

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.



الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

2023

إعداد قسم النوع الاجتماعي والشراكات الاستراتيجية

د. كفا العكروش

ختام ملكاوي

مراجعة

د. ياسر العمري

د. خالد النعيمات د. أحمد القواسمة

إشراف

د. يوسف أبو الشعر

فريق جمع البيانات

د. نجوى الدقس

د. غادة العكول

د. أحمد قواسمة

د. خالد النعيمات

ياسر العتوم

د. أفنان المومني

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور

البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الأسباب والمعوقات التي تقلل من دافعية المعلمين والمعلمات إلى حضور البرامج التدريبية من وجهة نظرهم ونظرهن، وتعرف مدى ملاءمة الظروف الزمانية والمكانية واللوجستية وأثرها في الدافعية إلى الحضور، وتعرف دور التخطيط والإعداد للتدريب في تحفيز كلا الجنسين على الحضور، وتعرف مدى تلبية المحتوى التدريبي للمواد المطروحة احتياجات كل من المعلمين والمعلمات في مختلف التخصصات، وهدفت الدراسة أيضاً إلى تعرف كفاءة المدرسين والمدربات ودورها في التحفيز على الحضور من وجهة نظر الجنسين، والكشف عن دور الحوافز المقدمة للمعلمين والمعلمات - إن وجدت - في زيادة الدافعية. ولتحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج النوعي في جمع البيانات من خلال مجموعات التركيز وتحليلها بالأسلوب الاستقرائي، واستخدمت أداة مكونة من مجموعة أسئلة نقاشية لمجموعات التركيز، تكونت العينة من (71 معلماً و83 معلمة) من مديريات التربية والتعليم ل: المفروق، وجرش، والزرقاء الأولى، ومأدبا، والكرك، والعقبة. بينت الدراسة أن الدافعية إلى حضور الدورات التدريبية منخفضة لدى الجنسين بشكل عام، وأن الهدف من الحضور أصبح من أجل تجميع ساعات تدريبية فقط تؤهل المشارك والمشاركة للاستفادة من نظام رتب المعلمين بغض النظر عن محتوى الدورة أو موضوعها أو الفائدة منها، وقد ظهرت فروق بين الجنسين في الأسباب التي تقلل من الدافعية إلى الحضور، تمثلت بالنسبة إلى المعلمات في الأعباء المنزلية التي تنتظرهن بعد ساعات الدوام المدرسي وتتعارض مع أوقات الدورات التي تستمر لساعات طويلة بعد الدوام، لا سيما في ظل عدم توفر حضانات وأماكن خاصة للأطفال، أما المعلمون فتتعارض هذه الدورات مع أعمالهم المسائية. وقد تبين عدم رضا من قبل الجنسين على الزمان والمكان والظروف اللوجستية لعقد الدورات، إذ لا تشجع على التركيز والتفاعل، خاصة إذا كانت المسافة بعيدة مع عدم توفر الماء والطعام لساعات متأخرة، وتمت الإشادة بالدورات التي تطرح من خارج الوزارة وخاصة (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين) وبرامج الشبكات تحديداً من حيث المحتوى وظروف التدريب،

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

وأجمع المعلمون والمعلمات على أن هناك نقصًا في البرامج التخصصية المطروحة؛ فمثلاً، لم يتلق معلمو ومعلمات تخصصات التربية المهنية والفنية أيّ برامج حتى الآن، وهناك ندرة في البرامج المطروحة للمواد التخصصية أيضًا، وقد ظهرت مشكلة بُعد المسافة بين مركز التدريب وأماكن السكن خاصة لدى الإناث اللواتي لا يملكن سيارة، والمبلغ المدفوع مقابل الحضور (3 دنانير يوميًا) لا يكفي بدل موصلات لكلا الجنسين. وقد تبين وجود الوساطة وقلة الشفافية في الإعلان عن الدورات، وأن الوساطة تلعب دورًا خاصة لدى الذكور؛ كون علاقاتهم أوسع مع المديريات وفقًا لآراء الجنسين، وظهرت مشكلة محتوى المواد التدريبية الذي لا يستفاد منه ولا يطبق داخل الغرفة الصفية، أي أنها بعيدة عن الواقع، ولا تنبثق عن الاحتياجات التدريبية لكلا الجنسين، حيث لا توجد آلية جيدة ودقيقة لجمع الاحتياجات التدريبية للمعلمين والمعلمات، كما أن هناك عدم رضا بشكل عام عن الأداء التقليدي للمدرسين والمدربات غير المتخصصين/ات بالتدريب في أغلبهم، بل يتم اختيارهم من أجل المنافع المادية فقط.

أوصت الدراسة بإعداد دراسات لقياس أثر البرامج التدريبية في كلا الجنسين، ومراعاة التخصصات المختلفة في موضوعات الدورات التدريبية بالتوافق مع مسار التنمية المهنية، والاستفادة من تجارب أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في التدريب، وتصميم البرامج التدريبية ومحتوياتها بناء على احتياجات المعلمين والمعلمات المرصودة بما يراعي النوع الاجتماعي، وتوفير بيئات تدريبية مناسبة ومراعية لاحتياجات كلا الجنسين من حيث: المكان، والزمان، وكافة الأمور اللوجستية، إضافة إلى اعتماد مدرّبين ومدرّبات من ذوي المهارات والاختصاص.

مقدمة

يعد التعليم وظيفة مجتمعية لا يمكن الاستغناء عنها في مختلف العصور، وقد بدأت هذه المهنة مع الوجود المبكر للبشر، وعلاوة على أنه يزودنا بالمعرفة والمهارات، فهو أيضًا يزود الأجيال القادمة بالقواعد العالمية والثقافية والمعتقدات السياسية للدول، فالمعرفة هي فكرة مستمرة تتراكم مع كل جيل، وهنا يأتي دور التعليم بنقل هذه المعرفة، ويتم ذلك عن طريق المدارس التي تعد مركزًا للقيام بهذه الأدوار. وقد ازدادت المعرفة في الربع الأخير من القرن العشرين، وأصبحت أكثر وفرة وأسهل

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

للموصول عما كانت عليه، وخاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي تحول العالم بفضل من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة، وهنا ازدادت الحاجة إلى معلمين ومعلمات ذوي قدرة على إدارة المعرفة وخدمة متطلبات القرن الواحد والعشرين، وتجهيز الطلبة بمهاراته، فالمعلم والمعلمة هما من يرسمان المستقبل لمختلف المهن، وقد توسعت مهام هذه المهنة وأصبحت أكثر تعقيداً وعليها واجبات مختلفة فرضها الوقت الحاضر؛ وهذا يفسر ضرورة توافر قدرات ومهارات عليا للعاملين والعاملات في هذه المهنة، ولذلك اتفق الخبراء على أن نجاح الفرد في هذه المهنة يقوم على أساس الرغبة مع امتلاك قدر عالٍ من التأهيل والمعرفة المتقدمة في الميدان وتطوير الذات في الثقافة العامة والانفتاح على التطور (Barkan & Ayda, 2018).

ومن هنا أتت أهمية تدريب وتأهيل المعلمين والمعلمات بوصفها عملية أساسية في تطوير التعليم وأثره في الطلبة، ويرجع تاريخ التدريب للهيئات التدريسية منذ القرن التاسع عشر، فقد أولت بريطانيا اهتماماً كبيراً بتأهيل المعلمين والمعلمات حين نُفذ أول تدريب للشباب ليصبحوا معلمين، وكان هذا إعلاناً لتأسيس أول مؤسسة لتدريب المعلمين فيها، واستمر تطوير التدريب في الولايات المتحدة الأمريكية أيضاً، وكان التركيز على إعداد المعلمين أثناء الخدمة للربط ما بين النظرية والأداء العملي (الخرزاعة، 2019).

وقد اتفق الخبراء على أن فاعلية التدريب تستند على أسس وسياسات متينة، كالتصميم القائم على تقييم الاحتياجات وأخذها في الحسبان؛ لاستدامة حل المشكلات والفضول لدى الطلبة، وتشجيع المعلمين والمعلمات على عكس كل ما يتعلمونه في تعليم الطلبة، وأن تكون ساعات التدريب طويلة ومكثفة حتى يؤثر البرنامج المطروح في سلوك المعلمين والمعلمات، وأن يكون مرتبطاً بالممارسة

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

(النظري بالعملي) ومستمرًا ومتوائماً مع الحوافز، إضافة إلى ضرورة تركيز برنامج التدريب على موضوع واحد يكون هو بؤرة الاهتمام (Tuncel and Cobanoqiu, 2018).

لذلك لا بد أن يمتلك المعلمون والمعلمات الوعي باحتياجاتهم التدريبية واحتياجات التطوير المهني لحياتهم العملية؛ للحصول على وضع أفضل في المهنة، فالشعور بالحاجة هو ما يجعل الفرد يسعى للحصول عليها، ومن ثم الشعور بالرضا عن مخرجاتها، مع الأخذ في الحسبان أن الاحتياجات التدريبية تختلف من شخص لآخر، وعملية اكتشاف الاحتياجات للمتدربين والمتدربات تقوم على جمع المعلومات وتحليلها، إذ إن عملية التحقيق في الاحتياجات وتحليلها هي قلب عملية تصميم البرنامج التدريبي والمرحلة الأولى والمهمة، ثم يأتي دور الحوافز لحضور هذه التدريبات التي تتطور مع الأفراد خلال فترة حياتهم، وتصنف إلى معرفية، واجتماعية، وعاطفية، وبيولوجية، وقد تكون داخلية نابعة من داخل الشخص ودافعيته للوصول إلى أهدافه، أو خارجية تتضمن مكافآت ورتب تطوير للمهنة، وعلاوات وترقيات (Karanikola, Giantsiou & Karanikola, 2018).

ومن ناحية أخرى فإن مستوى تنظيم التدريب قد يعيق فاعلية التطوير المهني للمعلم والمعلمات، إذ إن عدم كفاية مصادر التطوير المهني بما فيها محتوى المناهج التي يُحتاج إليها قد يؤدي إلى عدم المساواة ويعيق الجهود لتحسين المدارس، كما يعدّ الفشل في مواءمة السياسات نحو مجموعة متماسكة من الممارسات عائناً رئيساً أيضاً (Hammond, Hyler Gardner & Espinoza, 2017).

أما أنظمة التدريب في الدول المتقدمة، كألمانيا وفنلندا وكوريا الجنوبية، فتمرّ بمراحل عدة تتمثل ب: مرحلة ما قبل الخدمة (التكوين الأولي)، ثم مرحلة المعلمين الجدد، ثم مرحلة أثناء الخدمة، وأخيراً تعليم خبرات إضافية. أما في الدول النامية فنقتصر على المرحلتين: الأولى، والثانية، مع أن

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

تدريب المعلمين عالمياً يقوم على أربعة مناهج مختلفة يمكن تحديدها مرتبة من حيث الأقدمية، فأولها المنهج التقليدي القائم على فكرة أن لدى المعلمين والمعلمات معرفة بكل شيء، وثانيها المنهج السلوكي الذي يرى امتلاكهم مهارة تغيير السلوك، وثالثها المنهج المعرفي الذي يرى أن عليهم تطوير عقول الطلبة، وأصبح النموذج المتوقع هو المعلم الخبير، أما المنهج الرابع فهو الهيكلي القائم على تطوير تعليم المعلم باستمرار ليأتي بتعليم فاعل للطلبة، أي أن الطالب هو المحور (Barkan & Ayda, 2018).

وفي الأردن أخذ جانب إعداد المعلمين والمعلمات أهمية كبيرة، وخاصة بعد خطاب العرش السامي عام (1985) الذي وجه فيه جلالته المغفور له الملك الحسين بن طلال بضرورة مراجعة الواقع التربوي وتقييمه؛ للوقوف على مواطن الضعف والقوة، والعمل على تطويرها بالمستوى المطلوب، ثم جاء المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي عام (1987) برعاية ملكية، وتمت الاستجابة لتوصياته بوضع قانون التربية والتعليم المؤقت رقم (27) للعام (1988) الذي عُرف بعد عودة الحياة البرلمانية بقانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة (1994)، وهو القانون النافذ حتى اللحظة، ويشترط على أي معلم ومعلمة في القطاع الخاص أو الحكومي الحصول على إجازة مهنة التعليم، ثم صدر نظام كلية تأهيل المعلمين العالية لسنة (1989) لمنح درجة البكالوريوس، وبعد ذلك صدر نظام التدريب والتأهيل التربوي رقم (59) لسنة (1993) الذي أولى لجنة تدريب وتأهيل مهمة دراسة كل ما له علاقة بالتدريب والتأهيل، ثم أنشئ مركز التدريب التربوي عام (2009) ضمن هيكل الوزارة؛ بهدف تطوير الخبرات والمهارات المهنية والتكنولوجية والتربوية والمعرفة العلمية عن طريق تنفيذ برامج متخصصة للمعلمين والمعلمات وكافة الوظائف الأخرى في وزارة التربية والتعليم، ثم بدأ مشروع إصلاح التعليم نحو اقتصاد

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

المعرفة (1) عام (2002)، وفيه قُدمت تدريبات على أدوات التفكير، يليه مشروع إصلاح التعليم نحو اقتصاد المعرفة (2) الذي شمل برامج تدريب للمحافظة على جودة التعليم لدى الطلبة السوريين عام (2013) عن طريق تدريب المعلمين والمعلمات على التعامل مع النواحي النفسية والاجتماعية للطلبة وضرورة نبذ العنف (الشوابكة، 2020).

حديثاً قامت وزارة التربية والتعليم بتطوير معايير وطنية للتنمية المهنية للمعلمين والمعلمات تتناسب البيئة التربوية الأردنية وتتفق مع إطار سياسة المعلم والرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات والإطار العام للمناهج والتقويم في ضوء الرؤية الوطنية للأردن لعام (2005)، واستراتيجية الموارد البشرية وخطة التطوير التربوي المنبثقة عنها، والمناهج الوطنية الأردنية المطورة التي تعد مرتكزات تربوية أكثر ارتباطاً بالمعايير المهنية الوطنية للمعلمين، دون إغفال أن المناهج المطورة تأتي بتحديات جديدة لتحقيق نتائج تعليم الطلبة، مثل: النظريات التربوية الحديثة، والنمو المعرفي والتكنولوجي المتسارع، والتطبيقات الحديثة للتدريس والتقويم، التي تتطلب لمواجهتها تطوير الأداء المهني للمعلمين في ضوء معايير مهنية وطنية تتطلبها العملية التعليمية التعلمية (وزارة التربية والتعليم، 2020).

وقد أجريت دراسات عديدة بحثت في تدريب المعلمين والمعلمات والمعوقات التي تحد من فاعلية هذا التدريب في عدة دول، منها دراسة عطوان والمزين (2008) التي هدفت للوقوف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها، ومعرفة ما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات عدة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، تخصص المعلم، المديرية التي يتبع لها المعلم)، واستُخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (485 معلماً ومعلمة) وتشكل (20%) من مجتمع الدراسة من معلمي الصفوف (6-10)

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

للعام الدراسي 2008/2007. وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة (69.9%) من العينة تقرّ بوجود معوقات للتدريب لدى المعلمين والمعلمات في محافظة غزة، وأن نسبة عالية من المستجيبين والمستجيبات (69.8%) تعزو المعوقات إلى عدم وجود حوافز مادية ومعنوية، ونسبة (74.3%) تقرّ بوجود معوقات تعود إلى عدم تلبية الاحتياجات التدريبية، ونسبة (71%) ترى أن المعوقات في أوقات الدورات التدريبية التي تتعارض مع أوقات العمل في المدرسة، ونسبة (2,71%) ترى أن المعوقات في الأساليب التقليدية المستخدمة في التدريب. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمعلمات، وأخذ احتياجاتهم في الحسبان، واختيار الزمان والأساليب المناسبة للتدريب.

وهدفت دراسة أبو سالم (2010) إلى تعرف معوقات تدريب معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة والتحقق مما إذا كانت هناك فروق وفقاً لبعض المتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (101 معلمة) و(66 معلماً) في تخصص التربية الرياضية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وبينت الدراسة أن أكثر المعوقات من وجهة نظر العينة هي معوقات مرتبطة ب: جهة الإشراف على التدريب، والمدربين، ووقت عقد الدورات، والإمكانات والأدوات، ومكان التدريب، ومدة البرنامج، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى معوقات تواجه معلمي ومعلمات التربية الرياضية في التدريب أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية وبنائها وفقاً لاحتياجات المعلمين والمعلمات، والتكامل ما بين برامج قبل الخدمة وأثناء الخدمة، وتوفير أماكن مناسبة، والاهتمام بأساليب تدريب حديثة، وتقديم حوافز مادية ومعنوية، واختيار الوقت المناسب، وتنوع أساليب التدريب.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

أما دراسة العتيبي (2017) فهدفت إلى تعرف معيقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات، وتعرف إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيري المسمى الوظيفي ونوع المدرسة، واستُخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (80) معلمة ومديرة من مدارس حكومية وأهلية في مراحل التعليم العام في مدينة الرياض. وأظهرت النتائج أن المعيقات الإدارية كانت في المرتبة الأولى من وجهة نظر المستجيبات؛ وذلك بسبب مركزية الإدارة وكثرة المدارس التي تنضم إلى إدارة التدريب وكثرة ضغوط العمل، وجاءت المعيقات الفنية أثناء الخدمة في المرتبة الثانية، وتتعلق بالمؤهلات الفنية لدى القائمين على التدريب وزيادة الوعي، وبينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مديرة أو معلمة)، وأيضاً توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المعيقات الإدارية والشخصية تعزى لمتغير نوع المدرسة (حكومية أو أهلية) لصالح المدارس الحكومية.

وفي دراسة قام بها (Panagiotopoulos, Giantsiou & Karanikola, 2018) هدفت إلى التحقق من أثر الحوافز التي تحفز المعلمين والمعلمات على حضور برامج التدريب والمعوقات التي تواجههم في جهودهم لتحقيق ذلك، وخاصة المعلمات والمعلمين الذين يعيشون في المناطق النائية والمدارس الابتدائية صعبة الوصول في جنوب اليونان. وقد أجريت الدراسة على معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية للعام الدراسي (2017-2018)، واستُخدم المنهج الكمي لجمع البيانات، وقد استهدف المسح (37) مدرسة ابتدائية و(40) روضة من مختلف الأعمار وسنوات الخدمة والتخصصات في التعليم الأساسي، وقد أجاب عن الاستبانة (96) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن المحفز القوي لحضور برامج التدريب هو موضوع البرنامج وربطه بين النظرية وواقع المدارس؛ أي أن محتوى البرنامج

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

هو المحفز الرئيس لمشاركة المعلمين والمعلمات، كما أن استجابة البرامج إلى احتياجاتهم التدريبية هي تحفيز آخر وخاصة المشكلات التي يواجهونها داخل الغرفة الصفية، وهناك عائق آخر وهو مكان التدريب، إذ يرغبون في أن يكون التدريب ضمن مكان السكن أو العمل نفسه، خاصة أنهم في مناطق نائية وصعبة الوصول؛ لأن التدريب يتحدد بمركز حضري أو عاصمة، ومن المعوقات أيضًا عدم ملاءمة الوقت مع الالتزامات الوظيفية المهلكة. وأوصت الدراسة بضرورة تحديد احتياجات المعلمين والمعلمات في البرامج التدريبية والتحقق منها، وأخذ آراء المعلمين والمعلمات بتحديد المكان والزمان والمحتوى التدريبي، وتوفير الحوافز، وتحديد المعوقات التي لا تشجع على الحضور.

أما دراسة (Tuncel & Cobanoglu, 2018) فقد هدفت إلى التحقق من المرجعيات والاقتراحات للمعلمين المبتدئين في التدريب أثناء الخدمة الذي تم تنظيمه في مجال برنامج المعلمين الجدد، واستُخدم في الدراسة المنهج الوصفي، وأجريت على (494) معلمًا ومعلمة مبتدئين شاركوا في برنامج المعلمين الجدد في تركيا خلال العام (2015-2016) بواقع (69% نساء و31% رجالًا)، واستُخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتضمنت أسئلة مفتوحة. ومن نتائجها: الافتقار إلى تحليل دقيق لاحتياجات المعلمين والمعلمات أثناء التخطيط للتدريب، إذ إن تجاهل هذه الاحتياجات سبب لعدم صحة استخدام الوقت والموارد البشرية والمالية، ويؤدي إلى تقليل حماس ودافعية المشاركين والمشاركات. ومن نتائجها أيضًا أن برامج تدريب ما قبل الخدمة التي تنظمها الحكومة لا تركز على المعرفة الموجودة لديهم لتطويرها، وبينت الدراسة أهمية تزويد المعلمين والمعلمات بمهارات المهنة والمواقف والقيم، وتبين أن الخبرة المهنية وطرق الاتصال تؤثر في عملية التدريب أثناء الخدمة، وهذا يجب أن يكون متضمنًا في تخطيط برامج التدريب. وظهرت معوقات تعزى إلى عدم ملاءمة أماكن

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

التدريب والظروف اللوجستية والصحية، مما يعيق تفاعل المعلمات والمعلمين، ومعوقات أخرى تتعلق بالأساليب التدريب التقليدية التي لا تسمح للمتدربين والمتدربات بالتفاعل مع الأقران وبيئة التطوير الوظيفي، ولا تسهم في التطوير الشخصي والمعرفي والعاطفي للمعلمين والمعلمات. وأوصت الدراسة بضرورة أن يراعي التخطيط للتدريب تنظيم الوقت والمكان أكثر، واستمرارية تقييم البرامج التدريبية أثناء التطبيق، والانتقال من المنهج التقليدي إلى أساليب متقدمة تطور مهارات المعلم والمعلمة.

في حين هدفت دراسة (Ayda & Baskan, 2018) إلى تحديد مشكلات تدريب المعلمين والمعلمات العاملين والعاملات في المدارس الابتدائية شمال قبرص بناء على آراء هيئة التدريس ومديري ومديرات المدارس وأعضاء النقابة، وقد استُخدم فيها منهج البحث النوعي، وتكونت مجموعة الدراسة من (24) شخصًا: ستة معلمين في المدارس الابتدائية في وزارة التربية شمال قبرص، وستة مديري مدارس وستة نقابيين من المجلس الإداري لنقابة المعلمين القبرصية التركية، وستة عاملين من جامعات شمال قبرص، وُحُلَّت البيانات باستخدام المنهج الاستقرائي. أظهرت الدراسة عدم كفاية تطبيق الدروس في نظام برامج التدريب، وعدم وجود معايير في عملية اختيار المرشحين للتعليم حاليًا وعدم السيطرة عليها، وعدم كفاية التعليم التربوي، ومشاكل الإشراف خلال فترة الترشيح وتعيين المعلمين لمصالح سياسية. ومن نتائجها أيضًا أن عملية تدريب المعلمين أصبحت مهنة من أجل الربح فقط، وأن أعضاء الهيئة التدريسية لا يطورون أنفسهم بما فيه الكفاية، وعدم التخطيط الجيد للتدريب أثناء الخدمة، وأن هناك تقصيرًا في متابعة المعلمين ولا تقدم لهم الإرشادات الكافية. وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على تطبيق الدروس خلال التدريب، وضرورة تفعيل دور المشرفين والمشرفات الذين يتم إرسالهم لمتابعة المعلمين والمعلمات.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

وفي دراسة الخزاعلة (2019) التي هدفت إلى تعرف المعوقات التي تواجه المعلمين في قسبة المفرق من وجهة نظرهم، استُخدم المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس قسبة المفرق البالغ عددهم (3830) معلمًا ومعلمة خلال الفصل الأول للعام الدراسي (2017-2018)، أما العينة فتكونت من (205) معلمين ومعلمات اختيروا عشوائياً. وأظهرت الدراسة أن معوقات تدريب المعلمين جاءت متوسطة، وأعلى درجة موافقة كانت في مجال معوقات منهجية وآلية التدريب بمتوسط حسابي (3,15) ثم مجال معوقات التقويم بمتوسط حسابي (3)، وجاءت المجالات كافة متوسطة، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وأن المعوقات أكثر لدى من يحملون البكالوريوس ولمتغير الخبرة لصالح أصحاب خبرة أقل من (5) سنوات، وأن هناك فروقاً تعزى للمرحلة التعليمية ولسنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات. وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بزيادة تقنين الدورات التدريبية عن طريق مسح حاجات المتدربين، وتكثيف الدورات، والتركيز على تحفيز المتدربين مادياً.

من استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية نلاحظ أنها جميعها توافقت على وجود معوقات تواجه المعلمين والمعلمات أثناء حضور البرامج التدريبية وفي مختلف الدول، وتبين أن من أهم المعوقات عمليات تخطيط البرامج التدريبية، إذ إن هذه العملية لا تتضمن تحليلاً دقيقاً لاحتياجات المعلمين والمعلمات التدريبية؛ كدراسة كل من عطوان والمزين (2008) ودراستي (Panagiotopoulos et al, 2018; Ayda & Baskan, 2018)، فالتخطيط لا يأخذ خبرات المتدربين والمتدربات المهنية في الحسبان عند تصميم البرنامج التدريبي، ما ينتج عنه ضعف التدريب، ومن ثم ضعف استخدام الموارد المالية والبشرية والوقت، ما يترتب عليه قلة ضعف حماس

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

ودافعية المشاركين والمشاركات إلى الحضور (Tuncel & Cobanoglu, 2018)، كما أن ربط محتوى البرامج التدريبية النظري بواقع المدارس ومدى تقديم مهارات للمتدربين والمتدربات حول تطبيق الدروس خلال البرامج التدريبية (Panagiotopoulos et al, 2018; Ayda & Baskan, 2018;) (Tuncel & Cobanoglu, 2018) يحفز المعلمين والمعلمات على الحضور، ويسبب استخدام أساليب التدريب التقليدية وعدم توفر الإمكانيات ضعف استخدام أدوات مطورة توائم تطورات العصر؛ أي أنها لا تسهم في تحقيق التطور الشخصي والمعرفي والعاطفي للمعلمين والمعلمات عطوان والمزين (2008) وأبو سالم (2010) و(Tuncel & Cobanoglu, 2018). وتبينت معيقات أخرى ذات علاقة في مكان عقد الدورات غير المناسب للمتدربين والمتدربات وخاصة في المناطق النائية، مما يعيق تفاعلهم ودافعيتهم للحضور، كما أن وقت الدورات قد يتعارض مع أوقات العمل والواجبات الأخرى فيعيق المشاركة فيها. وظهرت معيقات فنية قد تعود إلى مدى توافر المواصلات، ومهارات المدربين والمدربات وقدرتهم على تحقيق أهداف البرامج التدريبية، وأن للحواجز المادية والمعنوية دوراً كبيراً في تحفيز المعلمات والمعلمين على الحضور. أما ما يتعلق بالعلاقات بين المتغيرات ومعيقات التدريب، فقد أظهرت بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة والمرحلة (الخرحلة، 2018)، في حين لم تظهر هذه الفروق في دراسات أخرى (أبو سالم 2010).

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ذات الصلة التي تم عرضها سابقاً بأنها تسعى لبيان الفروق الجندرية بين كل من المعلمات والمعلمين من وجهة نظرهن ونظرهم في حضور البرامج التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال المنهج النوعي، وتسعى إلى تسليط

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الضوء على أهم هذه المعوقات التي تحد من الدافعية إلى حضور هذه البرامج من منظور النوع الاجتماعي في الأقاليم الثلاثة (الشمال، والوسط، والجنوب).

مشكلة الدراسة:

يعد المعلمون والمعلمات المدربون والمُمكنون بالتدريب الجيد المفتاح الرئيس لإعداد جيل من الطلاب والطالبات منتهم، ومتسلحٍ بالعلم والمعرفة، ومواكبٍ للتطورات العلمية والتقنية، وقد أولت دول كثيرة تدريب المعلمين وإسنادهم مزيدًا من الجهد؛ لأن التدريب هو المفتاح الرئيس لتطوير مهنة التعليم، وهي تعمل على سدّ الاحتياج والنقص وتلبيته لدى المعلمين والمعلمات، لذا لا بد أن تكون عملية التدريب مبنية على واقع احتياجات المعلمين والمعلمات التدريبية، ومتوافقة معها بأدوات وأساليب مراعية للتقدم المعرفي والتقني إضافة للنوع الاجتماعي بما ينعكس إيجابًا على هذه المهنة، ولا بد أيضًا أن يكون هذا التدريب مستمرًا وكافيًا (Tuncel & Cobanoglu, 2018)، وقد جاء في تقرير للبنك الدولي بحسب مسح أجري على (38) دولة متقدمة ونامية أن (91%) من المعلمين والمعلمات خضعوا لبرامج تطوير المهنة، إلا أن التقرير نفسه انتقد عدم كفاية هذه البرامج وعد ملاءمة الطرق التقليدية لتطوير المعلمين والمعلمات، ومن هنا فإن وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية تقدم برامج تدريبية متنوعة ومدرسة لكافة المعلمين والمعلمات في مدارسها، ولمعرفة مدى تلبية هذه البرامج للاحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها المعلمون والمعلمات في الميدان التربوي، أجرى فريق البحث عددًا من اللقاءات الميدانية مع المعلمين والمعلمات للوقوف على مدى رضاهم عن البرامج التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم، وارتباطها بالاحتياجات التدريبية المطلوبة، سواء أكان ذلك عند المعلمين أو المعلمات، ومن هذا المنطلق سعت الدراسة الحالية للوقوف على الفروق بين الجنسين من

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي

تحد من المشاركة فيها؛ وذلك بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) هل يحضر المعلمون والمعلمات الدورات التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم؟.

إذا كانت الإجابة (نعم)، فما الدورات التي تم حضورها؟ وإذا كانت (لا) فما الأسباب؟ وهل هناك

فرق بين أسباب تقليل الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية بين المعلمين والمعلمات؟

2) هل للظروف الزمانية والمكانية واللوجستية دور في حضور المعلمين والمعلمات أو عدم

حضورهم وحضورهن الدورات من وجهة نظرهم ونظرهن؟.

3) ما رأي المعلمين والمعلمات في تخطيط الدورات التدريبية؟ وهل يؤثر ذلك في قرار حضورهم

وحضورهن الدورات؟.

4) ما مدى الاستفادة من البرامج التدريبية؟ وهل هي نابعة من الاحتياجات المهنية والمهارية

للمعلمين والمعلمات؟

5) ما رأي المعلمين والمعلمات في كفاءة المدربين والمدربات؟ وهل يؤثر ذلك في الدافعية إلى

حضور الدورات والرغبة فيها؟

6) هل يحصل المعلمون والمعلمات على حوافز ناتجة من برامج التدريب؟ وما مدى تأثير ذلك

في الرغبة في حضور البرامج والدافعية إليها؟

7) ما المقترحات المقدمة لزيادة تحفيز المعلمين والمعلمات لحضور البرامج التدريبية من وجهة

نظرهم ونظرهن؟

هدف الدراسة:

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الأسباب والمعوقات التي تقلل دافعية المعلمين والمعلمات إلى حضور البرامج التدريبية من وجهة نظرهم ونظريهم، وتعرف مدى ملاءمة الظروف الزمانية والمكانية واللوجستية وأثرها في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية من وجهة نظر الجنسين، إضافة إلى تعرف دور تخطيط التدريب في تحفيز كلا الجنسين من المعلمين والمعلمات على الحضور، والكشف عن أهمية محتوى البرامج التدريبية وما إذا كانت تلبي احتياجات كلا الجنسين المهنية والمهارية، وتعرف دور كفاءة المدربين والمدربات في التحفيز على الحضور، ودور الحوافز في حال وجودها في تحفيزهم وتحفيزهن على الحضور أيضًا. وهدفت الدراسة أيضًا إلى أخذ مقترحات لجعل التدريب أكثر تحفيزًا ودافعية إلى الحضور من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين، هما:

الأهمية العلمية: تضيف هذه الدراسة موضوعًا جديدًا إلى المعوقات التي تواجه المعلمين والمعلمات من منظور النوع الاجتماعي، إذ تلقي الضوء على الفروق في احتياجات كلا الجنسين وظروفهما التي قد تحول دون حضور دورات التدريب.

الأهمية العملية: يمكن لهذه الدراسة أن تجعل السياسات المتبعة داخل الوزارة تأخذ في حسابها المعوقات واختلافها بين المعلمين والمعلمات عند تخطيط التدريب، من حيث: اختيار المكان والزمان، والمحتوى، وأساليب التدريب.

حدود الدراسة:

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

✓ الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة مجموعة من المعلمين والمعلمات من مدارس وزارة التربية والتعليم من الأقاليم الثلاثة (الشمال/ الوسط/ الجنوب).

✓ الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2022/2021

مصطلحات الدراسة:

- **تدريب المعلمين:** يعرف تدريب المعلمين إجرائياً بأنه العملية التي تقوم على تنمية العاملين والمعلمات بهذه المهنة شخصياً ومهنياً، إذ يتم تزويدهم وتزويدهن بالمعرفة والمهارات والاتجاهات، وهي مجموعة من الأنشطة الفعلية التي تهدف إلى تحسين تلك المعرفة والمهارات للفرد بهدف ملء فجوات التعليم الأساسي (Panagiotopoulos et al, 2018). وعرفه السكارنة (2011) بأنه عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات الفرد وقدراته، وزيادة معلوماته، وتحسين سلوكه واتجاهاته، مما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفاعلية.

- **المعوقات:** هي الأسباب أو الصعوبات أو المشكلات أو العوامل التي تعرقل تحقيق الأهداف المخطط لها من عملية تدريب المعلمين والمعلمات (الخرزاعلة، 2019)، أما الزهراني (2010) فعرفها بأنها جميع ما يعترض البرنامج التدريبي من صعوبات وعوائق إدارية وفنية واجتماعية تحول دون تنفيذ البرنامج على أكمل وجه.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء الطريقة والإجراءات المتبعة في إنجاز هذه الدراسة، إذ يقدم وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها، والعينة وكيفية اختيارها، والأداة المستخدمة فيها،

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

وإجراءات جمع البيانات عن طريق مجموعات التركيز، وتحليلها بالأسلوب الاستقرائي، إذ صُنفت البيانات إلى مجموعات، ثم صُنفت المجموعات إلى محاور للتوصل إلى الأنماط التي تمثل نتائج الدراسة، وقد استخدمت أداة مكونة من عدد من الأسئلة النقاشية لمجموعات التركيز.

مجتمع الدراسة والعينة:

تكوّن مجتمع الدراسة من كافة معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم العاملين في المدارس الحكومية، واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية عنقودية شملت: مديرتين من إقليم الشمال (المفرق، جرش)، ومديرتين من إقليم الوسط (الزرقاء الثانية، ومأدبا)، ومديرتين من إقليم الجنوب (الكرك، والعقبة)، وبلغ عدد المشاركين (154) مشاركًا ومشاركة بواقع (71) معلمًا و(83) معلمة، موزعين على (12) مجموعة تركيز مقسمة مناصفة على كلا الجنسين، وقد كانت أعداد المعلمين والمعلمات في مجموعات التركيز وفقًا للجدول الآتي:

عدد المعلمين والمعلمات المشاركين في مجموعات التركيز بحسب المديرية		
عدد المعلمين	عدد المعلمات	مديرية التربية والتعليم
11	12	المفرق
12	19	جرش
10	13	الزرقاء الثانية
16	12	مأدبا
12	17	الكرك
10	10	العقبة
71	83	المجموع
154		

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

أداة الدراسة

لغايات إنجاز هذه الدراسة وتحقيق أهدافها، استُخدمت أداة مجموعات التركيز (Focus Groups) أداة بحث، فتم مراجعة الأدب والدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، وجمع عدد من الفقرات والأسئلة بوصفها محاور رئيسة، ثم عُقدت جلسة للعصف الذهني حضرها الباحثون، وأعضاء من مديرية البحث والتطوير التربوي، وقد طرحت الفقرات واحدة تلو الأخرى، ونوقشت، وأضيفت أسئلة جديدة، وأدخلت تعديلات على الأسئلة السابقة، واستقرت النسخة النهائية على (7) محاور رئيسة تغطي موضوع الدراسة.

تحليل البيانات:

بعد الانتهاء من جمع البيانات قُرئت قراءة معمقة وتفصيلية، وصُنفت إلى سبعة محاور أساسية بحسب أسئلة الدراسة، ثم قُرئت البيانات والأفكار الخاصة بكل مجال وصُنفت في جوانب فرعية بحسب ارتباطها ببعضها البعض، وسُميت هذه الجوانب بحسب محتوى أفكارها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

يهدف هذا الجزء إلى عرض النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة عبر تحليل أدواتها النوعية ومناقشتها، وذلك بعد إجراءات عملية جمع البيانات، مع الأخذ في الحسبان متغير النوع

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الاجتماعي لبيان الفروق بين آراء المعلمين والمعلمات، وتالياً نتائج الدراسة ومناقشتها بصورة متسلسلة وفق أسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: هل يحضر المعلمون والمعلمات الدورات التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم؟.

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلِّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة في ما يتعلق بهذا الجانب، فأكد المعلمون والمعلمات في مجموعات التركيز أن وزارة التربية والتعليم تطرح برامج للتدريب منذ سنوات، أما من حيث تخصصية هذه الدورات فقد أفاد معظم المشاركين في مختلف مديريات التربية والتعليم في الأقاليم الثلاثة (المفرق، وجرش، والزرقاء الثانية، ومادبا، والكرك، والعقبة)، بأن الدورات التدريبية التي طُرحت في السنوات الأخيرة كانت عامة لمختلف التخصصات، وقد تمثلت هذه الدورات بعدة أبعاد شملت: المناهج المطورة حسب التخصص، والمعلمين الجدد، والفاقد التعليمي، والمعلم الموجّه (وجاهياً + عن بُعد)، والمعايير المهنية، والنوع الاجتماعي، والتربية الإعلامية، والتفكير الناقد في اللغة العربية، ودورة "الأقصى كل السور"، والمواد المساندة، والتدريس التأملي، والنماذج الاجتماعية ICDL، واستدامة البيئة، وجسور التعلم، والشبكات، وبيئة مدرسية آمنة، وإنترنت، والتأمل الذاتي، والرفاق النفسي.

أما من حيث عدد الدورات التي يشارك فيها المعلمون والمعلمات، فقد اختلفت الآراء في مجموعات التركيز حول ذلك، وتباين العدد ضمن المدى (1 - 7) دورات للمعلم أو المعلمة، وتبين عدم حضور عدد قليل منهم أي دورة، وقد يعود هذا التباين بالحضور إلى عوامل عدة، منها التخصصات، فقد أفاد أغلب المشاركين والمشاركات أن الدورات تأتي لمعلمي ومعلمات المرحلة

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الدراسية الأولى، وخاصة تلك البرامج المطروحة من خارج الوزارة، وهناك عدد قليل من الدورات التدريبية تطرحها أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين عن طريق برامج الشبكات لتخصصات (العلوم والرياضيات والتربية الإسلامية)، إلا أنها لا تغطي جميع معلمي ومعلمات المملكة ويعزى هذا إلى الإمكانيات المحدودة، إلا أنها طُرحت حديثاً لمعلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم لمحافظة العقبة، في حين لم يكن هناك أي دورات لتخصصات التربية الفنية والمهنية في كافة المديريات؛ نظراً لعدم توفرها. أما معلمو ومعلمات اللغة الإنجليزية فالدورات نادرة جداً، وفي تخصص التربية الرياضية أشارت المعلمات إلى أنها قليلة، وأن حضور المطروح منها يواجه بعائق المسافة ما بين مكان السكن ومركز الدورات الذي يكون دائماً في العاصمة، رغم أن هذه الدورات مفيدة وتطرحها غالباً جهات خارجية، وعلى سبيل المثال، تستطيع معلمة واحدة في كل من مديرتي جرش والكرك حضور الدورات في عمان، أما معلمو التربية الرياضية الذكور في كل من مديرية المفرق ومادبا والكرك والزرقاء الثانية فقد أشاروا إلى أن حضورهم للدورات قليل أيضاً، وأن الوساطة تدخل في اختيار المعلمين المشاركين، وخاصة إذا كانت مدفوعة الأجر، وقد عبر بعض المعلمين بـ "الدورات لناس وناس"، وهذا ينطبق على الدورات الأخرى. أما بالنسبة للرجبة في حضور الدورات التي تطرح والدافعية إليها، فقد أجمع كافة المعلمين والمعلمات على أن الهدف منها أصبح لاحتسابها في رتب المعلمين؛ أي أن الاهتمام أصبح لجمع ساعات للترقية بغض النظر عن محتوى الدورة أو موضوعها أو الفائدة منها، وأنه لم يعد هناك اهتمام بحضور ورش توعية أو تدريب إذا كانت غير مرتبطة بمسار التنمية المهنية.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

أما بالنظر إلى مدى التزام الحضور بالدورات المطروحة والتفاعل معها، فقد ظهر اتفاق بين أغلب المعلمين والمعلمات على أن المعلمات أكثر التزامًا وتفاعلاً من المعلمين، في حين أشارت فئة مديرية العقبة إلى التزام كلا الجنسين، وأنه بسبب هذا الالتزام والتفاعل يفضل المشرفون والمشرفات التعامل مع مدارس الإناث، في حين يشعرون بعدم جدية المعلمين في الاستفادة من هذه الدورات، وأن هناك اعتقادًا سائدًا عند كلا الجنسين أن المعلمات أكثر اقتناعًا بالمهنة، ويشعرون أنها مناسبة لهن أكثر من الذكور، وهذا ما يجعلهن يلتزم بحضور الدورات المطروحة، في حين أشار معلمو مديرية المفرق أن المعلمات يلتزم بحضور بسبب خوفهن من العقوبات ومن تسلط المديرات، أما المعلمون فلا يخافون ويعرفون حقوقهم أكثر.

أعربت المجموعات أن الفائدة المالية تعدّ عاملاً مؤثرًا لكلا الجنسين، إذ تبين أن من أسباب عدم تشجّع أغلب المعلمات على حضور الدورات هو عدم وجود حضانة، سواء أكان للأطفال أو لمن هم بعمر أكبر قليلًا من الحضانة حسب ما أشارت المعلمات في مجموعات (جرش والزرقاء الثانية والمفرق)، وفي حال حضورهن فإنهن يشعرن بالقلق والتوتر؛ لأنهن يتركن أسرهن للساعة السادسة مساءً وبشكل يومي خلال أيام الدورات. ومن معوقات ضعف الدافعية إلى الحضور التي عبر عنها كلا الجنسين متطلبات مسار التنمية المهنية وفكرة الامتحانات والعلامات، وخاصة أنها تعقد بعد فترات بعيدة عن إنهاء الدورة وبعضها لا علاقة له بمحتوى الدورة ولا بالغرفة الصفية، وقد أجمع المشاركون والمشاركات في عينة الدراسة على تفضيل حضور الدورات التي تطرحها الجهات الخارجية؛ لأن التدريب أفضل بالمقاييس كافة، وخاصة ما تطرحه أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، إضافة إلى توفر الدعم اللوجستي المتمثل بوجبات الطعام والماء واستراحة قهوة وبدل

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

مواصلات، وأجمعوا أيضاً على أن الدورات التي تطرحها وزارة التربية والتعليم لا تسهم في تطور الأفراد المهني.

أما الأسباب العامة لعدم وجود دافعية لدى المعلمات إلى حضور الدورات وجاهياً من وجهة نظرهن، فتمثلت في كثرة الأعباء المنزلية والأدوار المطلوبة منها بعد انتهاء الدوام، أما المعلمون فهو انشغالهم في وظائف أخرى مسائية لتحسين دخلهم.

أما التدريب عن بُعد، فقد أجمع كافة المعلمات والمعلمين على الشعور بعدمية الفائدة منه وعدم تفضيله، وأن أغلب المنصات لا تلبى الحاجة التدريبية، إلا أن بعض المعلمات قد يجدهن حلاً للالتزامات والأعباء الأسرية، إذ يمكنهن فتح الرابط الإلكتروني من المنزل وحضور الدورات بالقرب من العائلة ومتابعة أدوار الرعاية، وكذلك بعض المعلمين الذين يعملون مساء قد يجدون التدريب عن بعد حلاً للوقت بحيث يمكنهم فتح المنصة متى شاءوا خارج أوقات العمل، وبالنسبة لمعلمي ومعلمات العقبة في القرى البعيدة فهو حلٌ لمشكلة المسافة بين السكن ومراكز التدريب.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل للظروف الزمانية والمكانية واللوجستية دور في حضور المعلمين والمعلمات أو عدم حضورهم وحضورهن الدورات من وجهة نظرهم ونظرهن؟.

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلِّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة في ما يتعلق بهذا الجانب، فأكد المعلمون والمعلمات في مجموعات التركيز أن وزارة التربية والتعليم تعقد دوراتها التدريبية في العادة خلال أوقات خارج الدوام الرسمي، أما بعد الدوام الرسمي أو

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

أيام السبت التي تخلو من الدوام وخاصة الدورات التدريبية ذات الساعات الطويلة. أما من حيث مدى ملاءمة هذه المواعيد مع المعلمين والمعلمات، فقد تبين لأعضاء الفريق وجود عدم رضا من كافة معلمي ومعلمات عينة الدراسة في كافة المديرية التي جرى زيارتها، وعلت المعلمات على وجه الخصوص هذه القضية بأن لديهن واجبات منزلية وأدوار رعاية يوميًا بعد ساعات العمل الرسمي، وأن الدورات التدريبية التي تعقد لساعات طويلة ومتأخرة وبعد إنهاء الحصص مباشرة، تشكل عبئاً عليهن؛ نظراً لقيامهن بأدوار رعاية متعددة في المنزل، وهذا بدوره لا يحفزهن على الحضور، وإن حضرن فإن الدافعية غالباً تكون منخفضة.

أما المعلمون فقد عللوا عدم رضاهم عن هذه الأوقات التي تقدم فيها الدورات التدريبية بأنها تتعارض مع أعمالهم المسائية التي يحتاجون إليها بالإضافة لهذه الوظيفة لتوفير سبل العيش المناسب، وفي هذا السياق أكد معلمون من مديريات مختلفة، كالمفرق ومادبا والزرقاء الثانية وجرش، بأن الأوقات الصباحية تعد من أنسب الأوقات للتدريب، إذ تحفزهم على الحضور وتدفعهم للمشاركة الفاعلة، وهذا يعد بالنسبة إلى المعلم كسرًا للروتين وخروجًا من بيئة المدرسة والعودة إليها بنشاط، وقد أضاف معلمون من مديرتي المفرق ومادبا ومعلمات من مديرتي جرش والكرك أن بعض الدورات التدريبية تتكون من ساعات طويلة تزيد على (100) ساعة، ومن ثم فهي مرهقة وخاصة أنه مطلوب من المعلمين والمعلمات الحضور يوميًا بعد إنهاء الحصص المنوطة بهم قبل الذهاب إلى التدريب، وهذا بدوره يثقل كاهل المعلمين والمعلمات ويضعف دافعتهم، مما يحد من تحقيق أهداف الدورات التدريبية التي تسعى للنهوض بهم وزيادة دافعتهم في الغرف الصفية. كما أن عقد الدورات التدريبية في أوقات ما بعد الدوام يجعل التركيز منخفضًا لدى كافة المتدربين والمتدربات؛ بسبب الساعات

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الطويلة المتواصلة بعد دوام المدرسة مباشرة ، ودون تقديم أي ضيافة، حيث علق أحد المشاركين "أنه دون تقديم الماء حتى".

وأضاف معلمو المرفق أن بعض المديرين يكونون سببًا في عدم التحاقهم بالدورات التدريبية؛ إذ لا يسمحون لهم بمغادرة المدرسة قبل إنهاء الحصص كافة؛ وهذا بدوره يجعلهم يتأخرون عن الالتحاق بالدورات التدريبية التي تعقد على الرغم من قلتها ووقتها غير المناسب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو سالم، 2010؛ عطوان والمزين، 2008) التي توصلت إلى أن (71%) من عينة الدراسة أفادت بأن أوقات عقد الدورات لا تناسب أوقات العمل في المدرسة، وكذلك دراسة (Panagiotopoulos et al, 2018) التي أفادت بأن أوقات التدريب لا تلائم الالتزامات الوظيفية أيضًا، وهذه مشكلة تواجه المعلمين والمعلمات الذين يبعد مكان سكنهم عن مراكز التدريب، مثل بعض المناطق في كل من مديرية مآدبا والكرك والزرقاء الثانية وقرى العقبة البعيدة. ويضاف إلى ما سبق فقد ظهرت مشكلة التوقيت لدى المعلمين والمعلمات في مدارس الفترتين، إذ إن هذه الأوقات لا تناسب المعلمين والمعلمات في الفترات المسائية التي ينتهي الدوام فيها الساعة الرابعة مساءً. وفي هذا الصدد فقد أجمعت عينة الدراسة على أن الدورات التدريبية يجب أن تطرح في بداية السنة الدراسية، وليس آخرها.

أما في ما يتعلق بأماكن عقد الدورات التدريبية، فقد تباينت آراء عينة الدراسة تبعًا لأماكن السكن، فقد رأى بعض المعلمين والمعلمات في مديريات الزرقاء الثانية والمرفق وقرى العقبة أن هذه الدورات التدريبية لا تناسب أوقاتهم وأماكن سكنهم، وعزوا ذلك لبعدها المسافة بين مدارسهم وأماكن سكنهم عن مكان عقد الدورات التدريبية، يضاف إلى ذلك أن هذه مشكلة أكثر لدى المعلمات اللواتي

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

لا يمكن سيطرة خاصة، حيث تُعقد الدورات التدريبية في المناطق المركزية للمديريات. على الرغم من وجود بند بدل المواصلات الذي تدفعه الوزارة والبالغ 3 دنانير يوميًا، إلا أن المتدرب والمتدربة لا يتقاضيانها إلا بعد أشهر من انتهاء الدورات التدريبية، علاوة على أنها غير كافية لتغطية كلفة مواصلات الذهاب والإياب إلى مكان انعقاد هذه الدورات التدريبية، وقد أضاف معلمون من مديريات الزرقاء وجرش ومادبا والمفرق أنهم لا يعلمون كيف تُختار أماكن التدريب، أي أنه يجب أن يكون هناك معايير واضحة ومحددة للاختيار، وفي هذا الصدد أضاف معلمو مديرية الزرقاء الثانية أن أماكن التدريب محتكرة في مدارس معينة؛ لقربها من مديرية التربية والتعليم، وهذا يشكل عبئًا على القادمين والقادمات من خارج المنطقة، وقد ظهرت المشكلة بوضوح لدى معلمي ومعلمات العقبة، إذ تبعد بعض القرى ما يقارب (160 كم) عن مركز التدريب في العقبة، وهذا يستغرق وقتًا طويلًا للوصول ذهابًا وإيابًا، ومشكلة المسافة التي ظهرت لدى بعض المتدربين والمتدربات تتفق مع ما توصلت إليه كل من دراسة (أبو سالم، 2010؛ Panagiotopoulos et al, 2018).

وعند مناقشة الظروف المتعلقة بالتدريب والدعم اللوجستي مع عينة الدراسة، فقد كان هناك أيضا عدم رضا واضح من المعلمين والمعلمات، فمثلاً أشار بعض المعلمين والمعلمات إلى اكتظاظ قاعات التدريب مقارنة مع مساحة القاعة التي لم تؤخذ في الحسبان عند تقسيم المتدربين والمتدربات على القاعات، وأشار أفراد العينة أيضًا من كلا الجنسين إلى عدم توفر الضيافة (الطعام، والشراب، والقهوة، والماء) رغم أن الدورة تنتهي في وقت متأخر، فعلى حد تعبير معلمات في مديرية جرش "ما بنلاقي حتى مي للشرب"، وهذا ينطبق على كافة الدورات التي تطرحها وزارة التربية والتعليم، إلا أن بعض الإدارات المدرسية ممثلة بالمديريات بحسب المشاركات تحاول توفير بعض الضيافة؛ غير أن

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

إمكانيات المدارس محدودة، وقد طرحت معلمات في كل من مديرية الكرك والزرقاء الثانية وجرش مشكلة النظافة وخاصة المرافق الصحية، والتي ربما لا تتوفر لجنس دون آخر حسب نوع المدرسة (ذكور، إناث)، فإذا كان التدريب بمدرسة ذكور فلا تتوفر مرافق صحية للمعلمات، والأمر كذلك لدى المعلمين إن كان مكان الدورات التدريبية في مدارس الإناث؛ لذا لا بد من اختيار مكان الدورات التدريبية بما يحقق أبسط الشروط التي تعين المتدرب والمتدربة على حضورها. وقد أضافت المعلمات أيضًا أن من الأسباب التي تحدّ من حضورهن عدم توفر حضانات في مكان التدريب، وخاصة التي تعقد خارج أوقات الدوام الرسمي ليتركّن أبناءهن لحين انتهائه، وأيضاً عدم توفر أماكن لمن هم أكبر من سنّ الحضانة، وهذا على العكس تمامًا بظروف التدريب للدورات المطروحة من خارج الوزارة، كالدورات التدريبية المقدمة من أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين والمنظمات الخارجية، إذ توفر خدمات لوجستية وضيافة ومرافق صحية وأماكن مريحة وبدل مواصلات تُدفع يوميًا، مما يساعد المعلمين والمعلمات ويعينهم ويحفّزهم على الوصول إلى التدريب والمشاركة الفاعلة فيه وخاصة المناطق البعيدة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Panagiotopoulos et al, 2018)؛ (Tuncel and Cobanoglu, 2018) التي أكدت أن هناك آثار لوجود الخدمات اللوجستية في دافعية المتدربين إلى الحضور.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما رأي المعلمين والمعلمات في تخطيط الدورات التدريبية؟ وهل يؤثر ذلك في قرار حضورهم وحضورهن الدورات؟.

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة في ما يتعلق بهذا الجانب، فأكد المعلمون والمعلمات في مجموعات التركيز أن تخطيط التدريب من

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

حيث طرح البرامج والدورات التدريبية والمواعيد والإعلان عنها يتم عن طريق إدارة التدريب والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال المخاطبات والكتب الرسمية عبر القنوات الرسمية (من مركز الوزارة إلى المديرية ثم إلى المدارس)، والتي تنتشر أيضًا على مواقع التواصل الاجتماعي المتنوعة.

وفي ما يتعلق بطرق معرفة المعلمات والمعلمين بالدورات التي تطرحها الوزارة، فقد تفاوتت الآراء من حيث وصول الإعلان في الوقت المناسب وبالطرق المناسبة، فقد أجمع أفراد العينة من كلا الجنسين على أن الإعلان يتم بالطرق المذكورة أعلاه، وأضاف معلمون من مديريات المفرق ومأدبا والزرقاء الثانية والعقبة ومعلمات من مديريات جرش والكرك والعقبة وبعض معلمات الزرقاء الثانية أن الإعلان عن الدورات يصل متأخرًا، وهذا من الأسباب التي قد تعيق الحضور، إذ تتطلب المشاركة في الدورات التدريبية ترتيبات مسبقة على الصعيدين: العملي، والمنزلي، فقد أشار معلمو ومعلمات القرى البعيدة عن العقبة أن هناك تقصيرًا في متابعة مديري ومديرات المدارس الكتب الرسمية الواردة من المديرية، وهذا قد يعيق حضور الدورات التدريبية أيضًا، إلا أنه في أغلب المديريات يؤدي المشرفون والمشرفات دورًا بارزًا في إيصال المعلومة لمعلميهم ومعلماتهم في الوقت المناسب، إذ يجمعون عددًا من المتدربين والمتدربات ويتواصلون معهم ليحصلوا على مبالغ مالية مقابل التدريب، وقد يدخل في الاختيار مزاج المدير أو المديرية كما أشار معلمو مديريات مأدبا والزرقاء الثانية والمفرق والعقبة ومعلمات الكرك والزرقاء الثانية. وأحيانًا لا توجد شفافية في الإعلان إلا أنهم يعلمون عنها عندما تنتشر على وسائل التواصل الاجتماعي. ووفقًا لمعلمات مديرية العقبة تُطرح الدورات حسب التخصصات، ولكن هناك برامج تحددها المديرية لأشخاص معينين ويستثنى منها العديد ممن يستحق

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

الحضور من المعلمين والمعلمات، وإذا لم يكن هناك أعداد أو طلب على الدورة المطروحة فيجبرهم مديرو ومديرات المدارس على الحضور، أما معلمات جرش فأشرن إلى أن هناك شفافية في الإعلان وفي الوقت المناسب، ولكن من وجهة نظر المعلمات والمعلمين في أغلب مديريات الدراسة فإن العلاقات الاجتماعية تلعب دورًا كبيرًا، وخاصة أن علاقات المعلمين مع موظفي المديريات أوسع بكثير من المعلمات؛ لذا فهم يعلمون بالدورات المطروحة أسرع من المعلمات.

أما الإعداد والتخطيط للدورات التدريبية، فقد أجمع كافة المعلمين والمعلمات على أنه لا يوجد تخطيط مسبق للبرامج التدريبية، أي لا تورع أجندة مسبقًا بموضوعات التدريب، في حين يعرض المدربون والمدربات الموضوعات بشكل يومي في بداية التدريب، وقد كانت وجهة نظر كلا الجنسين أن إرسال أجندة مسبقًا تعرف المتدرب أو المتدربة على موضوعات التدريب قد تكون حافزًا للحضور، كما يساعد المدرب أو المدربة على إدارة الوقت أفضل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مدى الاستفادة من البرامج التدريبية؟ وهل هي نابعة من الاحتياجات المهنية والمهارة للمعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلِّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة في ما يتعلق بهذا الجانب، فأجمع المعلمون والمعلمات في مجموعات التركيز على أن الدورات التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم لا تنبثق عن احتياجاتهم، مع أنه في بعض الأحيان تمرر استبانة لرصد احتياجات المعلمين والمعلمات التدريبية، غير أنها لا تؤخذ في الحسبان نهائيًا، وهذا ما أكدته النتائج التي توصلت إليها دراسة (Tuncel and Cobanoglu, 2018) التي أشارت إلى أن هناك افتقارًا إلى تحليل دقيق لاحتياجات المعلمين والمعلمات أثناء التخطيط.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

وأجمعت مجموعات التركيز أيضا على أن محتوى الدورات التدريبية لا يناسب البيئة التعليمية، وهي بعيدة عن الواقع التطبيقي وتتحدث عن صفوف نموذجية فيها عدد محدود من الطلبة، وكل طالب تتوفر لديه أجهزة تكنولوجية متطورة داخل الغرفة الصفية، وخاصة مدارس الفترتين حيث مدة الحصة أقصر (نصف ساعة) ولا تكفي لتطبيق أساليب جديدة، ويكون همّ المعلم أو المعلمة إيصال الفكرة الرئيسية في الدرس على حد تعبير معلمي العقبة، ولكن معلمة واحدة في جرش استقادت من دورة المعلمين الجدد المطورة بتعرف استراتيجيات التدريس، إلا أنها من وجهة نظر المعلمات والمعلمين بشكل عام لا تلبى متطلبات التعليم، وتُطرح عن طريق التلقين وعرض شرائح فقط، وقد أثبتت الدراسات السابقة أن عدم مواءمة المحتوى لا يحفز المعلمين والمعلمات على الحضور (أبو سالم (2010) ودراسة كل من (Tuncel and Cobanoglu, 2018) ودراسة كل من Panagiotopoulos et al, (2018) ودراسة (Barkan and Ayda, 2018) ودراسة عطوان والمزين (2008) التي بينت أن نسبة (74.3%) من عينة الدراسة وجدت محتوى الدورات لا يلبي الاحتياجات المهنية، كما أن هذه الدورات جميعها لا تطرح أساليب التعامل مع الاختلافات السلوكية والنفسية للطلاب والطالبات أثناء التدريس وداخل البيئة المدرسية، ولكن هناك بعض البرامج، مثل "أنا أشارك"، تحتوي على بعض المهارات التي قد يستفاد منها، كما أشاد كافة المعلمين والمعلمات ببرنامج الشبكات الذي تطرحه أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، رغم أنه لا يعمم على كافة المعلمين والمعلمات وإمكانياته محدودة ووصل متأخراً إلى بعض المديریات مثل العقبة، ورغم أنه يصعب تطبيق ما يقَدّم فيها أيضًا. وقد عبر المعلمون والمعلمات عن الحاجة إلى دورات لبناء القدرات في مجالات معينة وخاصة التخصصية ولكن لا توفرها الوزارة، فمثلاً طالبت معلمات الحاسوب في مديرية الكرك أكثر من مرة

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

بدورات صيانة لشبكات الحاسوب لتقادي هذا النوع من المشكلات، إلا أنهم لم يحصلوا عليها، وطالب معلمو العلوم في العقبة بالتدريب على كافة أدوات المختبر ولم يتحقق لهم ذلك أيضًا، وقالت معلمات العقبة: " نحن في حاجة إلى دورات في عصر الرقمنة، نحتاج إلى تغيير أساليب التدريس بما يلائم عقول الطلبة في الوقت الحالي"، وأشار إلى أن هناك دورات قليلة تتعلق بالتطبيق العملي ذي الصلة بمشكلات الطلبة، مثل برامج التمر والنوع الاجتماعي، أما معلمو ومعلمات التربية المهنية والفنية فلا يوجد محتويات تدريبية تلبي متطلباتهم حتى الآن وفقًا لكافة المعلمين والمعلمات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما رأي المعلمين والمعلمات في كفاءة المدربين والمدربات؟ وهل يؤثر ذلك في الدافعية إلى حضور الدورات والرغبة فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلَّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة فيما يتعلق بهذا الجانب، وكان هناك رأي مشترك من المشاركين والمشاركات في مجموعات التركيز من المعلمات والمعلمين في معظم مديريات التربية والتعليم أن أغلب المدربين والمدربات يقدمون البرامج التدريبية تلقينًا، وليس لديهم/ ن كفاءة أو قدرة على التعامل مع المتدربين والمتدربات، أي أن هناك افتقارًا لمهارات التواصل، ولا يتوفر إمام كافٍ بموضوع التدريب وقدرة على القيادة والمناقشة واستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يؤثر في دافعية المتدربين والمتدربات، وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة الخزاعلة (2019) وعطوان والمزين (2008)، ودراسة أبو سالم (2010). وبينت النتائج عدم التطرق إلى الفروق بين احتياجات الطلاب والطالبات ومراعاة الفرق بينهما في البيئة المدرسية باستثناء برامج الرياضة، فتم التطرق إلى اختلاف الرياضات بين الجنسين، وقد أشارت بعض المديريات، مثل جرش والزرقاء الثانية والمفرق والعقبة، إلى أن هناك مدربين لديهم بعض مهارات

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعلمات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

التدريب وإمام بموضوعاته، إلا أن أساليب التدريب لا زالت تقليدية، وفي مديرية جرش أشارت المعلمات إلى عدم تجاوب أغلب المدربين والمدربات مع ملاحظاتهم؛ وذلك لقلّة معرفتهم بها، وبالتالي عدم القدرة على الرد، وأنهن يفضلن المدربة المرأة وذلك لشعورهن بالراحة في التعامل، وقد ظهر عكس ذلك في مديرتي مادبا والزرقاء الثانية، فقد تفاوتت آراء المعلمين من حيث وجهة نظرهم بالمدربين والمدربات، فالبعض يفضلون المدرب الرجل؛ لأن المدربة جامدة ولا تعطي إلا رؤوس أقلام بخجل، وليس لديها مرونة وتلتزم بحرفية التعليمات، أما المدرب الرجل حسب وصف أحدهم في مديرية الزرقاء "بوخذ وبعطي وبريحا". وأشاد معلمون آخرون في مديرتي المفرق والزرقاء الثانية بقدرات بعض المدربين والمدربات، ولكن الغالبية ليس لديهم رضا عن أداء كلا الجنسين وأنهم يدرّبون من أجل الأجر فقط، وهذا يقلل من الدافعية إلى حضور الدورات التدريبية وفقا لآراء كل من المعلمين والمعلمات، وهذه آراء أغلب المديريات، وهذا ما أثبتته دراسة (Barkan and Ayda, 2018).

وفي السياق نفسه أضافت معلمات الكرك وجرش ومعلمو الزرقاء الثانية أن عملية اختيار المدربين والمدربات لا تتم وفق المهارات والقدرات وإنما تنفيعات من أجل أجور التدريب "المصاري" على حد تعبيرهن، وقد أشار معلمو الزرقاء الثانية إلى أن بعض المدربين والمدربات يدخلون في موضوعات جانبية كثيرة ليس لها علاقة بموضوع التدريب، مما يؤثر في كفاءة التدريب، وقد تبين في كافة مديريات الدراسة أن أساليب التدريب ما تزال تقليدية تقتصر على التلقين والمحاضرات والنقاش الجماعي واستخدام الـ Data show فقط، وفي التدريب عن بُعد الذي لجأت إليه الوزارة بعد جائحة كورونا يتم استخدام الإنترنت، ولا توجد أية أساليب أو أدوات تناسب ذوي الإعاقة إذا حضروا التدريب، مثلاً، وهو بشكل عام غير مجدٍ، خاصة إذا كان غير تفاعلي.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل يحصل المعلمون والمعلمات على حوافز ناتجة من برامج

التدريب؟ وما مدى تأثير ذلك في الرغبة في حضور البرامج والدافعية إليها؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلِّت مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة في ما يتعلق بهذا الجانب، فكان هناك استجابات موحدة حول ارتباط البرامج التدريبية في الوزارة بحوافز معينة تبعًا لطبيعة الحال، حيث إن البرامج التي تطرحها الوزارة لا تقدم أي حوافز إلا مبلغًا قليلًا مقداره (3) دنانير يوميًا لا يكفي بدل مواصلات أو وجبات غذائية لذلك اليوم، وقد كان الرأي لو أن الوزارة توفر الماء والطعام بدل الحافز المقدر بـ (3) دنانير وخاصة أن الجميع يذهبون للتدريب بعد الدوام الرسمي ولوقت متأخر، أما الدورات التي تطرح من جهات خارجية فتوجد فيها حوافز أفضل، من ضيافة وبدل مواصلات وخدمات وأماكن تدريب أفضل؛ مما يشجع على الحضور، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عطوان والمزين (2008) التي أشار (69.8%) من عينتها إلى عدم وجود حوافز مادية ومعنوية مما يؤثر في الحضور، وقد أجمع المعلمون والمعلمات كافة على أن الدورات المطروحة تُربط بنظام رتب المعلمين في مسار التنمية المهنية، إلا أن هناك افتقارًا ملحوظًا في البرامج المطروحة لغايات رتب المعلمين، وهناك استياء لدى المعلمين والمعلمات الذين خدمتهم تزيد على (25) عامًا، إذ إن البرامج التدريبية لا تفيدهم ولا يستوعبون فكرة الامتحان، ولكن رتب المعلمين ترتبط بهذه الآلية.

النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: ما المقترحات المقدمة لزيادة تحفيز المعلمين والمعلمات لحضور

البرامج التدريبية من وجهة نظرهم ونظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد حُلِّت المقترحات التي قدمتها مجموعات التركيز التي أجراها فريق البحث مع عينة الدراسة، وقد قدم المعلمون والمعلمات مجموعة من المقترحات تمثلت في إعادة النظر

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

في عدد ساعات المواد التدريبية، وإعادة النظر في المحتوى بحيث يصبح ذا علاقة بالتطبيق داخل الغرفة الصفية، وأن يلبي المحتوى التدريبي حاجة المعلمين والمعلمات كل حسب تخصصه، وأن تُعقد الدورات التدريب خلال ساعات الدوام الرسمي، وأن يكون المكان مناسباً ووفق شروط الصحة العامة ومخصصاً للدورات التدريبية، وأن يحتوي على احتياجات كلا الجنسين خاصة المرافق الصحية والتهوية والتدفئة، والأمور اللوجستية من (أوراق، أقلام... وأية مستلزمات أخرى)، وأن يكون التخطيط أفضل، وأن يتم اختيار المدربين والمدربات بعناية أكثر، وألا يقتصر التدريب على المشرفين والمشرفات، وأن يتم اختيارهم من خارج الوزارة ما أمكن، وأن تقيّم الاحتياجات التدريبية للمدربين والمتدربات قبل الدورات، مع توفير بيئات مناسبة للطلبة لتطبيق ما يتم طرحه في الدورات، إضافة إلى إعطاء المعلمين والمعلمات مهارات أخرى مثل القيادة من باب المعرفة وتطوير الذات، وفرض العقوبات على المعلمين والمعلمات الذين يسجلون في الدورات ولا يلتزمون بحضورها؛ لأنهم بذلك أخذوا حقوق الزملاء والزميلات ممن لديهم الرغبة، والعمل على تحسين الحوافز، والاهتمام بعملية تقييم المدربين والمدربات من التغذية الراجعة واستبدالهم بمن هم أكثر كفاءة، والتركيز على التدريب الوجيه؛ لأن التدريب عن بُعد يتعارض مع الأعمال المسائية لكل من المعلمين والمعلمات.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصى فريق البحث بما يأتي:

(1) إعداد دراسات لقياس أثر البرامج التدريبية في كل من المعلمين والمعلمات.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

(2) مراعاة التخصصات المختلفة في موضوعات الدورات التدريبية التي تقدم للمعلمين والمعلمات

بما يتوافق مع برنامج التنمية المهنية.

(3) الاستفادة من تجارب أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تدريب المعلمين والمعلمات.

(4) تصميم برامج ومحتوى تدريبي للمعلمين والمعلمات بناء على احتياجاتهم المرصودة وفي ضوء

ممارسات عالمية فضلى للتدريب بما يراعي النوع الاجتماعي.

(5) توفير بيئات تدريبية مناسبة ومراعية لاحتياجات كلا الجنسين من حيث: المكان، والمقاعد،

والتهوية، والوسائل التدريبية التكنولوجية، والمرافق الصحية، والضيافة، والحوافز، وبدل

المواصلات... الخ.

(6) إعادة النظر في اختيار أوقات عقد الدورات التدريبية بما يناسب كلا الجنسين من المعلمين

والمعلمات، وإيجاد آليات للتعامل مع المعلمين والمعلمات في الأماكن التي يصعب الوصول

إليها.

(7) اعتماد مدربين ومدربات ممن يمتلكون مهارات تدريبية وتخصصية من داخل الوزارة أو خارجها.

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

قائمة المراجع:

- الخزايلة، محمد سلمان، 2019، " معيقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس محافظة المفرق من وجهة نظرهم"، دراسات العلوم التربوية، المجلد 46، العدد 2
- وزارة التربية والتعليم، 2020
- أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل مصطفى، والمزين، سليمان حسين الموسى، 2008، "معيقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة" أطروحة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- أبو سالم، حاتم، 2010، " المعوقات التي تواجه تدريب معلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة بمحافظات غزة" مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٤ (6).
- العتيبي، حسناء، 2017، " معيقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول- العدد الثاني

مارس 2017 ISSN: 2518-5780

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

- السكارنة، بلال خلف، 2011، "اتجاهات حديثة في التدريب" ط1، عمان، دار المسيرة.
- الزهراني، بندر بن سعيد. ،2010. "دور الدورات التدريبية في تطوير مهارات التدريب لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم." رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

المراجع الأجنبية:

- Baskan , Gulsun Atanur and Ayda, Nedime Karase, 2018 ” **A Case Study on the Problems of Teacher Training System Based on the Opinions of Faculty Members, SchoolAdministrators, Teachers, and Unionists in North Cyprus**” Education science , MDPI. Barkan
- Tuncel, Zeynep Ayvaz, and Çobanoğlu , Fatma ,2018, “**In-service Teacher Training: Problems of the Teachers as Learners**”, International Journal of Instruction ● Vol.11, No.4 e-ISSN: 1308-1470 ● www.e-iji.net
- Karanikola, Dr.Georgios and others, 2018, “**Incentives and obstacles participation in training programs for human resources in education**”, Global Journal of Human Resource

الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم في الدافعية إلى حضور البرامج التدريبية، والمعوقات التي تحد من المشاركة في تلك البرامج.

- Management Vol.6, No.4, pp.33–43, Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org)
- Hammond, Linda Darling, and others , 2017, **Efective Teacher Professional Development**, LEARNING POLICY INSTITUTE, Creative Commons
 - Panagiotopoulos, Dr.Georgios and Giantsiou, Chrysi and Karanikola, Dr. Zoe, 2018, “**Incentive and Obstacles : Participation In Training Programs For Human Recourses In Education**”, Global Journal of Human Resource Management, Vol.6, No.4, pp.33–43