف ومهام لتواكب التقدم العلمي الهائل والسريع الذي حدث في ميدان التربية المهنية بشكل عام وطرق وأساليب التدريس بشكل خاص.

إن معلم التربية المهنية الناجح يستخدم في تدريسه النظري والعملي طرقاً وأساليب متنوعة، ويبدل الجهد لتوفير أفضل الظروف للتعليم؛ لذا فهو بحاجة لتنمية معلوماته وإثرائها وتجديدها، وتقييم مستوى أدائه وقدرته على ممارسة التعليم بنجاح، وهذا لا يتحقق إلا بإجراء تقييم شامل لفاعليته بالتدريس بين الحين والآخر. ويعد دور مدرس التربية المهنية في المسيرة التربوية أكبر بكثير من الأدوار التي يؤديها مدرسي المواد الأخرى من خلال علاقاته بالطلبة وأولياء الأمور، لذا يجب أن يحظى معلم التربية المهنية بمزايا وصفات عديدة تجعله أكثر كفاءة وأكثر تأهيلاً للأدوار التي وكلت إليه.

#### تصنيف الاحتياجات التدريبية:

تصنف الاحتياجات التدريبية إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي (الأسعد، 1992) كالتالي:

1. الأهداف الروتينية: وهي الأهداف التي تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة، وتعمل على دعم القدرات والمهارات المتاحة دون تحقيق الانطلاق بهذه الكفاءة أو القدرات أو المهارات إلى آفاق أعلى أو مجالات غير عادية ترمي إلى تمكين المنظمة أو المؤسسة من الاستمرار في نشاطها بالأساليب المعتادة وفي حدود أنماط الأداء المقدر، وبالتالي المحافظة على استمراريتها.
2. حل المشكلات: وهدفها الرئيس هو الكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المنظمة، ثم تحليل أسبابها ودوافعها وبالتالي تخطيط وتصميم وتنفيذ العملية التدريبية بقصد توفير الظروف المناسبة للتغلب على المشكلات ومحاولة إيجاد حلول لها.
3. أهداف ابتكارية: وتهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع بمستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليه، وتحقق بذلك تميزاً في موقف التنظيم بالقياس للتنظيمات الأخرى المماثلة أو المنافسة.

#### أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

يجمع الكثير من المهتمين بعمليات التدريب على أن هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامه في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتمثل أهم هذه الأساليب (شرف الدين، 1995؛ محمد، 1987؛ عبد المقصود، 1977) فيما يلي:

1. تحليل التنظيم: يقصد بتحليل التنظيم فحص عدة جوانب تنظيمية إدارية مثل أهداف المنظمة، ووظائفها، واختصاصاتها و سياساتها، ولوائدها، وكفاءاتها، ومصادرها البشرية، والمناخ السائد في علاقاتها بهدف تحديد المواقع التنظيمية التي يكون فيها

التنظيم ضروريا، ونوع التدريب المطلوب، فإذا كان الأمر كذلك نقص التدريب فإن الاحتياج التدريبي يعرف بدقة ويعين موقعه على الهيكل التنظيمي ويتحدد نوع التدريب اللازم لمقابلته.

2. تحليل العمليات: يهدف تحليل العمليات إلى دراسة المهام أو الأعمال المختلفة التي تقوم بها المنظمة، وتحليل محتويات الوظائف المختلفة، فتجمع معلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها والظروف المحيطة به، كما تجمع معلومات عن المهارات والمعلومات

والقدرات الضرورية لأدائها والمستويات المقبولة لها، وذلك بمهدف تحديد نوع التدريب المطلوب، وتقرير نوع المهارات والمعلومات والصفات المطلوبة لأداء العمل. أي أن تحليل المعلومات يساعد في تحديد محتويات التدريب على أساس ما يجب أن يفعله شاغل الوظيفة لأداء المهمة أو العمل بطريقة فعالة، وكذلك فإنها تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص لدخول البرنامج التدريبي الملائم.

3. تحليل الأفراد ويتم ذلك من خلال قياس أداء شاغل الوظيفة في وظيفته الحالية وتحديد مدا نجاحه في أدائها، وذلك من خلال المقارنة بين المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي يمثلها الفرد في المنظمة مع المهارات والمعارف والاتجاهات التي يفترض توافرها لأداء وظيفته الحالية، ولأداء وظائف أخرى مستقبلية.

#### الأدوات التي تستخدم في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتمثل أهم الأدوات التي تستخدم في حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية (الخطيب والرداح، 1997 شرف الدين، 1995؛ الجبر، 1991) فيما يلي:

1. المقابلات: تلك التي تعقد للفتات المراد تدريبها، حيث يُستشف من خلال هذه المقابلات الموضوعات التي يراها المتدربون مناسبة لهم، كما يمكن أن تتم هذه المقابلات بين مسؤولي التدريب وبين القادة الإداريين والمشرفين والرؤساء، للتعرف إلى ما يرونه احتياجا تدريبي للفتات العاملة معهم.

2. الاستبانات: حيث توزع الاستبانات متضمنة الموضوعات التي يراها المسؤولين التربويين مهمة ويجب تدريب المعلمين عليها، حيث يقوم المستجيبون بترتيب هذه الموضوعات وفق أولوياتها وأهميتها بالنسبة لهم، كما يمكن توجيه الاستبانات للرؤساء المباشرين للتعرف إلى آرائهم في أداء العاملين والتي تمثل أهمية كبيرة في تحديد الاحتياجات التدريبية نظرا لقدرتهم على تحديد جوانب الضعف والقوة والمشكلات التي يواجهها العاملون والتي يمكن علاجها بالتدريب.

3. طريقة اللجان التربوية: تلك التي تدرس الموضوعات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للمتدربين وعلى ضوء هذه الدراسة توضح وتحدد الاحتياجات التدريبية.

4. تقارير كفاءة المعلمين الدورية: حيث تعتبر من أهم مصادر تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين إذا ما تم إعدادها بطريقة صحيحة وباهتمام من المديرين، بحيث تعكس صورة حقيقة لخبرات المعلمين وسلوكهم واتجاهاتهم، وبالتالي تحديد الجوانب التي يمكن علاجها من خلال التدريب.

5. الاختبارات: وهي إما أن تكون شفوية أو تحريرية يلجأ إليها الرؤساء أو المسؤولين عن التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للعاملين.

6. تحليل المشكلات: من أهم وسائل نجاح التدريب تحليل مشكلات العمل أو الإنتاج ومعرفة السبب الحقيقي للمشكلة، وغالبا ما يساهم التدريب في علاج هذه المشكلات بكفاءة، وعند إجراء عملية تحليل المشكلات يجب أن يتم تتبع خطوات العمل التي نتجت فيه المشكلات مع الأفراد المعنيين ودراسة آرائهم في أسبابها وكيفية علاجها مع تحديد الإجراءات اللازمة لحلها.

#### مشكلة الدراسة:

إن إصلاح نظام التعليم في الأردن وتطويره لا بد أن يبدأ بالمعلم، اختيارا وأعدادا، وتدريبا. لأنه حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، ولأن التركيز في العناية على فلسفة النظم التعليمية بأهدافها ومناهجها لا يمكن أن تؤدي بمفردها إلى التطوير والإصلاح المنشود في غياب المعلم المقتدر ذي الكفاءة العالية والأداء الجيد المتميز. وقد أثبتت الدراسات أن (60%) من نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع على عاتق المعلم بمفرده، فيما تشكل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب وظروف المتعلمين وإمكانيات المدرسة (40%) من نجاح العملية التربوية (الفراء، 1996).

وتتحدد مشكلة الدراسة الحالية في أن ممارسات معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون تتنوع بتنوع مؤهلاتهم العلمية، وتختلف باختلاف خبراتهم العملية، وهذا ما يجعل انتقال أثر التدريس إلى الطلبة في الغرفة الصفية مختلفاً، ولذلك فإن تدريب المعلمين المستمر أثناء الخدمة صار أمراً ضرورياً ومهماً بأهمية تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي في عصر العولمة، وتفجر المعرفة، وتطور الاتصالات، وتنوع متطلبات سوق العمل. ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس وهو: ما الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية المهنية في محافظة عجلون الأردنية وعلاقته بمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

#### أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل يحتاج معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون إلى تدريب في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، و البيئة الصفية، و بناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته؟

2. هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته باختلاف المؤهل العلمي؟

3. هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته باختلاف الخبرة التدريسية؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية (التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، و بناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته) لدى معلمي و معلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقته ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة.

#### مصطلحات الدراسة:

##### 1- الاحتياجات التدريبية:

يعرفها الخطيب والعنزي(2008،35) بأنها هي مجموعة التغيرات المطلوبة إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءتهم، وفقا لمتطلبات العمل، بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، ويسهم في تطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام.

ويعرفها ياغي(11،1993) بأنها مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم واتجاهاتهم بقصد التغلب على المشكلات التي يتطلبها الأفراد لمساعدتهم في حل بعض المشكلات وتجنب خلق مشاكل جديدة.

ويعرفها القباطي وعلي(2011،395) بأنها مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في مهارات المعلمين لتجعلهم قادرين على أداء مهامهم على الوجه الأكمل.

ويعرفها الطعاني(29،2002) بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لشغل وظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفية حالية بكفاءة عالية.

ويعرفها العبادي (297،2006) بأنها حجم الفجوة ما بين الأداء الفعلي من قبل الفرد من حيث الكم والنوع وما بين ما يجب أن يكون عليه الأداء المطلوب أو المستهدف وفقاً للمعايير والمقاييس والأهداف والخطط المعتمدة.

ويعرفها الحديدي ودهمش(672،2013) بأنها المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يراد تنميتها في شخص أو في مجموعة ما وهي التغيرات الواجب إحداثها في معلومات أو معارف أو مهارات أو اتجاهات الأفراد من أجل تلبية متطلبات العمل ومواجهة المشكلات التي تحدث فيه.

## 2-معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية:

هم جميع المعلمين والمعلمات الذين يدرسون مادة التربية المهنية من الصف الأول الأساسي وحتى الصف العاشر الأساسي في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون للعام الدراسي 2014-2015م.

### الدراسات السابقة:

بعد الرجوع إلى العديد من الدراسات والمصادر والمراجع التي تحدثت عن موضوع الدراسة الحالية وجد الباحث الدراسات التالية:

### 1-دراسة كارتر ( Carter, 1990 )

والتي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية لمراقبي التعليم في المناطق الصغيرة في ولاية واشنطن، وقد تكونت عينة الدراسة من (210) مراقبا. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية اتّسمت بالاختلاف، وقد وجد أن المهارات التي كان لها أثر تكراراً من قبل المراقبين هي المهارات المتعلقة بمستوى المعرفة، والمهارات الفنية التي لها علاقة بما يمكن أن يحتاجه المراقب حاضراً لإنجاز العمل. وتلا ذلك في الأهمية المهارات التي لها علاقة بالأمر المالية، فقد شعر المراقبون بضرورة التدريب عليها.

### 2-دراسة صالح (Saleh,1991)

والتي هدفت إلى التعرف على الحاجات التدريبية في أثناء الخدمة لمعلمي المدارس الثانوية الماليزية، كما هدفت إلى تقييم الحاجات التدريبية لمعلمي المدارس الثانوية، وقد استخدم المقابلة والاستبانة وتم تطوير الاستبانة وطبقها على ( 508 ) معلم ومعلمة، وقد ركز الباحث في بناء الاستبانة على الموضوعات الأربعة التالية: معرفة المعلم بمحتوى المادة، الإدارة الصفية، التعليم الصفّي، التقويم لإنجازات المتعلم، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجات تدريبية لمعلمي المدارس الثانوية في المجالات الأربعة الآتية مرتبة تنازلياً: المعرفة العلمية بالمادة الدراسية، المعرفة بالمنهاج والخطط التعليمية، تطوير المواد التعليمية المساعدة، المفاهيم المتعلقة بالتقويم بشكل عام.

### 3-دراسة دي ريمير (De Remer, 1994)

والتي هدفت إلى تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم في المدارس الحكومية الثانوية في ولاية داكوتا الشمالية الأمريكية، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (704) معلما لمادة العلوم للمرحلة الثانوية، حيث أظهرت النتائج أن أقوى حاجات المعلمين هي: معرفة التكنولوجيا المرتبطة بالموضوعات العلمية المختلفة، ومعرفة المزيد من مهارات التعليم وحل المشكلات، ومعرفة المزيد من طرق إثارة دافعية الطلبة للتعليم، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير تخصص المعلم.

#### 4-دراسة سلامة (1994) :

والتي هدفت إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمعلمي التربية المهنية كما يراها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والمعلمون أنفسهم في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤١٩) منهم (٢١٣) معلماً ومعلمة، و (١٨٣) مديراً ومديرة، و (٢٣) مشرفاً تربوياً ومشرفة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت الدراسة إلى أن أهم الحاجات التدريبية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظر المشرفين التربويين مجالات: التقويم، التخطيط للتعليم والتعلم، وتنظيم التعليم والتعلم. أما من وجهة نظر مديري المدارس: تنظيم التعليم والتعلم، التقويم، الوسائل التعليمية، استخدام مشغل التربية المهنية وحفظ النظام فيه، أما أهم الحاجات التدريبية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم: تنظيم التعليم والتعلم، التقويم، استخدام مشغل التربية المهنية وحفظ النظام فيه، المنهاج وإثراؤه، التوجيه والإرشاد المهني. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحديد المعلمين الحاجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، كما توجد فروق بين متوسط إجابات كل من المعلمين والمديرين على الدرجات الكلية الشماني معاً.

#### 5-دراسة الشالفة (1995)

والتي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية الأولى كما يراها المعلمون المتدربون والمشرفون المدربون في مديرية عمان الثانية، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 553 ) معلماً ومعلمة من الذين يدرسون الصفوف الأربعة الأولى، و (7) مشرفين تربويين، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة احتياج المعلمين لمجالات الدراسة التدريبية التالية كانت بدرجة متوسطة وهي مجال الإدارة الصفية، التخطيط، ومن ثم مجال المنهاج، ومجال مهارات الاتصال، ومجال القياس والتقويم، ومجال أساليب التدريس، ثم مجال الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعلم، ثم مجال تفريد التعليم، ثم مجال النمو المهني.

#### 6-دراسة اوكورفور (Okorfor, 1998)

والتي هدفت إلى تقويم الحاجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الأساسية في ولاية ريمو في نيجيريا، وذلك لوضع برامج تدريبية للمعلمين في الولاية، حيث حاولت الدراسة الإجابة عن السؤال التالي: ما الحاجات التدريبية لمعلمي في المدارس الأساسية في ولاية ريمو بنيجيريا؟ ومن أجل ذلك طور الباحث إستبانة وقام بتوزيعها على ( 184 ) معلماً، كما تمت مقابلة (22) معلماً، وبعد تحليل النتائج خلصت الدراسة إلى أن المعلمين بحاجة للتدريب في المجالات التالية: إتقان المهارات والمفاهيم الأساسية في الرياضيات أو صياغة أهداف واقعية قابلة للقياس، وإعداد المواد التعليمية اللازمة لتعليم الرياضيات، وتحديد القرارات والمصادر التي تؤثر في تعليم الرياضيات.

#### 7-دراسة بيلنغسلي وجروس (Billingsly & Cross, 2001)

والتي هدفت إلى التعرف على أهمية الاحتياجات التدريبية لدى عينة من معلمي التربية الابتدائية مكونة من (82) معلمًا ومعلمة. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر من نصف هؤلاء المعلمون يحتاجون إلى برامج تدريبية متخصصة تساعدهم على ممارسة مهنة التعليم، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

#### 8-دراسة رفاع (2004)

والتي هدفت إلى التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في المرحلة الأساسية في المملكة السعودية كما يراها المعلمون أنفسهم. وقد تم تصميم استبانة خاصة بهذه الدراسة تشتمل على (44) حاجة تدريبية موزعة تحت أربعة محاور رئيسية، هي: التخطيط، التنفيذ، المعارف، والمهارات والقيم. (وتم توزيع هذه الاستبانة على (86) معلمًا ومعلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن محور تطوير معارف ومهارات المعلم جاء في المرتبة الأولى كما يراه أفراد العينة، أما بالنسبة للاحتياجات فقد حددت أهم (10) احتياجات تدريبية، وقد جاء في المقدمة في رأي المعلمين "التدريب على استخدام الحاسب الآلي في التعليم"، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمون في أهمية هذه الاحتياجات تبعًا لمتغيرات الجنس والمؤهل والتخصص لصالح الإناث وذوي الدرجات المنخفضة وذوي التخصصات النظرية، بينما عدم وجود فروق تبعًا لمتغير الخبرة.

#### 9-دراسة سورميونن وجيوبوا (Sormunen & Chaiupa, 2004)

والتي هدفت إلى التحقق من مستوى إدراكات معلمي المدارس الأساسية في الهند للاحتياجات التدريبية. وقد أجريت هذه الدراسة على (200 معلم ومعلمة)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاحتياجات التدريبية الأكثر الأهمية بالنسبة للمعلمين تمثلت في عمليات: التخطيط والتطبيق وتقييم التقنيات التعليمية. وأظهرت النتائج أيضًا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في إدراكهم لأهمية الاحتياجات التدريبية تبعًا لمتغيرات التخصص والمؤهل العلمي.

#### 10-دراسة حمدان (2006)

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم الأردنية وقياس مدة ملاءمته، وقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت الأداة من (91) فقرة موزعة على (7) مجالات هي: التخطيط، والتوعية المهنية، والإنتاج المهني، والقيادة الإشرافية، والمناهج، والتعليم والتعلم، والنمو المهني. وتم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار. وتم توزيع الاستبانة على عينة تكونت من (49) مشرفًا للتعليم المهني، و (437) معلمًا تم اختيارهم باستخدام الطريقة الطبقية العشوائية. وبيّنت نتائج الدراسة أن مجال النمو المهني قد احتل المرتبة الأولى في الاحتياجات التدريبية، يليه مجال التعليم والتعلم، ثم مجال المناهج، مجال القيادة الإشرافية، مجال التخطيط، مجال التوعية

المهنية، وجاء مجال الإنتاج المهني أقل المجالات في الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المشرفين، أما من وجهة نظر المعلمين فبين أن مجال التعلم والتعليم قد احتل المرتبة الأولى في الاحتياجات التدريبية، يليه مجال النمو المهني، ثم مجال المناهج، مجال القيادة الإشرافية، ومجال التوعية المهنية، ومجال التخطيط، وجاء مجال الإنتاج المهني أقل المجالات في الاحتياجات التدريبية. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات التقديرية للمشرفين، المتوسطات التقديرية للمعلمين على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، وكانت لصالح المعلمين. وبناءً على النتائج السابقة توصل الباحث إلى بناء برنامج تدريبي، يتناول (69) (كفاية إشرافية).

#### 11-دراسة غوي (2007)

والتي هدفت إلى التعرف على الحاجات التدريبية لمعلمي الإدارة المعلوماتية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود حاجات تدريبية بدرجة كبيرة كما أشار إليها المعلمون في جميع مجالات الأداة وهي مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظرهم (أساليب التدريس، إدارة الصف، التفاعل الصفّي، التقويم، الجانب المعرفي بالمادة التعليمية، التخطيط للتعليم) وأظهر المشرفون التربويون وجود حاجات تدريبية لدى المعلمين بدرجة كبيرة في جميع مجالات الأداة وهي مرتبة تنازلياً حسب وجهة نظرهم (أساليب التدريس، التقويم، التخطيط للتعليم، إدارة الصف، التفاعل الصفّي، الجانب المعرفي بالمادة العلمية) وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهتي نظر معلمي الإدارة المعلوماتية ومشرفيهم التربويين في تحديد الحاجات التدريبية.

#### 12-دراسة العبد الله (2007)

والتي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة ووسائل تلبيتها، وقد توصلت الدراسة إلى أن أبرز الاحتياجات التدريبية لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة تقع ضمن أربعة مجالات هي؛ التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته. وبعد تنفيذ الخطة الإشرافية التي تضمنت مجموعة من الإجراءات، والأساليب الإشرافية ومن خلال المتابعة وجد أن أداء المعلمين في التخطيط، ووعيهم بالبيئة الصفية، وأساليب التقويم قد تحسن، وتطور بصورة إيجابية.

#### 13-دراسة جونستون (Johnston, 2007)

والتي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الأساسية لدى عينة مكونة من (122) معلماً ومعلمة. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضرورة كبيرة لهذه الاحتياجات التدريبية في المجالات الخاصة باستخدام التقنيات والوسائط، وحاجة متوسطة في بقية الاحتياجات. كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين في أهمية هذه الاحتياجات تبعاً لمتغير التخصص ولصالح المعلمين من التخصصات الأدبية، بينما عدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

#### 14-دراسة بركات (2010)

والتي هدفت التعرف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة التعليمية الأساسية الدنيا، ولهذا الغرض تم تطبيق إستبانة تم إعدادها لقياس هذه الاحتياجات التدريبية مكونة من (32) بند موزعة إلى أربعة مجالات (التربوية، والاجتماعية، والأساليب والأنشطة، واستخدام التقنيات التكنولوجية) على عينة مكونة من (165) معلماً ومعلمة وهم يمثلون ما نسبته (20%) من المجتمع الأصلي لهذه الدراسة والمحدد بمعلمي مرحلة التعليم الأساسية الدنيا من الصف الأول حتى الصف الرابع الأساسي في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين. وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وذلك لصالح المعلمين الذين يحملون درجة الدبلوم المتوسط والمعلمين ذوي سنوات الخبرة الطويلة على الترتيب. وعدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في مرحلة التعليم الأساسية الدنيا تبعاً لمتغيرات: الجنس والتخصص.

#### 15-دراسة الحديدي ودهمش (2013)

والتي هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن، وكذلك الفروق في الحاجات التدريبية تبعاً لمتغيري الخبرة والسلطة المشرفة. اقتصرت عينة الدراسة على عينة طبقية عشوائية بنسبة (38%) من مجتمع الدراسة، ووصل عدد أفرادها (300) من المعلمات اللواتي يدرسن في محافظة عمان، يتوزعن على مديريات عمان: الأولى، والثانية، والرابعة، ومديرية التعليم الخاص، منهن (150) معلمة من المديريات الثلاث، و(150) معلمة من مديريةية التعليم الخاص. وقام الباحثان بإعداد إستبانة بالحاجات التدريبية وتطويرها تكونت من (47) فقرة صنفت تحت سبعة مجالات هي: التخطيط للتعليم، والجانب المعرفي، والجانب المهاري الفني، والنمو المهني، وأساليب التدريس، وإدارة الموقف الصفوي وحفظ النظام، وتقويم الطلبة) وأظهرت نتائج الدراسة أن الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا على الأداة ككل جاءت متوسطة وعلى جميع المجالات، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في الحاجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح الفئة أقل من 5 سنوات في مجال التخطيط والتعليم، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المدارس الحكومية والمدارس الخاصة ولصالح المدارس الخاصة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

1- لم يجد الباحثان وعلى حد علمهما أية دراسة تناولت الاحتياجات التدريبية لدى معلمي التربية المهنية بشكل عام على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية وفي محافظة عمجلون بشكل خاص، حيث تحدثت جميع الدراسات عن معلمي المواد الدراسية الأخرى.

2- اتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة من حيث استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

3- اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة من حيث استخدام الجنس والخبرة كمتغيرات للدراسة.

4-تناولت الدراسة معلمي التربية المهنية للصفوف الأساسية وذلك لأهمية هذه المرحلة التعليمية وقد تحدثت بعض الدراسات السابقة عن هذه المرحلة الهامة.

5-اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بعدد عينة الدراسة وذلك حسب اختلاف المجتمع الأصلي للدراسة.

### إجراءات الدراسة:

#### 1-أداة الدراسة:

قام الباحثان بتبني مقياس الاحتياجات التدريبية من إعداد العبد الله (2007) وهو عبارة عن إستبانة تتكون من ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول ويحتوي على معلومات أساسية عن المعلم أو المعلمة، والجزء الثاني أشتمل على أربعة مجالات هي؛ التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته، والجزء الثالث جاء مفتوحاً ليكتب المعلم أو المعلمة فيه المهارة التي يرى أنه بحاجة إلى التدرب عليها ولم تكن واردة في الجزء الثاني.

#### 2-الصدق والثبات للأداة:

**الصدق:** للتأكد من صدق أداة الدراسة المستخدمة قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المحكمين وبلغ عددهم (6) محكمين من كلية التربية في جامعة اليرموك من قسمي المناهج والتدريس والإدارة التربوية، حيث أبدا منهم (5) محكمين وبما نسبته (90%) من العدد الكلي للمحكمين بمناسبة الاستبانة لغايات إجراء الدراسة الحالية وبذلك تم اعتماد الاستبانة لغايات إجراء الدراسة.

**الثبات:** للتأكد من ثبات الأداة قام الباحثان بتطبيق الاستبانة مرتين على مجموعة من نفس مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة وتحمل نفس صفات عينة الدراسة وبمدة أسبوعين كفاصل زمني بين التطبيقين، ثم تم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني فبلغ (87%) وبذلك أعتبر هذا الارتباط مناسباً ودالاً على ثبات الاداه.

#### 3-مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014-2015 والبالغ عددهم (140) معلماً ومعلمة؛ منهم (19) معلماً و(121) معلمة. حيث تكونت عينة الدراسة من (82) معلماً ومعلمة منهم (72) معلمة و(10) معلمين.

## نتائج الدراسة وتفسيرها:

1. للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على:

هل يحتاج معلمو ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون إلى تدريب فيكل من؛ مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته؟ قام الباحثان بما يأتي:

1- في جانب التخطيط للتدريس جمعت البيانات، وصنفت وفق درجتي تقدير الحاجة الواردة في الاستبانة؛ أحتاج / لا أحتاج ثم حسب التكرارات والنسب المئوية والجدول رقم (1) يبين ذلك.

### جدول رقم (1)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمين وفق مهارة التخطيط للتدريس، ودرجة الحاجة احتياج/ لا احتياج.

الموقف	التكرار	النسبة المئوية
احتياج	46	56%
لا احتياج	36	44%
المجموع	82	100%

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن مجموع استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على التخطيط للتدريس قد بلغ (46) استجابة (تكرار)، وهذا المجموع يمثل ما نسبته (56%) من نسبة استجابات المعلمين في عينة الدراسة ككل، في حين بلغ مجموع استجابات المعلمين الذين لا يحتاجون إلى تدريب (36) وهذا المجموع يمثل ما نسبته (44%) وبذلك تكون نسبة إجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة التخطيط للتدريس أكثر من الذين لا يحتاجون إليه.

2- وفي جانب الإدارة الصفية حسب التكرارات والنسب المئوية وفق درجتي الحاجة احتياج/ لا احتياج، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

### جدول رقم (2)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمين وفق مهارة الإدارة الصفية، ودرجة الحاجة احتياج/ لا احتياج.

الموقف	التكرار	النسبة المئوية
احتياج	46	56%
لا احتياج	36	44%
المجموع	82	100%

يتبين من الجدول السابق رقم (2) أن مجموع استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة الإدارة الصفية قد بلغ (46) استجابة (تكرار)، وهذا المجموع يمثل ما نسبته (56%) من نسبة استجابات المعلمين في عينة الدراسة ككل، في حين بلغ مجموع استجابات المعلمين الذين لا يحتاجون إلى تدريب (36) وهذا المجموع يمثل ما نسبته (44%) وبذلك تكون نسبة استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة التخطيط للتدريس أكثر من الذين لا يحتاجون إليه.

3- وفي جانب مهارة تنظيم البيئة الصفية حسب التكرارات والنسب المئوية وفق درجتي الحاجة احتاج/ لا احتاج، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (3)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمين وفق مهارة البيئة الصفية، ودرجة الحاجة احتاج/ لا احتاج.

الموقف	التكرار	النسبة المئوية
احتاج	50	61%
لا احتاج	32	39%
المجموع	82	100%

يتبين من الجدول السابق رقم (3) أن مجموع استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على البيئة الصفية قد بلغ (50) استجابة (تكرار)، وهذا المجموع يمثل ما نسبته (61%) من نسبة استجابات المعلمين في عينة الدراسة ككل، في حين بلغ مجموع استجابات المعلمين الذين لا يحتاجون إلى تدريب (32) وهذا المجموع يمثل ما نسبته (39%) وبذلك تكون نسبة استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة البيئة الصفية أكثر من الذين لا يحتاجون إليه.

4- وفي جانب مهارة بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته حسب التكرارات والنسب المئوية وفق درجتي الحاجة احتاج/ لا احتاج، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (4)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمين وفق مهارة بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته، ودرجة الحاجة احتاج/ لا احتاج.

الموقف	التكرار	النسبة المئوية
احتاج	61	74%
لا احتاج	21	26%
المجموع	82	100%

يتضح من الجدول السابق رقم (4) أن مجموع استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته، قد بلغ (61) استجابة (تكراراً)، وهذا المجموع يمثل ما نسبته (74%) من نسبة استجابات المعلمين في عينة الدراسة ككل، في حين بلغ مجموع استجابات المعلمين الذين لا يحتاجون إلى تدريب (21) وهذا المجموع يمثل ما نسبته (26%) وبذلك تكون نسبة استجابات المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته، أكثر من الذين لا يحتاجون إليه.

وملخص الكلام في هذه النتائج أن معلمي مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون، يقدرون أنهم بحاجة إلى تدريب على كل مهارة من المهارات الأربع؛ التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، و البيئة الصفية، و بناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين في ظروف تطوير مناهج التربية المهنية وما تبعها من تدريب للمعلمين الذين يدرسونها، وما تجمع لديهم من خبرات في ضوء التحول من المدرسة السلوكية إلى المدرسة المعرفية، ونمو الوعي لديهم بأهمية التدريب أثناء الخدمة في التغيير والتطوير، والتنمية المهنية المستدامة وحواراتهم مع زملائهم في هذه الموضوعات خلخل قناعاتهم، وبدا ذلك من خلال هذه النتيجة على الرغم مما يعاني منه المعلم من ضيق في التدريب.

## 2- وللإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون على مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقييم وتوظيف استراتيجياته باختلاف المؤهل العلمي؟ حيث قام الباحثان بحساب النسبة المئوية وفق كل مهارة من المهارات الأربع، ووفق كل مستوى من مستويات المؤهل العلمي الثلاثة، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

### جدول رقم (5)

يوضح النسب المئوية وفق المؤهل العلمي، ومهارات التدريب الأربع

دراسات عليا			بكالوريوس			دبلوم			المؤهل
مجموع	لاحتاج	احتاج	مجموع	لاحتاج	احتاج	مجموع	لاحتاج	احتاج	المهارة
100%	0%	100%	100%	45.6%	54.4%	100%	41.2%	58.8%	التخطيط للتدريس
100%	33.3%	66.7%	100%	45.6%	54.6%	100%	35.3%	64.7%	الإدارة الصفية
100%	0%	100%	100%	35.1%	64.9%	100%	47.1%	52.9%	البيئة الصفية
100%	0%	100%	100%	24.6%	75.4%	100%	23.5%	76.5%	بناء أدوات
100%	9%	91%	100%	37.7%	62.3%	100%	36.7%	63.3%	المجموع

1- في جانب مهارة التخطيط للتدريس ودرجة الدبلوم، وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (5) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة التخطيط للتدريس من حملة الدبلوم قد بلغت 58.8%، ومن حملة البكالوريوس بلغت 54.4%، ومن حملة الدراسات العليا بلغت 100%.

- 2- وفي جانب مهارة الإدارة الصفية، والدبلوم، وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (5) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة الإدارة الصفية من حملة الدبلوم قد بلغت 64.7%، ومن حملة البكالوريوس بلغت 54.4% ومن حملة الدراسات العليا قد بلغت 66.7%.
- 3- وفي جانب مهارة تنظيم البيئة الصفية، والدبلوم، وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (5) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة البيئة الصفية من حملة الدبلوم قد بلغت 52.9%، ومن حملة البكالوريوس بلغت 64.9% ومن حملة الدراسات العليا قد بلغت 100%.
- 4- وفي جانب مهارة بناء أدوات التقويم، والدبلوم، وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (5) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب على مهارة بناء أدوات التقويم، من حملة الدبلوم قد بلغت 76.5%، ومن حملة البكالوريوس بلغت 75.4% ومن حملة الدراسات العليا قد بلغت 100%.
- 5- وبلغ متوسط النسب المتوقعة في مستوى الدبلوم على مستوى المهارات الأربع ككل 63.3%، وفي مستوى البكالوريوس بلغت 75.4%، ومن حملة الدراسات العليا قد بلغت 100%. وبحساب معامل ارتباط بيرسون بين هذه الأوساط تبين أنه لا يوجد اختلاف، وبالتالي يمكن الإجابة عن السؤال الثاني السابق ذكره بأن الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون على كل مهارة من مهارات؛ التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي، وهذه النتيجة مشابهة للنتيجة في السؤال الأول؛ فالمعلمين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية بحاجة إلى تدريب على كافة المهارات.

3. وللإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على:

هل تختلف الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في كل مهارة من مهارات التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته باختلاف الخبرة التدريسية؟ حيث تم حساب النسب المتوقعة وفق كل مهارة من المهارات الأربع، ووفق كل مستوى من مستويات سنوات الخبرة الثلاثة، والجدول التالي رقم (6) يوضح ذلك.

#### جدول رقم (6)

يوضح النسب المتوقعة وفق مستويات سنوات الخبرة الثلاث، ومهارات التدريب الأربع

10 سنوات فأكثر			5-10 سنوات			أقل من 5 سنوات			مستويات الخبرة
المجموع %	لا احتياج %	احتياج %	المجموع %	لا احتياج %	احتياج %	المجموع %	لا احتياج %	احتياج %	المهارة
100	46.2	53.8	100	37.0	63.0	100	48.3	51.7	التخطيط للتدريس
100	73.1	26.9	100	55.6	44.4	100	41.4	58.6	الإدارة الصفية
100	50.0	50.0	100	44.4	55.6	100	24.1	75.9	البيئة الصفية
100	26.9	73.1	100	25.9	74.1	100	24.1	75.9	بناء أدوات اختباريه
100	49.1	51.0	100	40.7	59.3	100	34.5	65.5	المجموع

في جانب التخطيط للتدريس وفي المستوى الأول من مستويات سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (6) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب بلغت 51.7%، وفي المستوى الثاني بلغت 63.0%، وفي المستوى الثالث بلغت 26.9%.

وفي جانب الإدارة الصفية وفي المستوى الأول من مستويات سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (6) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب بلغت 58.6%، وفي المستوى الثاني بلغت 44.4%، وفي المستوى الثالث بلغت 26.9%.

وفي جانب البيئة الصفية وفي المستوى الأول من مستويات سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (6) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب بلغت 75.9%، وفي المستوى الثاني بلغت 55.6%، وفي المستوى الثالث بلغت 50%.

وفي جانب أدوات التقويم وفي المستوى الأول من مستويات سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وبالنظر إلى الجدول السابق رقم (6) يتضح أن نسبة المعلمين الذين يحتاجون إلى تدريب بلغت 75.9%، وفي المستوى الثاني بلغت 74.1%، وفي المستوى الثالث بلغت 73.1%.

وبلغ متوسط النسب المثوية في المستوى الأول من مستويات الخبرة (أقل من 5 سنوات) على مستوى المهارات الأربع ككل 65.5%، وفي المستوى الثاني (5-10 سنوات) 59.3%، وفي المستوى الثالث (10 سنوات فأكثر) 51%. وبحساب معامل ارتباط بيرسون بين هذه الأوساط تبين انه لا يوجد اختلاف، وبالتالي يمكن الإجابة عن السؤال الثالث بان الاحتياجات التدريبية لدى معلمي ومعلمات مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم محافظة عجلون على كل مهارة من مهارات؛ التخطيط للتدريس، والإدارة الصفية، والبيئة الصفية، وبناء أدوات التقويم وتوظيف استراتيجياته لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة. وبهذه النتيجة يمكن القول: بأن المعلمين على اختلاف خبراتهم التدريسية بحاجة إلى تدريب على كافة المهارات.

## التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات المشابهة للكشف عن احتياجات المعلمين التدريبية، ووضع خطط إجرائية مساندة.
- 2- إجراء دراسات تناول موضوع الدراسة الحالية وهو الحاجات التدريبية على معلمي ومعلمات المواد الدراسية الأخرى وفي مواقع جغرافية أخرى.
- 3- عمل دراسات تتناول الحاجات التدريبية لدى أساتذة الجامعات الأردنية والعربية.

## المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. الحديدي، محمود ودهمش، ليندا. (2013). الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد(27)، العدد(3)، 667-702.
2. عبد الله، محمود. (2007). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد الثالثة ووسائل تلبيتها. مشروع تخرج، الجامعة العربية المفتوحة.
3. أبو الهيجاء، فؤاد. (2006). التربية الميدانية دليل عمل المشرفين التربويين والطلبة. دار المناهج. عمان.
4. بركات، زياد. (2010). الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم بفلسطين. ورقة بحث علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث لجامعة جرش الأهلية بعنوان "تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة" المنعقد بتاريخ 6-9/4/2010، 1-34.
5. شريف، غانم وحنان، عيسى. (1983). الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة. الرياض: دار العلوم.
6. شريف، غانم وسلطان، حنان. (1403هـ) الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية. داره العلوم للطباعة والنشر
7. الجبر، زينب علي. (1991). تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم في دولة الكويت: تشخيص الواقع والبدايل الممكنة. مجلة دراسات، المجلد(18)، العدد(3)، جامعة الكويت، 7-17.
8. الخطيب، احمد ورداح، الخطيب. (1997). الحقائق التدريبية. ط1. عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
9. شرف الدين، نشأت فضل. (1995). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية من وجهة نظر كل من المعلمين وشيوخ المعاهد والموجهين. مجلة التربية، جامعة الأزهر، (51)، 129-167.
10. عبد المقصود، محمد السعيد. (1977). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
11. محمد، هاشم. (1987). اتجاهات حديثة في التربية: مقالات في الفكر التربوي الجديد والتربية المستمرة. طرابلس: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع.
12. ياغي، محمد عبد الفتاح. (1988). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. "المجلة العربية للتدريب، المجلد(2)، العدد(3)، 12-43.
13. الفراء، فاروق حمدي. (1996). تقويم برامج المعلمين أثناء الخدمة بالتعليم الأساسي في قطاع غزة- فلسطين. مجلة جامعة الأزهر (العلوم الإنسانية)، المجلد(1)، العدد(2)، 123-155.
14. الخطيب، احمد والعنزي، عبدالله. (2008). تصميم البرامج التدريبية. عالم الكتب الحديثة، اربد، الأردن.
15. ياغي، محمد. (1993). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
16. القباطي، عثمان وعلي، عيسى. (2011). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية من وجهة نظرهم ونظر وكلائهم. مجلة جامعة دمشق، المجلد(27)، ملحق، 389-426.

17. العبادي، هاشم فوزي. (2006). إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل. ط1 ، الوارق للنشر، عمان، 2006.
18. الطعاني، حسن أحمد. (2002). التدريب (مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها). ط1 ، دار النشر، عمان، الأردن
19. رفاع، محمد سعيد. (2004). تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في مدارس المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي، المجلد(13)، العدد(45)، 44-71.
20. نغوي، مكسيم رجب محمد سعيد. (2007). الحاجات التدريبية لمعلمي الإدارة المعلوماتية في وزارة التربية والتعليم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
21. الشلالة، محمود نمر (1995). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية الأولى كما يراها المعلمون المتدربون والمشرفون والمديرون في مديرية عمان الثانية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
22. سلامة، صبحي خميس. (1994). الحاجات التدريبية لمعلمي التربية المهنية كما يراها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والمعلمون أنفسهم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
23. حمدان، إبراهيم رجا مصطفى. (2006). بناء برنامج تدريبي قائم على الكفايات في ضوء الحاجات التدريبية لمشرفي التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم الأردنية وقياس مدى ملاءمته. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 1- Johnston, s. (2007).the training needs of teachers and school psychologists, Eric, chncg537690.
- 2-sormunen, c&chaiupa, m. (2004).perceived preservice and in-service technology training needs of Indiana business teachers.eric, chnce 5226280.
- 3- Carter, R.B. (1996). “A Study Of The Future Training Needs For Small District Superintendents In The State Of Washington”. (Doctoral Dissertation .Seattle University). Dissertation Abstracts International. 51. 1841 A.
- 4- De Remer, M.C. (1994). Teacher Perceived Needs For The Improvement of Secondary School Science. Teaching in North Dakota: University of North Dakota. Dissertation Abstracts International. 54(10).

5- Okorfor, I.D. (1998). “In service Training Program in Mathemati Education of Ikwana Umuabia Elementary School Teachers in Imostate of Nigeria. DAI.48/9.

6- Saleh, M. (1991). In-Service Training Needs for Malaysian Secondary School Teachers. Dissertation Abstracts International.45 (11).



***Mediterranean International  
University Journal***

***Refereed Scientific Journal  
The first Issue  
September 2016***

***MIU Publications***

***E.mail:journal@miu.edu.ly***