



## مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة من المدارس الحكومية القطرية للمعلمين الجدد

شيندا علوان محمد

ماجستير قيادة تربوية

[Shinda.mohammad@hotmail.com](mailto:Shinda.mohammad@hotmail.com)

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة من المدارس الحكومية القطرية للمعلمات الجدد. تم خلال هذه الدراسة مقابلة "خريجات عام 2019-2017 نموذجًا". حيث تم عمل مقابلات فردية مع عشرين معلمة جديدة تزاو لن مهنة التدريس في عدد من المدارس الحكومية المختلفة في دولة قطر.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن الدعم المهني المقدم للمعلمات الجدد كان متفاوتًا من مدرسة لأخرى فهناك القليل من المدارس التي تقدم دعم مهني نوعي لمعلماته، وذلك من خلال حصر الاحتياجات التدريبية لهن، بالإضافة إلى توفير دورات تدريبية تلبي احتياجات المعلمات الفعلية على العكس من غالبية المدارس الأخرى التي لم تقدم سوى دورات تدريبية مكررة والتي لا تحدث أي فرق ملحوظ في تحسين الأداء، كما أن هذه المدارس لا تعمل على تحديد وتلبية الاحتياجات الفعلية للمعلمات. بالإضافة إلى أن القليل من هذه المدارس قدمت دعم مهني يفوق التوقعات لدى المعلمات الجدد، والكثير كان دون التوقعات. ولم تكن لبرامج الدعم المهني المقدمة للمعلمات الجدد الفاعلية المرجوة في أكثر المدارس الحكومية حيث بلغت نسبة عدم فاعلية برامج الدعم المهني 57%، في حين أن عدد قليل من المدارس قدمت برامج دعم مهني تلبي احتياجات المعلمات الجدد الفعلية وبلغت نسبة فاعليتها 43%. تنوعت المقترحات المقدمة من قبل المعلمات الجدد بين الدعم المعنوي، وابتكار آليات تحفيز وتشجيع مستمرة، بالإضافة إلى تقديم دورات تدريبية فاعلة بناءً على الاحتياجات الفعلية لهن.

**الكلمات المفتاحية:** برامج الدعم المهني – الاحتياجات التدريبية – معلمات جدد – دورات تدريبية



## Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the professional development and support programs provided by the Qatari Public Schools for newly graduated teachers. Graduates of 2017 - 2019 were interviewed during this study as an example. Individual interviews were conducted with twenty newly graduated female teachers from several public schools in Qatar.

The study reached a number of results, most notably the professional development and support provided to the newly graduated teachers was inconsistent among the schools. There were mostly repetitive training courses that did not address their actual needs.

The study found a set of results, the most prominent of which is that the professional development provided to new teachers varied from one school to another, as there are few schools that provide quality professional support for their teachers, through an inventory of their training needs, in addition to providing training courses that meet the actual needs of female teachers, unlike the majority of other schools that provide repetitive training courses that did not make any significant difference in improving teachers performance, and these schools did not work to identify and meet the actual needs of its teachers. In addition, few of these schools provided professional development that exceeded the expectations of the new teachers, and many were below expectations. The professional development programs provided to the new teachers were not effective in most public schools, as the ineffectiveness of the professional support programs reached 57%, while a few schools provided professional support programs that met the actual needs of the new teachers, and the effectiveness rate was 43%. Teachers' suggestions varied between moral support, Students encouragement and motivation techniques, as well as the provision of effective training courses based on their actual needs.

**Key Words:** Effectiveness of the professional development programs - professional development - newly graduated teachers - training courses



## المقدمة

إن المعلم الكفاء هو المحور الرئيس في المنظومة التعليمية، وحجر الأساس فيها، والركيزة الأساسية التي يتم من خلالها خلق وبناء أجيال واعدة، وهو العنصر الأبرز في نجاح العملية التعليمية. حيث يقع على عاتقه الكثير من المهام والمسؤوليات التي تتطلب منه في أن يكون مدرِّكًا وواعيًا بجميع الأدوار والواجبات المنوطة به.

في ظل المتغيرات المتسارعة والتحديات المستمرة التي نعيشها محليًا وعالميًا والتي انعكس أثرها على دور المعلم ومسؤولياته. فالمعلم اليوم ليس مجرد ملقن أو ناقلٍ للمعرفة، بل هو الموجه، والمرشد، وقائد العملية التعليمية الذي يمتلك القدرة على إشعال شرارة التغيير في الأجيال الناشئة؛ لذلك توجهت الكثير من الأنظمة التعليمية إلى الحرص على تخصيص الوقت الكافي لتدريب وتأهيل المعلمين الجدد من خلال تقديم العديد من برامج الدعم والتطوير المهني لمواكبة المتغيرات والتحديات وتحسين ممارساتهم التعليمية.

إن عملية تدريب المعلمين وتأهيلهم مهنيًا يعد من القضايا التي تمثل اهتمام التربويين في مختلف دول العالم، لما لها من دور فاعل في تحسين مستوى أداء المعلم والطالب، وتطوير العملية التعليمية، فأعداد الكتب والمناهج والتجهيزات والبرامج التعليمية على أهميتها، قد لا تتحقق أهدافها ما لم يكن المعلم قد أعد إعدادًا مناسبًا لممارستها في الموقف التعليمي بشكل جيد. لذا فإن عملية تدريب المعلمين ينبغي أن تستند إلى الاحتياجات التدريبية الفعلية التي يحتاج إليها المعلمون وبخاصة الجدد منهم، والتي عادة ما تركز على تزويد المعلمين مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم للتدريس، واستراتيجيات التدريس، والمعارف والخبرات التدريسية المتجددة بهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في أدائهم وخبراتهم واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس (الطعاني، 2009، 14).

لقد شهدت دولة قطر تطورات متسارعة في مجال التعلم والتعليم، وكان ذلك واضحًا من خلال إطلاقها لمبادرة (تعليم لمرحلة جديدة)، والتي انطلقت في مطلع العام الدراسي 2004\2005، والتي اعتمدت فيها على دراسة مؤسسة راند في بناء وخلق نظام جديد، والبدء بمرحلة جديدة حيث خلصت هذه الدراسة



إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وكان في مقدمتها ضعف أداء المعلمين، وقلة البرامج التدريبية اللازمة لتطويرهم، لذا أوصت بأهمية وضرورة إعداد برامج تدريبية متطورة لرفع كفاءة المعلمين المهنية (تعليم لمرحلة جديدة، 2001).

ولأن دولة قطر تؤمن بأن أبنائها أعلى ثرواتها، فقد أولت اهتمامًا واضحًا وملحوظًا لتطوير نظام التعليم، وعليه فقد أصبح تطوير النظام التعليمي في مقدمة اهتماماتها الوطنية حيث سعت دولة قطر في السنوات الأخيرة إلى تقديم مختلف برامج الدعم المهني لمعلميها الجدد وذلك بهدف تحسين مستوى طلابها وطالباتها في المدارس، إضافة إلى تحسين جودة المخرجات التعليمية والارتقاء بالعملية التربوية بشكل عام. إن تقدم أي مجتمع يتأثر بشكل أو بآخر بمدى التطور الذي يجتاح العالم من خلال التطور العلمي، والتكنولوجي، وهذا التطور بدوره ينعكس على مدى فاعلية وكفاءة الأنظمة التربوية والتعليمية.

من هنا تنبثق أهمية العمل على إنجاح هذه المنظومة والتي لن تتم إلا من خلال المعلم والذي بدوره يمثل الأساس فيها حيث أنه بصلاحه سنتمكن من صنع وخلق أجيال مستعدة لمواكبة هذا التقدم، والأخذ بيد هذا المجتمع إلى مقدمة الركب. وفي حال حدوث أي خلل في جوهر هذه المنظومة فإن هذا بدوره سيؤثر سلبيًا على مستقبل وصناعة الأجيال.

إن قضية إعداد المعلمين وتدريبهم وتأهيلهم تربويًا يعد من القضايا الهامة التي تدور حولها الكثير من النقاشات والجدل، وتتناولها الكثير من البحوث والدراسات في العديد من الدول والبلدان؛ وذلك نتيجة الدور العظيم الذي يوكل إلى المعلم في العملية التعليمية، وما للتأهيل التربوي من تأثير في فعالية ونجاح المعلم. إن النجاح الذي يقف خلف أي خطة تطوير تربوية أو مهنية يعتمد بالدرجة الأولى على توفير الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة لإحداث التغيير والتطوير (المخادمة، 2007).

إن وزارة التعليم والتعليم العالي في دولة قطر، وجامعة قطر تهتم اهتمامًا بالغًا بتدريب المعلمين الجدد وذلك يبدو جليًا وواضحًا في الخطة الاستراتيجية الخاصة بوزارة التعليم والتعليم العالي بدولة قطر حيث أنها لم تغفل عن أهمية تدريب وتأهيل المعلمين بشكل عام؛ حيث كان لهذا المجال الكثير من الاهتمام من خلال ذكره في الأهداف والغايات الاستراتيجية فقد تم التعبير عنه من خلال الغاية الثانية والتي تنص على: "تعزيز تطوير قوى عاملة فعالة ذات مستوى عالٍ من التأهيل والتدريب لقطاع التعليم". إضافة إلى ذلك فإن مركز التدريب والتطوير التربوي أيضًا قام بتفعيل العديد من البرامج المهنية الإلزامية كبرامج التمكين والبرنامج الأساسي للقادة والمعلمين المرتبطة بالرخص المهنية، أما البرامج الاختيارية فتمثلت



بالبرامج التي تعمل على تلبية الاحتياجات الفردية المختلفة للتربويين في المجال الوظيفي (دليل البرامج التدريبية للعام الأكاديمي 2018/2019).

تتناول هذه الورقة مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة من المدارس الحكومية القطرية للمعلمين الجدد، ومدى تأثيرها في تحسين جودة أدائهم المهني والأكاديمي، وتهيئتهم للميدان التربوي والذي بدوره سينعكس إيجاباً لتحقيق الأهداف المنشودة التي لطالما واطبت المؤسسات التعليمية على تحقيقها بأفضل الطرق، وبأقل الجهود.

### مشكلة الدراسة/ أسئلة الدراسة:

تتنوع المدارس الحكومية في دولة قطر وتختلف في تدريبها وتأهيلها للمعلمين الجدد، فمنها من يخصص برامجًا شاملة، متكاملة، ومتخصصة قد تستمر لعام دراسي بأكمله، ومنهم من يدمج تطوير المعلمين الجدد مع كافة المعلمين، ومنهم من يقدم برامج تدريبية مكررة لا تخلق لدى المعلمين أي فائدة تذكر. ولكن يبقى الهدف الذي يجمعها جميعاً هو العمل على تطوير وتحسين جميع الممارسات التربوية من قبل المعلمين الجدد في الميدان التربوي.

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في التعرف على مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة من المدارس الحكومية القطرية للمعلمين الجدد ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم الفعلية، والذي بدوره سيؤثر على أدائهم في الميدان التربوي لأجل تحقيق جميع الأهداف المنشودة. ونظرًا لمدى أهمية وحساسية دور المعلم نلاحظ أن أكثر الدول المتقدمة في مجال التعليم تولي عملية اختيار المعلمين اهتمامًا كبيرًا، حيث يخضع المرشح للعمل كمهنة معلم لعدة اختبارات وبرامج تأهيلية وتدريبية، حتى تمنحه الموافقة للعمل في مجال التعليم كمعلم، وعليه فإن للمعلم وضع هام في الأنظمة التعليمية حيث أنه يخضع لتدريب مستمر ودائم. ومن أبرز هذه الدول اليابان، والولايات المتحدة الأمريكية (الفرا، 2013).

إن دولة قطر تولي اهتمامًا شديدًا وملحوظًا لأجل تطوير منظومة التعليم في شتى نواحيها، وهذا يتمثل جليًا في دور مركز التدريب والتطوير التربوي التابع لوزارة التعليم والتعليم العالي وذلك من خلال تقديم العديد من البرامج المهنية كبرنامج التمكين التربوي للمعلمين الجدد الذين استقطبتهم وزارة التعليم والتعليم العالي سواءً من داخل الدولة أو من الخارج للعمل بالمدارس الحكومية، حيث يهدف هذا البرنامج إلى إكساب المعلمين الجدد مجموعة من المهارات والمعلومات اللازمة لهم للبدء في



العمل في بيئة جديدة عليهم، إضافة لتوعيتهم حول العديد من المواضيع التي تخص عملهم قبل الانضمام رسمياً والبدء في ممارسة أعمالهم (عبدالرحمن، 2019). كما أن المدارس الحكومية في دولة قطر تقدم العديد من برامج الدعم المهني لمعلميها الجدد وذلك بهدف تأهيلهم وتهيأتهم للعمل في الميدان التربوي، وتحسين الممارسات لديهم في شتى المجالات المهنية والأكاديمية.

من خلال التجربة والخوض في الميدان التربوي، لوحظ عدم الرضى عن برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية بحجة أن هذه البرامج لا تلبي احتياجات المعلمين الجدد الفعلية ولذلك تبرز الحاجة في تقويم مدى فاعلية هذه البرامج. لذا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية؟

### حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: 2017-2019.
- الحدود المكانية: المدارس الحكومية بدولة قطر.
- الحدود الموضوعية: برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمين الجدد.

### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في التالي:

- ستكشف عن الأساليب المختلفة التي تستخدمها المدارس الحكومية في دعم المعلمين الجدد.
- ستوضح رأي المعلمين الجدد في جودة برامج الدعم المهني المقدمة لهم.
- ستقدم بعض المقترحات لتطوير سياسات دعم المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بدولة قطر.

### أهداف الدراسة:



تهدف هذه الدراسة إلى التالي:

- بيان فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة من المدارس الحكومية للمعلمين الجدد ومدى تأثيرها في جودة أدائهم.
- الخروج بتوصيات ومقترحات لتطوير برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمين الجدد.

### إجراءات الدراسة:

تم تحديد الإجراءات للإجابة عن أسئلة الدراسة وهي كالتالي:

- عمل مقابلات فردية مع عشرين معلمة جديدة تزاو لن مهنة التدريس في مدارس حكومية مختلفة بدولة قطر، وذلك بهدف التعرف على مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة لهن من مدارسهن.
- تحليل النتائج وتفسيرها والوصول إلى مقترحات وتوصيات.

### الإطار النظري للدراسة:

### مصطلحات الدراسة:

**التدريب:** عملية منظمة لإكساب أو تطوير معارف أو مهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب (الطعاني، 2009).

**برامج تدريب المعلمين الجدد:** مجموعة برامج تدريبية تعنى بالمعلمين الجدد وذلك بهدف رفع مستوى الأداء، وصقل المهارات، والاتجاهات والخبرات المختلفة، إضافة إلى تنمية القدرات على التفاعل مع العملية التربوية، والتزويد بالخلفيات التربوية اللازمة لأعمال المعلمين لأجل إتقان عملهم لما في ذلك من تأثير مباشر على تحصيل الطلاب (الحجازين، 2018).

**فاعلية البرامج التدريبية:** مدى قدرة البرامج التدريبية على إكساب المتدربين المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي تم الإعداد والتخطيط لها سابقاً، والتي ستظهر من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة (الحجازين، 2018).

**المعلمين الجدد:** هم المعلمين الذين انضموا إلى الحقل التربوي مؤخراً ولا تزيد خدمتهم عن سنتين، حيث تم تعيينهم من قبل وزارة التعليم والتعليم العالي بدولة قطر.



## وسيتم اعتبار فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من خلال توفر عدة عناصر في البرامج والمتمثلة

### بالتالي:

- جودة الدعم المهني المقدم للمعلمات الجدد.
- مدى استجابة الدعم المهني للتوقعات من قبل المعلمات الجدد.
- حصر احتياجات المعلمات الجدد، وتقديم برامج تدريبية تلبي احتياجاتهن الفعلية.

### **الخلفية النظرية للدراسة:**

إن المعلم اليوم يلعب دورًا بالغ الأهمية والخطورة في عملية التعلم والتعليم، ويتعدى دوره ذلك إلى العملية التربوية كلها، وبالتالي فهو يؤثر في عمليات التنشئة الاجتماعية، ومن هنا تأتي أهمية المعلم في المجتمع، ويبرز الاهتمام فيه وتقديره كإنسان وكمهني بالدرجة الأولى. فقد بات التعليم اليوم مهنة لها مقوماتها الخاصة، ومتطلباتها، وأخلاقياتها، وأصبحت عملية إعداد المعلم عملية مخططة، طويلة، متعددة المراحل. فالمعلم مطالبٌ بالقيام بمسؤوليات ومهام مهنية معينة، وحتى يقوم بهذه الأدوار خير قيام، وأداء الواجبات والمسؤوليات المناطة به بفاعلية فلا بد من أن يمتلك العديد من الخصائص المشتركة بين جميع المعلمين العاملين في الميدان التربوي (الترتوري، ونمر 2013).

لقد زاد الاهتمام بمهنة التعليم في العقود الأخيرة، فقد عنيت كافة الجامعات والمعاهد والمراكز الخاصة بإعداد المعلم تخصصيًا ومهنيًا وثقافيًا وتدريبًا، وذلك من خلال إيجاد برامج تزوده بالمعارف التربوية والتعليمية، وإكسابه المهارات المهنية من أجل تفعيل قدراته ومواهبه، حتى يقوم بالدور المطلوب منه على أكمل وجه (الترتوري، والقضاة 2006).

إن المعلم لم يعد ذلك "الخوجة" الذي عدته وعتاده كراسة التحضير، وأصابع الطباشير، وإنما يقع على عاتقه أخطر الأدوار، وأجل المهام. وهل هناك أخطر وأجل من إعداد "أجيال المستقبل" الذين يشكلون "المخزون البشري" لمستقبل الأمة؟ وبالمعلم وحده - وليس غيره - ينجح أو يفشل أي مشروع تطويري للتعليم، وبناء أو هدم "شخصية المتعلم". كما أن المعلم يعد "مؤسسة تربوية" يقع على عاتقه مهمة إكساب المتعلمين المعارف والمهارات، القيم والأخلاقيات، التوجيه والإرشاد، كما أنه يعتبر "مؤسسة





اجتماعية“ يحافظ على التماسك الاجتماعي، وإكساب الناشئة قيم وأخلاقيات المجتمع. وهو في الوقت ذاته “مؤسسة ثقافية“ تحافظ على ثوابت الثقافة، وتعمل على توظيف واستثمار وتوجيه متغيراتها وفق احتياجات وثقافة المجتمع. وغيرها من المهام والأدوار التي تتزايد أهمية وعمقاً وتعقيداً في ظل التغيرات والتطورات التي نعيشها في “عصر التحديات“ (سكران، 2010).

### البرامج التدريبية:

اهتم العديد من الباحثين بالبرامج التدريبية وخاصة برامج تدريب المعلمين قبل الخدمة، حيث تركز البرامج التدريبية على تنمية مهاراتهم وإضافة الجديد إلى معارفهم وخبراتهم والتي تؤدي بدورها إلى تحسين أدائهم، كما أنها توفر قدرًا كبيرًا من التفاعلية والنشاط أثناء التدريب، وفتح آفاق جديدة للتنمية المهنية، حيث أنها تعمل على تلبية التطور والتغير المستمر في المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمسؤولياتهم وأدوارهم التعليمية بكفاءة وفاعلية (دغش، 2014).

كما أن مركز التدريب والتطوير التربوي التابع لوزارة التعليم والتعليم العالي يقدم العديد من البرامج الإلزامية الخاصة بالمعلمين الجدد المستقبين من خارج دولة قطر وداخلها، تحت عنوان “التمكين التربوي للمعلمين“ حيث تتناول محاور عدة متمثلة بالسياسات والمعايير المهنية الوطنية للمعلمين والكفايات التعليمية، التخطيط والاستراتيجيات، الإدارة الصفية المتميزة، التقييم والتقويم والخطط العلاجية (دليل البرامج التدريبية للعام الأكاديمي 2018/2019).

### خصائص البرامج التدريبية:

إن البرنامج التدريبي يتسم بعدة سمات منها ما تم تحديده في الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي (2013) وهي كما يلي:

- الخصوصية والتفرد.
- يوجه إلى فئات محددة مع المرونة في صياغة المحتوى العلمي.
- غالبًا ما يحتوي على عناصر المعرفة التطبيقية.
- يعكس البرنامج التدريبي عادة الرؤية التطبيقية للجهة المنظمة للبرنامج.



- قصير في مداه الزمني.
  - مكثف في محتواه التعليمي.
- وترى الباحثة أن فاعلية البرامج التدريبية هي من أهم الصفات المميزة للبرامج التدريبية حيث أنها تشتمل على تفاعل جميع العناصر المطلوبة من أجل تصميم برامج تدريبية فاعلة للمتدربين.

### **مقومات نجاح البرامج التدريبية:**

- إن البرامج التدريبية تمتاز ببعض المقومات التي تأخذ بيدها إلى النجاح، وقد حدد السكارنة (68:2011) في كتابه "تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية" تلك المقومات بالتالي:
- أن يكون المتدرب لديه الرغبة في التغيير، أي شعور الأفراد بالحاجة الماسة والضرورية للتدريب.
  - العمل على مساعدة المتدرب في تحليل الأفكار والمعلومات التي يستقبلها من المدرب.
  - النظر إلى المشاكل التي يعالجها التدريب من محاور مختلفة، وهذه المحاور تتمثل بالتالي: إعطاء الحرية للمتدرب في إبداء آرائه ووجهات نظره حيال هذه المشاكل، وهذا الأسلوب يساعد المتدرب على فهم خبرات متعددة، ويفتح الباب أمام مجالات جديدة في التحليل والتفكير.
  - أن يكون البرنامج التدريبي مرناً.
  - أن يكون الهدف الأسمى للبرنامج التدريبي هو معالجة المشاكل التي يعاني منها المتدرب.

### **إعداد المعلم وتأهيله لمهنة التعليم (قبل الخدمة):**

- الإعداد الأكاديمي: إن عملية الإعداد الأكاديمي تعتمد على جانبين: جانب علمي يشتمل على القوانين والأفكار والنظريات، وجانب عملي يعتمد على التجريب والتطبيق. وعليه فإنه يجب أن يتحقق التكامل بين الجانبين حيث لا يستطيع المعلم القيام بمهنته دون التزود بهما. إن الإعداد الأكاديمي للمعلم يشتمل على الجوانب التالية: (الترتوري، ونمر 2013)

أ. الإعداد العلمي: ويقصد به هو أن يتم إعداد المعلم ليكون ملماً بجانب وفرع من فروع المعرفة، ولا يتحقق هذا الأمر إلا بالالتحاق بالكليات الجامعية. فالمعلم لن يكون باستطاعته أداء دوره التعليمي بالصورة المطلوبة إن لم يتمكن من الإلمام بالمادة العلمية التي سيقوم بتقديمها لطلابه. ومن جانب آخر



لا بد أن نجعل من أسلوب التفكير والإبداع هدفاً، فالتفكير والإبداع هما وسيلتان لنمو المعارف لدى المعلم، وعليهما تستند مهارات وقدرات المعلم العلمية (الترتوري، والقضاه 2006).

ب. الإعداد التدريبي: إن التدريب المستمر للمعلم يعمل على رفع مهاراته وقدراته ومستواه نظرياً وعملياً حيث يكون قادراً على تأدية جميع مهامه وواجباته بجدارة. فكلما تم تدريب المعلم تدريباً صحيحاً، وأعطيت له مفاهيم ومعلومات جديدة ومفيدة في عمله، فكلما أصبح عطاؤه مثمراً وانعكس إيجاباً على مستويات الطلاب. فهو من خلال التدريب يحصل على الحديث والمفيد لتطوير ذاته بالدرجة الأولى، ومن ثم يحسن من أدائه في عمله (الترتوري، والقضاه 2006).

• الإعداد المهني: إن لمهنة التدريس أصولها وفناتها ونظرياتها ومفاهيمها ومصطلحاتها الخاصة بها، كما أن لها معارفها وكفاياتها ومهاراتها التي لا يمكن اكتسابها إلا من خلال الدراسة النظرية والعملية المنظمة، ولمدة كافية حتى تأخذ صفة المهنة، كغيرها من المهن المحترمة. وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال برامج دراسية تتصف بالشمول والتكامل تكفل تخريج معلم قادر على القيام بالعديد من المهام والأدوار الآخذة في التعقيد بحكم التغيرات والتطورات الحادثة، وبحكم التغير في عقليات وسلوك النشء والتي باتت تختلف كثيراً عما كانت عليه في الماضي (سكران، 2010). إن الإعداد المهني يعتبر أهم ركيزة من ركائز إعداد المعلم، حيث يهدف إلى تكوين وصقل شخصيته ليكون قادراً على أداء مهمته التربوية والتعليمية في توجيه وإرشاد الطلاب. يهدف الإعداد المهني إلى إكساب المعلم القدرة على استخدام الوسائل، والاستفادة من التجارب، وعليه فإنه لا بد من إعداد المعلم إعداداً جيداً قبل ممارسة المهنة (الترتوري، ونمر 2013).

• الإعداد الثقافي: لم يعد يكفي النجاح في التدريس أن يكون المعلم متمكناً من مادة تخصصه العلمي، وإن كان هذا شرطاً أساسياً، بل يلزمه أن يكون دارساً للموقف التعليمي بعناصره المختلفة، فهناك تلميذ له خصائص معينة، وهناك بيئة منزلية يأتي منها التلميذ متأثراً بظروفها، وبيئة مادية في الفصل، وكذلك هناك أدوات ووسائل ومواد تعليمية مختلفة، وفوق هذا كله هناك مجتمع كبير يحتاج إلى المواطن الناجح في حياته العامة والخاصة (باجرز، 2010). وعليه فإنه لا بد من إعداد المعلم الإعداد الثقافي المطلوب، حتى يكون صاحب تفكير واسع، وقادراً على استخدام



الأدوات المهنية بكفاءة عالية، وكذلك أكثر قدرة على اكتشاف الفروق الفردية بين الطلاب، وبذلك يكون مصدرًا لثقة واحترام الطلاب، وعاملاً لانجذابهم نحوه (الترتوري، ونمر 2013).

وبناءً على ما سبق فإن الباحثة ترى أن المعلمة الجديدة تحتاج إلى الكثير من الدعم خلال الفترة الأولى من تعيينها؛ وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية فاعلة تلبي احتياجاتها التدريبية، ويعمل على تحسين وتطوير جميع الممارسات التربوية لتحقيق الأهداف المطلوبة في أسرع وقت، وأقل جهد.

### الدراسات السابقة:

إن فاعلية برامج التدريب المهني المقدمة للمعلمين الجدد قد حظي بالكثير من الاهتمام والدراسة من قبل الباحثين والدارسين وسنقوم هنا بالإشارة إلى الدراسات السابقة التي كتبت عن هذا الموضوع باللغتين العربية والإنجليزية.

### أولاً/ الدراسات العربية:

سيتم استعراض أهم الدراسات التي كتبت عن تدريب وتأهيل المعلمين قبل مزاوله العمل في التعليم باللغة العربية واللغة الإنجليزية.

- دراسة (الحجازين، 2018) بعنوان "فاعلية البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية البرنامج التدريبي لدورة المعلمين الجدد من وجهة نظرهم في مديرية تربية منطقة الكرك حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الجدد، وقد تم اختيار مجتمع الدراسة ليمثل عينة الدراسة حيث بلغ عددها (56) معلم ومعلمة، كما قد تم إعداد استبانة من سبعة مجالات موزعة في (43) فقرة. وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية لكل فقرة وترتيب المتوسطات حسب القيم. كما تم خلال الدراسة حساب النسب المئوية لاستجابات المعلمين، وتم استخدام تحليل التباين الثنائي لتقدير درجة فاعلية الدورة التدريبية باختلاف متغير الجنس والتخصص وقد توصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتقديرات المعلمين الجدد لمدى فاعلية البرنامج التدريبي كانت متوسطة.



- دراسة (هواش، 2018) جاءت الدراسة بعنوان "تقويم برامج تدريب المعلمين الجدد في الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس الحكومية على مناهج الرياضيات المطورة" هدفت الدراسة إلى معرفة تقديرات معلمات الصفوف الثلاثة الأولى التقويمية للبرامج التدريبية لمناهج الرياضيات المطورة. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي حيث تألفت العينة من جميع المعلمات الجدد في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الجامعة بالعاصمة وبلغ عددهن (120) معلمة. ومن أجل التحقق من أهداف الدراسة فقد تم إعداد استبانة مكونة من (3) مجالات تمثلت بتقويم المدرب، وتقويم محتوى البرامج التدريبية، وتقويم نتائج البرامج التدريبية. وكانت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمات التقويمية للبرامج التدريبية المقدمة من وزارة التربية والتعليم لهن في مجال مناهج الرياضيات المطورة كانت مرتفعة في جميع المجالات.
- دراسة (حسونة، 2014) بعنوان "فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي يواجهونها أثناء التدريب من وجهة نظر المعلمين المساندين والمعلمين المتدربين والمشرفين" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برنامج تدريب المعلمين الجدد في وزارة التربية والتعليم الأردنية، ومدى تحقيق هذا البرنامج للأهداف المتوقعة منه وذلك لأجل توفير التغذية الراجعة، والاستفادة منها في تحسين وتطوير البرنامج في المستقبل. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تألفت عينة الدراسة من 440 معلمًا ومشرفًا، كما تمثلت أداة الدراسة في مقياس البيانات الديمغرافية التي قامت الباحثة بجمعها من خلال الاستبانة التي قد تم إعدادها. أظهرت النتائج أن نسبة الموافقة على مجال فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد كانت متوسطة بدلالة المتوسط الحسابي 3.61 وقد بلغت النسبة المئوية 72.38%.
- دراسة (الشرع، 2018) جاءت الدراسة بعنوان "الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد في الأردن" حيث أن هذه الدراسة هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمين



الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد/ إربد. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة مؤلفة من استبانة توزعت على مجالات مختلفة تمثلت بالتخطيط للتدريس، والتنفيذ للتدريس، والتقويم الصفّي، والإدارة الصفّيّة، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مكونة من 80 مديرًا ومديرة أي بنسبة %67. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتياجات التدريبيّة للمعلمين الجدد كانت بدرجة متوسطة على جميع مجالات الاحتياجات التدريبيّة.

● دراسة (المخادمة، 2007) جاءت الدراسة تحت عنوان "تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبيّة للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم"، هدفت الدراسة إلى تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبيّة للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الجدد في محافظة إربد للعام الدراسي (2005/2006) حيث بلغ عددهم 2021 معلمًا ومعلمة، تكونت عينة الدراسة من 354 معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية كما أن أداة الدراسة تمثلت باستبانة موزعة على خمسة مجالات هي: خطة البرنامج التدريبي، أهداف البرنامج التدريبي، محتوى البرنامج التدريبي، كفاية المدرّبين، بيئة التدريب، وتقويم التدريب. وخلص الباحث إلى النتائج والتوصيات التالية: حظي مجال خطة البرنامج التدريبي وأهدافه في المرتبة الأولى، في حين جاء مجال محتوى البرامج التدريبيّة في المرتبة الثانية، وضمن درجة (متوسطة) من وجهة نظر المعلمين الجدد في محافظة إربد. مجال كفاية المدرّبين جاء في المرتبة الثالثة، ومجال بيئة التدريب في المرتبة الرابعة، ومجال تقويم التدريب في المرتبة الخامسة، وبدرجة (متدنية) من وجهة نظر المعلمين الجدد في محافظة إربد.

● دراسة (بربخ، 2012) بعنوان "الاحتياجات التدريبيّة للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكوميّة في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبيّة للمعلمين



الجدد من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة للعام الدراسي 2011/2012م. وتألف مجتمع الدراسة من مديري المدارس الحكومية وجميع المشرفين التربويين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة، حيث تكونت عينة الدراسة من 49 مشرفاً ومشرفة و81 مديراً ومديرة، وقد تم تطوير استبانة موزعة على أربعة مجالات مختلفة وهي: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، وإدارة الصف مؤلفة من 44 فقرة. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في مجالي التخطيط والتنفيذ، في حين أنه وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في مجال إدارة الصف لصالح المشرفين التربويين وفي مجال التقييم لصالح مديري المدارس.

- دراسة (الكيلاني، ومصطفى 2009) جاءت الدراسة تحت عنوان "تقويم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الإسلامية الجدد من وجهة نظرهم في بعض المديرية التربوية في الأردن" وهدفت هذه الدراسة إلى تقويم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الإسلامية الجدد من وجهة نظرهم في بعض المديرية التربوية في الأردن. حيث تكونت عينة الدراسة من 88 معلماً ومعلمة في مبحث التربية الإسلامية ممن تم تعيينهم في العام الدراسي 2005-2006. وقد تم إعداد استبانة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: أهداف البرنامج، تنفيذ البرنامج، والتقييم في البرنامج. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة تقويم معلمي التربية الإسلامية الجدد في الأردن للبرنامج التدريبي كانت بدرجة متوسطة، وقد احتل المجال الثالث (التقويم في البرنامج) المرتبة الأولى، في حين جاء المجال الثاني (تنفيذ البرنامج) في المرتبة الثانية، أما المجال الأول (أهداف البرنامج) فقد جاء في المرتبة الثالثة. وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين التي تعزى للجنس والمؤهل العلمي، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص على مجال أهداف البرنامج ولصالح تخصص التربية الإسلامية.



## ثانياً/ الدراسات الأجنبية:

- دراسة (San, 1999) بعنوان "رؤى معلمي اليابان المبتدئين من حيث إعدادهم، وتنميتهم المهنية"، هدفت هذه الدراسة إلى بيان نظرة المعلمين الجدد والمبتدئين في المرحلتين الابتدائية والثانوية الدنيا للتدريب الأولي الذي يتلقونه، وإلى مدى يؤمن المعلمون الجدد بأن التدريب الأولي قد طور من مهاراتهم كمعلمين، إضافةً إلى بيان المهارات التي طورها المعلمون خلال فترة عملهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الخبرة التعليمية وطبيعتها في مراحل ومستويات المدرسة المختلفة يعتبر عاملاً هاماً وضرورياً في تطوير المهارات التي تتعلق بتدريس المادة، وإدارة الغرفة الصفية. كما أن المستوى الذي طور فيه المعلمون معارفهم ومهاراتهم خلال نهاية التدريب الأولي منخفض جداً مع الأخذ بعين الاعتبار أن التدريب الأولي هو عاملٌ جوهري ومهمٌ في تطوير بعض المهارات المعينة كأساليب التدريس المهنية، واستخدام الوسائل التعليمية، وإدارة الصف.
- دراسة (Landau, 2001) جاءت بعنوان "التدريب على الإدارة الصفية: ضرورة قائمة بذاتها لإعداد معلمين جدد"، هذه الدراسة تقدم عدة جدالات لضم دورة قائمة بحد ذاتها في الإدارة الصفية في برامج إعداد المعلمين الجدد، حيث أن بعض برامج إعداد المعلمين لا تتطرق أبداً إلى الإدارة الصفية كما أن بعض البرامج الأخرى تتيح التدريب في الإدارة الصفية بشكل اختياري أو كموضوع فرعي ضمن دورة أخرى. وقد توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة ضم الإدارة الصفية كمجال قائم بحد ذاته، ويجب بذل الجهد في توظيف المدربين أصحاب الخبرة في هذا المجال.
- دراسة (Brambrett, 2000) جاءت بعنوان "تحليل برامج تدريب المعلمين الجدد"، إن هذه الدراسة هدفت إلى تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك من أجل تحديد الاحتياجات التدريسية، اعتمد الباحث خلال الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وخلص الباحث إلى النتائج والتوصيات التالية:





- ✓ أهمية وجوب تضمين برنامج تدريب المعلم الجديد لجميع الممارسات التدريبية والتدريسية قبل الولوج والانخراط في الميدان التربوي.
- ✓ ضرورة تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلاب خلال دراستهم في المرحلة الجامعية، إضافة عند بداية التحاقهم بالميدان التربوي.
- دراسة (Webster, 2005) والتي جاءت بعنوان "المعلمون في أولى سنوات الخدمة"، هدفت هذه الدراسة إلى متابعة 11 معلمًا من المعلمين الجدد خلال السنة الأولى من تعيينهم وذلك بغرض التعرف على تطور الأداء الخاص بهم من خلال دراسة الحالة في الأولى، وقد تمت المتابعة الميدانية للمعلمين الجدد في ثلاث مدارس حكومية للمرحلة الثانوية في ولاية نيوجرسي الأمريكية. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى التالي:
- ✓ قوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين خلال السنة الأولى من خدمتهم.
- ✓ المدارس الثانوية ذات التنظيم القوي تطور فيها أداء المعلمين بشكل فاعل وواضح، بينما المدارس ذات التنظيم الضعيف كان أداء المعلمين فيها ضعيفًا.

### الدراسة الميدانية:

عينة الدراسة: تم اختيار عشرين معلمة جديدة حديثة التعيين "خريجات كلية التربية عام 2019-2017".

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، النهج النوعي.

أدوات الدراسة: المقابلات (مقابلات عميقة) وذلك من خلال إجراء مقابلات عميقة مع مجموعة من المعلمات الجدد حديثات التعيين فقد تبينت العديد من الآراء والجوانب التي سيتم سردها وتحليلها في هذه الدراسة.



### تكونت المقابلة من أربعة أسئلة رئيسية تمثلت بالتالي:

1. ما الدعم الذي قدم لك عندما التحقت بالمدرسة كمعلمة جديدة؟
2. ما توقعاتك عن نوع الدعم الذي كان يمكن أن تحصل عليه؟
3. ما مدى تلبية برامج الدعم المهني المقدمة لك من قبل المدرسة لاحتياجاتك الفعلية؟
4. ما هي مقترحاتك التي يمكن أن تقدمها لتطوير نوع الدعم المقدم للمعلمات الجدد؟

### عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

للإجابة عن سؤال البحث والذي تمثل بالسؤال التالي "ما مدى فاعلية برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمين الجدد في المدارس الحكومية القطرية؟"

حيث تم إجراء مقابلات مع عشرين معلمة جديدة حديثة التعيين "خريجات كلية التربية عام 2019-2017"، وتم تحليل النتائج حيث اتضح من المقابلات ما يلي:

### **السؤال الأول:**

#### **الدعم الذي قدم عند بداية الالتحاق بالمدرسة:**

أظهرت نتائج المقابلة أنه لا توجد إجراءات أو سياسات واضحة في المدارس الحكومية لدعم المعلمات الجدد، ويتفاوت هذا الدعم من مدرسة إلى أخرى ولكنه يشمل على التالي:

- حضور دروس مشاهدة في عدد من المدارس بهدف التعلم والاستفادة من تجارب تلك المدارس، إضافة إلى حضور ورش تدريبية داخل المدرسة أو خارجها.
- في حين أن في إحدى المدارس تمثل الدعم المهني من خلال شرح القوانين الإدارية والجزاءات فقط، أما فيما يخص التطوير المهني فقد قُدمت ورشة تدريبية مرة واحدة شهرياً، وكان هذا التطوير عشوائياً روتينياً أي أن جميع المعلومات المقدمة فيه هي معلومات سابقة ومكررة، وقد تم تناولها خلال المرحلة الجامعية، ولم تكن بناءً على الاحتياجات الفعلية للمعلمات الجدد. فعلى سبيل المثال لم يتم تقديم أي ورش تدريبية خاصة بمعايير تصحيح الكتب الدراسية، وغيرها. وهي من الأمور الهامة التي يحتاج إليها المعلم الجديد في بداية تعيينه. وقد لوحظ بأن المدرسة لا تقوم بتقديم هذه المعلومات



للمعلمات الجدد تلقائياً بل كان يستوجب على المعلمة الجديدة أن تذهب لسؤال زميلاتها، للبحث عن أجوبة واضحة ومحددة.

- بالنسبة للفرد المسؤول عن تدريب المعلمات الجدد فقد تفاوتت الإجابات؛ لكن معظمها كانت تشير إلى أن المنسقة الأكاديمية هي المسؤولة عن دعم المعلمات الجدد، وفي مدارس أخرى كانت تشارك النائبة الأكاديمية، ومديرة المدرسة أيضاً في دعم هذه الفئة من المعلمات. على غرار بعض المدارس حيث لم يكن لمديرة المدرسة أو النائبة الأكاديمية أي دور فاعل في عملية التطوير والدعم المهني، حتى أنها لم تكن تعرفهم في بداية الأمر.

### السؤال الثاني:

#### التوقعات عن نوع الدعم الذي كان يمكن أن تحصل عليه المعلمة:

أظهرت نتائج المقابلة، من خلال الإجابة على السؤال الثاني فيما يخص التوقعات عن نوع الدعم المهني

الذي كان يمكن أن تحصل عليه المعلمة الجديدة فقد تباينت الآراء واختلفت وكانت كالتالي:

- أجمعت معلمتان فقط على أنهما قد حصلتا على الدعم المهني الكافي الذي يفوق توقعاتهما، فقد وجدا من قبل الإدارة المدرسية جميع أنواع الدعم المعنوي. وأن الدعم والتوجيه الذي قد تم الحصول عليه كان جيداً، وعمل على تحسين وتطوير الكثير من الممارسات التربوية على عكس مرحلة التدريب الميداني حيث تمثلت توجيهات الأخيرة بالبساطة دون أن يكون هناك أثر في تحسين قدرات ومهارات المعلمة للأفضل.
- في المقابل، البقية أكدن بأنه لم يتوفر لهن أي دعم مهني أو مراعاة من قبل المدرسة، بل على العكس تماماً فقد تعاملوا مع المعلمة الجديدة وكأنها معلمة ذات خبرة؛ حتى أنه لم يتم التطرق لشرح سياسة المدرسة ولوائحها في إحدى هذه المدارس للمعلمات الجدد، بالرغم من أهمية شرح هذه الآليات والسياسات وذلك لتوضيح آلية العمل والإجراءات المعمول بها في المدرسة.

### السؤال الثالث:



### تلبية برامج الدعم المهني المقدمة للمعلمات الجدد من قبل المدارس الحكومية لاحتياجاتهن الفعلية:

أظهرت نتائج المقابلة، من خلال الإجابة على السؤال الثالث عن مدى تلبية برامج الدعم المهني المقدمة من قبل المدارس الحكومية للاحتياجات الفعلية للمعلمات الجدد فقد تباينت الآراء مرةً أخرى واختلفت وكانت كالتالي:

- أجمعت الغالبية على أن برامج الدعم المهني التي تقدم للمعلمات الجدد هي معلومات سابقة قد تم تعلمها وتناولها خلال المرحلة الجامعية، وهي ورش مكررة اعتاد الجميع على ما يُطرح فيها.
- أجمعت الغالبية بأنه قد تم تقديم دعم مهني ودورات تدريبية متنوعة في الجانب الإلكتروني مثل عملية الدخول إلى نظام التعليم الإلكتروني LMS، نظام رصد الدرجات NSIS، كيفية إسناد الخطط الأكاديمية، كيفية التخطيط للدروس، السبورة التفاعلية وغيرها. علمًا بأن جميع هذه المجالات كانت جديدة عليهن، ولم يسبق لهن خوض هذه التجربة من قبل، وقد تلقوا فيها الدعم اللازم من قبل مدارسهن.
- في إحدى المدارس يتم تخصيص يوم الخميس أسبوعيًا كيوم تطوير مهني لجميع منسوبي المدرسة حيث يتم تقديم العديد من الدورات التدريبية والورش المتنوعة التي غالبًا ما تكون بعيدة عن الجانب الأكاديمي، كدورات تطوير الذات، كيفية التعامل مع الناس، والإسعافات الأولية وغيرها. لكن لا تزال هذه الورش لا تلبي الاحتياجات الفعلية للمعلمات الجدد.
- هناك بعض المدارس التي تجبر المعلمات الجدد خريجات كلية التربية للاتحاق ببعض الدورات الخاصة بالتطوير المهني رغم أن هذه الدورات هي ليست لخريجي كلية التربية؛ وعند إخطار إدارة المدرسة بأنه لا يتوجب على خريجات كلية التربية حضور هذه الدورات تبقى إدارة المدرسة على رأيها وتصر على المعلمات الحضور.
- كما لوحظ أن في بعض الدورات التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمات الجدد بشكل عام تكون هي في أصلها مواد متاحة للعامة على شبكة الإنترنت، تم نسخها ولصقها داخل شرائح العرض، أي أن هذه الدورات ليس لها أي قيمة مضافة للمعلمة، ولا فائدة تُذكر منها، حيث تنضم لها المعلمة لأنها إجبارية فقط.



- تميزت بعض المدارس في القيام بحصر الاحتياجات التدريبية للمعلمات الجدد في بداية تعيينهن فوراً، وتوفير دورات تدريبية بناءً على الاحتياج الفعلي لهن، على خلاف بعضها التي لم تُلَقَّ بالألأ لهذه النقطة، وقامت بتقديم الكثير من الدورات التدريبية التي لم يكن من خلفها أي فائدة مرجوة.
- تبين من خلال المقابلات أن ثلاث معلمات صرحن بمدى تلبية برامج الدعم المهني لاحتياجاتهن الفعلية، ومدى الاستفادة التي حققوها من خلال برامج الدعم المهني التي خصصت لهن، حيث أن هذه البرامج ساهمت بصورة فاعلة في تطوير وتحسين أدائهن.

#### السؤال الرابع:

#### المقترحات المقدمة من قبل المعلمات في جانب التطوير والتحسين:

بينت نتائج المقابلة، من خلال الإجابة على السؤال الرابع حيث تنوعت واختلقت المقترحات المقدمة من

قبل المعلمات في جانب التطوير والتحسين وكانت كالتالي:

- أجمعت غالبية المعلمات الجدد على أن أكثر ما تحتاج إليه المعلمة الجديدة في الفترة الأولى هو التعزيز المعنوي وذلك من خلال الإطراء والثناء على الأداء، ومساعدتها على التطوير من خلال تقديم التغذية الراجعة عن الأداء بصورة دائمة ومستمرة.
- اقترح البعض بأنه يجب أن يتم تهيئة المعلمة الجديدة نفسياً لجميع المهام والمسؤوليات التي ستكون مناطة بها، وذلك من خلال تسليمها توصيف وظيفي واضح مدرجة فيها الأدوار والواجبات، إضافة إلى ضرورة تعريف المعلمات الجدد بسياسات ولوائح المدرسة بصورة جيدة حتى لا يتم الوقوع في أي أخطاء مستقبلية تتم عن جهلهم وعدم معرفتهم بسياسة المدرسة ولوائحها.
- اقترحت مجموعة أخرى بأنه يجب الحرص على أن يتم تقديم جميع المعلومات للمعلمات الجدد بصورة متدرجة، وأن يؤخذ بعين الاعتبار أن هذه المعلمة جديدة، ولم يسبق لها أن خاضت العمل في الميدان التربوي.
- اقترحت الغالبية على وجوب الاهتمام والعناية بنوعية الدورات التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمات الجدد حيث أن معظم هذه الدورات هي دورات مكررة، ولا تحقق



- هدفها من ناحية تلبية الاحتياجات الفعلية للمعلمات الجدد، فيجب الحرص على تقديم دورات تدريبية جديدة ومبتكرة ولم يسبق تناولها خلال المرحلة الجامعية وذلك حتى تحقق هذه البرامج التدريبية والدورات فاعلية في تحسين وتطوير الأداء.
- من إحدى المقترحات التي وردت أيضاً هو ضرورة تفعيل التشجيع والتحفيز من قبل الإدارات المدرسية والتي تعمل على تحسين بيئة العمل الخاصة بالمعلمات حيث أن البيئة المحيطة بهن هي بيئة غير محفزة على الإنتاجية، ويتخللها الكثير من المشاكل. فيجب تقديم النصح، والوعي باستمرار لتحسين السلوكيات والممارسات الشخصية فيما بينهن، وتعزيز القيم الإسلامية كالتعاون والاحترام المشترك بين جميع المعلمات.
  - من بين المقترحات التي وردت أيضاً ما قامت بتطبيقه مدرسة ميمونة الابتدائية للبنات حيث أنها فعلت طريقة مميزة في جانب الدعم والتطوير المهني للمعلمة الجديدة حيث قامت بتنفيذ برنامج (صديقتي بالمدرسة/ رفيقتي بالمدرسة) وهو برنامج يهتم بتعيين معلمة قديمة في المدرسة كعضو مساند، ومرشد، ومعاون، ورفيق للمعلمة الجديدة حيث يتم من خلاله تعليم وتوجيه المعلمة الجديد في كل ما يتعلق بالميدان التربوي، وما يخص نظام المدرسة، وفي نهاية رحلة المساندة والدعم يتم تكريم المعلمة المرشدة. أثبت هذا البرنامج فاعليته حيث أنه يساهم في تعليم ومساندة المعلمة الجديدة في شتى النواحي.
  - اقترح البعض بضرورة عدم استغلال المعلمة الجديدة عند بداية تعيينها حيث صرح البعض بأنه يتم استغلالهن من قبل المعلمات التي سبق لهن العمل في المدرسة من سنوات، وذلك من خلال تكليف المعلمة الجديدة بكل المهام والمسؤوليات الصغيرة منها والكبيرة، ووضع جميع الأعمال على عاتقها. ويجب التأكيد هنا على ضرورة توزيع المهام بإنصاف وعدل بين المعلمات، وتحديد المهام والأدوار المنوطة بكل منهن دون أن يتم استغلال أحد على حساب الآخر.
  - إجماع الغالبية على أن كلية التربية في جامعة قطر قد أعدت الطالبات بشكل جيد لخوض الميدان التربوي، وأن الكثير من إدارات المدارس تؤكد على صحة هذا الأمر سواءً كان من ناحية إعداد الخطط قصيرة الأمد، أو الطويلة منها، والتحضير الأسبوعي، وغيرها من المهارات الأخرى.



## النتائج:

أظهرت الدراسة العديد من النتائج وهي كالتالي:

- الدعم المهني المقدم للمعلمات الجدد كان متفاوتاً بين المدارس فهناك منها التي تقدم الدعم المهني النوعي لمعلماته، من خلال حصر الاحتياجات التدريبية، وتوفير دورات تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية. على العكس من بعض المدارس الأخرى التي لا تقدم سوى دورات تدريبية مكررة لا تعمل على تحديد الاحتياجات الفعلية وتلبيتها.
- قدمت القليل من المدارس دعم مهني يفوق التوقعات لدى المعلمات الجدد، والكثير كان دون التوقعات.
- لم تكن لبرامج الدعم المهني المقدمة للمعلمات الجدد الفاعلية المرجوة في أكثر المدارس حيث بلغت نسبة عدم فاعلية برامج الدعم المهني 57%، في حين أن عدد قليل من المدارس قدمت برامج دعم مهني تلبي احتياجات المعلمات الجدد وبلغت نسبة فاعليتها 43%.
- المقترحات المقدمة من قبل المعلمات الجدد تنوعت بين الدعم المعنوي، وابتكار آليات تحفيز وتشجيع مستمرة،

وتقديم

دورات

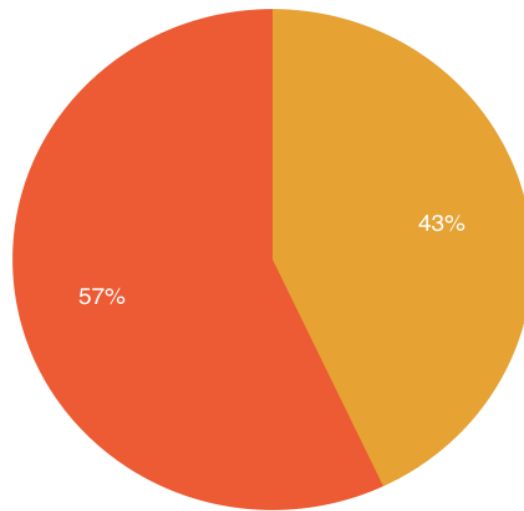
تدريبية

بناءً على

الاحتياجات

الفعلية لهن.

● فاعلية برامج الدعم المهني ● عدم فاعلية برامج الدعم المهني





### شكل (1) نسبة فاعلية برامج الدعم المهني إلى عدم فاعليتها

#### التوصيات والمقترحات:

من خلال نتائج الدراسة فإن الباحثة توصي بالتالي:

- تطوير سياسة واضحة من قبل وزارة التعليم والتعليم العالي خاصة بتدريب وتطوير المعلمات الجدد.
- تشكيل لجنة تابعة لوزارة التعليم والتعليم العالي تعمل على وضع خطة محددة لبرامج الدعم المهني المقدمة للمعلمات الجدد حتى يتم التأكد من حصول جميع المعلمات الجدد في مختلف مدارس دولة قطر على الدعم ذاته من قبل مدارسهن على أن تتألف هذه اللجنة من خبراء تربويين من وزارة التعليم والتعليم العالي، وكلية التربية من جامعة قطر، وغيرها من الجهات ذات العلاقة.
- وجوب تسليم كل معلمة جديدة بطاقة الوصف الوظيفي الخاص بها على أن تكون هذه البطاقة مزودة بجميع المهام والمسؤوليات المناطة بها بشكل تفصيلي.
- وجوب شرح سياسة المدرسة، ولوائحها، وإجراءاتها لجميع المعلمات الجدد بكل التفاصيل دون أن يتم تجاهل أي نقطة، وذلك منعاً للوقوع في الخطأ نتيجة الجهل بسياسات المدرسة.
- وجوب حصر الاحتياجات التدريبية للمعلمات الجدد، وتوفير دورات تدريبية فاعلة بناءً على الاحتياج الفعلي، والتأكيد على أن تكون هذه الدورات خاصة في المجالات التي لم يتم التطرق لها خلال الدراسة في المرحلة الجامعية مثل: كيفية التعامل مع طلاب الدعم الإضافي، وآلية تصحيح الكتب الدراسية، والدفاتر المدرسية، إضافةً إلى كيفية التعامل المناسب والصحيح مع أولياء الأمور.
- بناء شراكات بين المدارس الحكومية والخاصة وذلك بهدف تبادل الخبرات للبرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمات الجدد، وتفعيلها في مدارسهن.
- وضع سياسة تحفيز موحدة لجميع المدارس وتفعيلها لجميع المعلمات الجدد.





## المراجع:

### أ. المراجع العربية:

- آل سميح، محمد (2017) دور الممارسات الإشرافية لمديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس التعليم بمحافظة حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر المديرين والمعلمين الجدد، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 1 (العدد السادس) 32-54.
- أبو ورد، إيهاب والناقعة، صلاح (2009) إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، أعمال مؤتمر: المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول (pp. 1-29) غزة: الجامعة الإسلامية بغزة.
- أبوركبة، علا (2011) دور العملية الإشرافية في الارتقاء بالمعلمين الجدد بالمدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تحسينها، غزة، فلسطين.



- أبوشكير، أحمد (2019) المعايير والمخرجات التربوية في إعداد المعلم الناجح، دمشق، سوريا.
- أحاندو، سيسي (2018) معايير تعيين المعلمين الجدد لمهنة التعليم في ضوء التوجهات الحديثة من وجهة نظر خبراء التربية، مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، المجلد 3 (العدد الأول) 163-137.
- أحمد، لمياء (2016) رؤية مستقبلية لتطوير نظم إعداد المعلم في ضوء بعض الخبرات العالمية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث والعشرين: التعليم والتقدم في دول أمريكا الشمالية، (pp. 459-393) القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية وجامعة عين شمس - كلية التربية.
- الأمين، عدنان (2011) تثمين التعليم كمهنة.
- الترتوري، محمد والقضاه، محمد (2006)، المعلم الجديد: دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعّالة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الترتوري، محمد ونمر، أمين (2013)، مدى مراعاة المبادئ التربوية الحديثة في إعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية بالجامعات الأردنية الرسمية، المجلة العلمية، المجلد التاسع والعشرون (العدد الرابع) 531-490.
- الجريري، عارف (2018) درجة ممارسة مدراء المدارس الأساسية في محافظة عمان بالأردن لتمكين المعلمين الجدد من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 2 (العدد التاسع والعشرون) 51-37.
- الجمال، رانيا (2017) دراسة مقارنة لإرشاد المعلمين الجدد في كل من الصين واستونيا وجمهورية مصر العربي، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، المجلد 41 (العدد الرابع) 229-108.
- الحجازين، عبدالله (2018) فاعلية البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد من وجهة نظرهم في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، مجلة كلية التربية، (العدد 23) 175-145.
- الزامل، غادة (2015) معلم المستقبل، إعدادة وتطويره، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- السكارنة، بلال خلف (2011)، تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة.



- الشرع، أسعد (2018) الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر مديري المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد / إربد في الأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثاني (العدد الثامن عشر) 12-95.
- الطعاني، حسن. (2009). التدريب: مفهومه وفعالياته - بناء البرامج التدريبية وتقييمها. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- العدواني، خالد (2011) إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة.
- الغنام، محمد (2006) دراسة مقارنة لنظام التربية العملية بمؤسسات إعداد المعلم في مصر وبعض الدول، القاهرة، مصر.
- الفراء، غادة (2013) تقييم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث، غزة، دولة فلسطين.
- الكيلاني، أحمد ومصطفى، مهند (2009) تقييم البرنامج التدريبي لمعلمي التربية الإسلامية الجدد من وجهة نظرهم في بعض المديرية التربوية في الأردن، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، المجلد الأول (العدد الثاني) 195-232.
- المخادمة، بدر (2007) تقدير درجة فاعلية البرامج التدريبية للمعلمين الجدد في محافظة إربد من وجهة نظرهم، إربد، الأردن.
- المهدي، ياسر والراسبي، زهرة والبرطماني، نوال (2018) التكيف المنظمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: "دراسة ميدانية" مجلة العلوم التربوية، المجلد 30 (العدد الثاني) 183-211.
- باجرز، خالد (2010)، النمو المهني للمعلم لرفع كفاءته التدريبية في مرحلة التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، دراسة مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر بعنوان (تطوير التعليم: رؤى، ونماذج، ومتطلبات)، 639-624، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بدران، شبل (2013) واقع تكوين المعلم وتمكينه المهني في البلاد العربية، مجلة الطفولة والتربية، المجلد 5 (العدد السادس عشر) 17-80.



- بربخ، فرحان (2012) الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الثالثة، مجلة التربية، المجلد 2 (العدد مئة وإحدى وخمسين) 167-195.
- بروير، دومينيك وأوجستين، كاترين، وإل زيلمان، جيل، ربان، جيرى وجولدمان، تشارلز وستاز، كاتلين وكونستانت، لوي، (2001)، تعليم لمرحلة جديدة، الدوحة - قطر.
- حسونة، نورة (2014) فاعلية برنامج تدريب المعلمين الجدد في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية والصعوبات التي يواجهونها أثناء التدريب من وجهة نظر المعلمين المساندين والمعلمين المتدربين والمشرفين، عمان، الأردن.
- دغش، هالة (2014) فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات تصميم وإنتاج ملف الإنجاز الإلكتروني والاتجاه نحوه لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، غزة، فلسطين.
- دليل البرامج التدريبية للعام الأكاديمي 2018/2019، دولة قطر.
- سكران، محمد (2010)، إعداد المعلم وتنميته ودور الجمعيات والروابط العلمية والمهنية في هذا المجال، مجلة رابطة التربية الحديثة، المجلد الثالث (العدد السابع) 13-22.
- شديفات، يحيى والعليمات، علي (2003) مدى إكساب البرنامج التدريبي للمعلمين الجدد للمهارات التدريسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في إقليم الشمال في الأردن، مجلة كلية التربية بالمنصورة، المجلد 1 (العدد الثالث والخمسون) 100-126.
- عبدالرحمن، عمرو (2019,07,29) رئيس قسم جودة البرامج للشرق: الانتهاء من تدريب وتأهيل المعلمين الجدد أغسطس المقبل، الدوحة، قطر.
- علي، علي (2004) اتجاهات حديثة للتربية العملية بكليات التربية في ضوء التحديات المعاصرة وتغير أدوار المعلم، دراسات تربوية، المجلد الخامس (العدد التاسع) 76-89.
- هواش، دلال (2018) تقويم برامج تدريب المعلمين الجدد في الصفوف الثلاثة الأولى في المدارس الحكومية على مناهج الرياضيات المطورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 26 (العدد الأول) 515-535.



- وزارة التربية والتعليم (2010) برنامج تأهيل المعلمين وإجازتهم قبل الخدمة، المملكة الأردنية الهاشمية.
- وزارة التعليم والتعليم العالي، استراتيجية وزارة التعليم والتعليم العالي 2017-2022، الدوحة - قطر.
- وزارة التعليم والتعليم العالي، مركز التدريب والتطوير التربوي، دليل البرامج التدريبية للعام الأكاديمي 2018/2019، الدوحة - قطر
- وزارة التعليم والتعليم العالي، مركز التدريب والتطوير التربوي، دليل برامج مركز التدريب والتطوير التربوي للعام الأكاديمي 2015-2016، الدوحة - قطر
- وزارة التعليم والتعليم العالي، ملخص الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم والتعليم العالي للعام 2017-2022، الدوحة - قطر.

#### ب. المراجع الأجنبية:

- Brambrett, P. (2000). An analysis of new teacher program in Northern Arizona University. Cited in أحمد، نجاح (2015) إسهام برنامج التأهيل في تحسين أداء المعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية (السادس عشر)، 311-342.
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (Eds.). (2012). Preparing Teachers for a Changing World: What Teachers Should Learn and Be Able to Do. Retrieved from [https://books.google.com.qa/books/about/Preparing\\_Teachers\\_for\\_a\\_Changing\\_World.html?id=5XVe7ovCPYUC](https://books.google.com.qa/books/about/Preparing_Teachers_for_a_Changing_World.html?id=5XVe7ovCPYUC)
- Darling-Hammond, L., Holtzman, D. J., Gatlin, S. J., & Vasquez Heilig, J. (2005). Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effective-



- ness. education policy analysis archives, 13(42), 1-48.  
doi:10.14507/epaa.v13n42.2005
- KCB, A. M. (2016). Training new teachers (HC 798). Retrieved from National Audit Office website: <https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2016/02/Training-new-teachers.pdf>
  - Landau, B. (2001). Teaching Classroom Management: A Stand-Alone Necessity for Preparing New Teachers. In American Educational Research Association Conference. Retrieved from [https://pdfs.semanticscholar.org/2ff0/c89356f64671d2710828c5a1daea3f350dd.pdf?\\_ga=2.230458652.1680248510.1569869444-1181195351.1569869444](https://pdfs.semanticscholar.org/2ff0/c89356f64671d2710828c5a1daea3f350dd.pdf?_ga=2.230458652.1680248510.1569869444-1181195351.1569869444)
  - Myint, S. M. (1999). Japanese beginning teachers' perceptions of their preparation and professional development. Journal of Education for Teaching, 25(1), 17-29. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/loi/cjet20>
  - Stansbury, K., & Zimmerman, J. (2000). Lifelines to the Classroom: Designing Support for Beginning Teachers (KN-00-01). Retrieved from WestEd website: [https://www.wested.org/online\\_pubs/tchrbrief.pdf](https://www.wested.org/online_pubs/tchrbrief.pdf)
  - UK Parliament, & Committee of Public Accounts. (2016). Training New Teachers inquiry (HC 73). Retrieved from <https://www.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/commons-select/public-accounts-committee/inquiries/parliament-2015/training-new-teachers-15-16/>
  - Webster, T. J. (2005). First year teachers their evaluation from per programs per service to the end of organizational frames (Doctoral dissertation). Cited in أحمد، نجاح (2015) إسهام برنامج التأهيل في تحسين أداء المعلمين



[www.mecsaj.com/ar](http://www.mecsaj.com/ar)

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية MECSJ

العدد الثاني والثلاثون ( كانون الأول ) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

غير الحاصلين على مؤهل تربوي من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية  
(السادس عشر)، 311-342.