

درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين

تاريخ القبول

2020/5/20

تاريخ الإرسال

2019/12/15

د. قمره محمد القاضي (*)

المخلص

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلماً ومعلمة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة موزعين على ثلاث مديريات: الرمثا، بني عبيد، الطيبة والوسطية ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (30) فقرة، وتمتعت الاستبانة بدلالات صدق وثبات مقبولين، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين جاءت متوسطة، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للبرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين تعزى لمتغير (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية) وفي ضوء هذه النتائج توصي الباحثة بضرورة إعادة النظر في البرنامج التدريبي وزيادة عدد ساعات التدريب بمجالى الطفولة وتكنولوجيا التعليم.

الكلمات المفتاحية: البرنامج التدريبي، المدرسة الحديثة، أداء المعلمين.

(*) وزارة التربية والتعليم.

Abstract

The degree of effectiveness of the training program for the modern school in improving the performance of teachers

The study aimed to reveal the degree of effectiveness of the training program for the modern school in improving teachers' performance. The study sample consisted of (60) teachers who were chosen in a simple random manner distributed among three directorates: Ramtha, Bani Ubaid, Al-Taibah and Al-Wasatiya, and to achieve the goals of the study, a questionnaire consisting of (30) Paragraph, and the questionnaire enjoyed acceptable sincerity and consistency indications, and the results of the study indicated that the degree of effectiveness of the training program for the modern school in improving teachers' performance was medium, and there are no statistically significant differences for the training program of the modern school in improving teacher performance due Other than (gender, educational qualification and teaching experience) In light of these results, the researcher recommends the need to review the training program and increase the number of training hours in the fields of childhood and educational technology.

Key words: training program, modern school, teacher performance.

المقدمة

يحتل التدريب أهمية قصوى كعنصر رئيس في عملية تطوير أداء الأفراد، ويتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة؛ ضماناً لتحقيق الأهداف المحددة، حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بأسلوب ذو سلوك واتجاهات ايجابية. ونظراً للتطورات التكنولوجية والاقتصادية العالمية واتجاه المؤسسات نحو الانفتاح والتوسع تزداد الحاجة لتدريب وتأهيل الكادر الوظيفي في أي مؤسسة.

وتُعد عملية تدريب المعلم من القضايا التي تحظى باهتمام متزايد في الأوساط التربوية، ويأتي هذا الاهتمام من أن جودة النظام التعليمي ككل، تعتمد اعتماداً رئيساً على جودة المعلم الذي سوف يقوم بتنفيذ الخطط التربوية. (موسى، 2009).

ولتنمية المعلم ومهاراته التدريبية الذي يُعد أحد الأهداف التعليمية المهمة، نظراً لما تتضمنه المناهج من أنشطة وتجارب علمية، يتطلب معلماً معداً إعداداً جيداً قادراً على تلبية حاجات الطلبة لتحقيق الأهداف التربوية والتي تساعد على إعداد المواطن الصالح القادر على مواجهة التغييرات الجذرية التي تواجه مهنة التعليم. (صالح، 2013).

وإصلاح وتطوير أي نظام تعليمي لا بد أن يبدأ بالمعلم، اختياراً، وإعداداً وتدريباً؛ لأنه حجر الزاوية في أي عملية إصلاح وتطوير، وعملية التحديث والتطوير في أي نظام تربوي لا يمكن أن تؤدي بمفردها في غياب المعلم، وقد اثبتت الدراسات أن نجاح العملية التربوية في كل أبعادها يقع % ((60 منها على المعلم بمفرده، بينما يشمل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب وإمكانات المدرسة ككل، (40 %) لنجاح العملية التربوية. (العاجز واللوح والأشقر، 2010).

ويعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة تربية مستمرة للمعلم تبدأ من التحاقه بالمهنة مروراً بكل سنوات العمل، وهذا يعني أنّ تدريب المعلم لا ينتهي بانتهاء مرحلة الإعداد قبل الخدمة، بل يدوم ويستمر طيلة حياته المهنية، وذلك من أجل الإلمام بكل مستحدث في مجال التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، ومن أجل إتقان استعمال ما تبتكره تكنولوجيا التعليم من مواد تعليمية وطرائق تدريس جديدة، ومن أجل الوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية. (وزارة التربية والتعليم، 2013).

ولأهمية التدريب والحاجة المستمرة له قامت وزارة التربية والتعليم بعمل برامج كثيرة لتدريب المعلمين والإداريين، ومن هذه البرامج المهمة التي تم تدريب المعلمين عليها هو برنامج المدرسة الحديثة، والذي يهدف إلى تنمية مهارات المتدربين لمواجهة التحديات التي تواجه المدرسة، ومن أهم عناصر هذه المدرسة الذكاءات المتعددة، والبيئة التدريسية الذكية من أجل التعليم، وإدارة مدرسية جيدة، القدرات الابتكارية لدى الطلبة، وتغيير دور المعلم. (العثمان، 2018).

مشكلة الدراسة:-

في ظل العولمة والتطور العلمي المذهل الذي حققه الإنسان في السابق ومع التراكم المعرفي الهائل الذي أثر على أسلوب الحياة في كافة المجتمعات المعاصرة، كان لا بد من التعليم الذي يواكب هذه المتغيرات المتسارعة الجديدة التي تدعو إلى تغيير نظرة المدرسة لتواجه نظرة المستقبل، فالتعليم يواجه على مستوى العالم فترة تغيير وتكيف لا مثيل لها نقدية نحو مجتمع يعتمد على التفاعل مع حركة المستقبل ومتطلباته، كما جاء في دراسة (بجياوي، 2014)، وظهر الاهتمام المتزايد للدول المتقدمة والنامية بالاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في المراحل التعليمية، حيث

إنّ عملية أعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، فالتنمية المهنية للمعلم تتصف بالديمومة (الناقعة، 2009)، والأردن من الدول التي اهتمت بمواكبة هذه التغيرات المتسارعة؛ لذلك اعتمدت وزارة التربية والتعليم مفهوم المدرسة الحديثة كأساس لتطوير التعليم لإنشاء جيل كامل من الطلبة وأولياء الأمور والمعلمين والإدارة المدرسية، لذلك جاء هذا البرنامج لتنمية مهارات المعلمين المتدربين لمواجهة تحديات المدرسة وتجديد أدوارها وتنمية مهاراتهم لتحسين أدائهم في مدارسهم، لذلك تقوم الباحثة بدراسة للكشف عن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين من خلال الاجابة عن أسئلة الدراسة.

أسئلة الدراسة:

س1: ما درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء

المعلمين؟

س2: هل يختلف درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين

أداء المعلمين، باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تسهم في التعرف إلى درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمعلمين التي يتلقونها ضمن برنامج المدرسة الحديثة في تحسين أدائهم، كما تكشف هذه الدراسة جوانب القصور في البرنامج التدريبي، وهذه الدراسة قد تساعد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم على إعادة هيكلة البرنامج التدريبي، وقد يستفيد من هذه الدراسة المشرفون التربويون والإدارات المدرسية والقائمون على التدريب في أثناء الخدمة وذلك بتعديل برامجهم التدريبية وأدواتهم وأساليبهم التي يستخدمونها، كما تتبع

أهمية الدراسة في دورها في تنمية شخصية الطلبة في جوانبها كافة (العقلية، الجسمية، الوجدانية، ومراعاة ميولهم وحاجاتهم).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف إلى:

- الكشف عن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين، وأثر المتغيرات المستقلة في ذلك.
- تسهيل مهمة صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم بتزويدهم بدراسة ميدانية للدورات التدريبية ضمن برنامج المدرسة الحديثة.
- واقع ممارسة البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين.

التعريفات الإجرائية:

البرنامج التدريبي: ويعرف إجرائيًا: بأنه مجموعة من الأنشطة والفعاليات والخبرات والبرامج التي تم تدريب المعلمين والمعلمات عليها ضمن برنامج المدرسة الحديثة، وهو الوقوف على مدى تحقيق أهداف البرنامج ومدى فاعليته الكاملة من تخطيط، وتنفيذ وأساليب تكنولوجية.

المدرسة الحديثة: وتعرف إجرائيًا: هي المدرسة التي لها رؤية ورسالة واضحة تحدد من خلالها الصلاحيات لدى أفراد مجتمعها من طلبة ومعلمين وعاملين وإدارة، وهي التي تواكب مستجدات العصر.

تحسين أداء المعلمين: وهو ما تعبر عنه أداة الدراسة من إكساب المعلمين من معارف ومهارات وانعكاس ذلك على أدائهم.

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالمحددات الآتية:

- اقتصرت الدراسة على ثلاث مديريات للتربية والتعليم (الرمثا، بني عبيد، الطيبة والوسطية).

- اقتصرت الدراسة على الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2020/2019).

الاطار النظري

التدريب

تعددت التعريفات للتدريب بتعدد وتباين المنطلقات الفكرية والمكانية للباحثين، فالتدريب مفهوم مركب من عدة عناصر، فهو يعني التغيير إلى الأحسن، أو تطوير الفرد في معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره. (حسنين، 2005).

أما الطعاني (2002) ينظر إلى التدريب على أنه عملية منظمة مستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية او مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير.

ولمفهوم التدريب أبعاد منها البعد النظري الذي يهدف إلى إكساب المتدربين المعرفة والمعلومات والخبرات، والبعد السلوكي الذي يهدف إلى تطوير اتجاهات المتدربين وإكسابهم أنماط سلوكية وإدارية فاعلة، والبعد العملي الذي يهدف إلى تزويد المتدربين بطرق جديدة أكثر فاعلية. (الفارس، 1996).

وللتدريب أهداف كثيرة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية وذلك حسب البرنامج التدريبي، ومن أهم أهداف التدريب سد الفجوة ما بين الأداء الحالي والأداء المتوقع تحقيقه. (Riemann jara,2006)

أما سبتيان (2007) يشير إلى أن التدريب يسد الفجوة بين الأداء الوظيفي وبين الأداء الواقعي والأداء المرغوب فيه، وللتدريب أهمية كبرى في العملية التربوية حيث

يعمل على تكوين اتجاهات ايجابية نحو المتدربين وإحداث تغيير إيجابي في اتجاهاتهم نحو العملية التعليمية العلمية.

ويساعد التدريب المعلمين ومدراء المدارس على مواكبة التطورات لكل ما هو جديد، ويهدف إلى إحاطتهم بالتقنيات الحديثة لتأدية عملهم، مما يكون له أثر طيب في مستوى الأداء ونوعية المخرجات، مما يعمل على تنمية المعلمين مهنيًا في الكفايات العامة والكفايات والمهارات المتعلقة بتخصصه ولا سيما إذا جاءت هذه البرامج ملبية لحاجات المعلم. (Almedia & Santo, 2010)

وللتدريب أهمية تبرز في اكساب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمله مسؤوليات أكبر في العمل، وزيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة. (الخطيب، 2006).

للتدريب أهداف كثيرة منها تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفاعلية، ورفع الكفاءة الانتاجية للفرد (لعزوي، 2006). وتنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وتنمية وعيهم بالمستجدات التربوية وتعلم التوجهات الحديثة. (رضا، 2013). وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم إلى الأفضل، وتعريفهم لدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية. (مرسي، 1997). وتبصير المعلمين والمدراء بمشكلات النظام التعليمي القائم، ومشكلات المدرسة وفصولها، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في حلها. (ديسيرلر، 2005).

ومن البرامج التدريبية التي قامت بها وزارة التربية والتعليم لتدريب المعلمين هو برنامج المدرسة الحديثة. لقد ظهر مفهوم المدرسة الحديثة كأساس لتطوير التعليم لإنشاء مجتمع متكامل من الطلبة وأولياء الأمور والمعلمين وإدارة المدرسة، وكذلك بين المدارس

بعضها البعض ارتكازًا على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتحديث العملية التعليمية التعليمية. (العثمان، 2018).

وجاء البرنامج التدريبي لتنمية مهارات المتدربين في مواجهة التحديات التي تواجه المدرسة، وتحديد أدوارها حيث أصبحت المدرسة الحديثة مطالبة بالعمل على إيجاد بيئة تعلم غنية لتعليم الطلبة، وإلى إحداث تغيير في أدوار المعلمين فلم يعد دوره مقتصرًا على نقل المعلومة وتلقين الطلبة، بل أصبح دوره أوسعًا وتوجيهًا وإرشادًا وقياديًا للطلبة. (الصوري، 2018).

والمدرسة الحديثة تهدف إلى تنمية شخصية الطلبة في جوانبها كافة العقلية والجسمية والوجدانية والاجتماعية والإبداعية، ومراعاة ميولهم وحاجاتهم، وإتاحة الفرص لهم للتعبير عن انفسهم ومواكبة مستجدات الحياة والتطورات العلمية والتقنية من خلال تهيئة الأنشطة وفعاليات التي تمكنهم من التفاعل الصحيح مع بيئاتهم. (العثمان، 2018).

ويتكون البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة من (5) وحدات تدريبية هي:

- الوحدة الأولى: الإدارة المدرسية، مدة برنامجها التدريبي (20) ساعة تدريب حيث تركز على تمكين المتدربين من إعداد الرؤيا والرسالة الحديثة، والقيادة الذاتية للمعلم، والشراكة بين أولياء الأمور والمدرسة والمجتمع، ومهارات التواصل. (العثمان، 2018).

- الوحدة الثانية: تطور الطفل مدة برنامجها التدريبي (20) ساعة تدريب لتمكين المتدربين التعرف على المراحل النمائية للطفل والخصائص النفسية والجسمية والعقلية والانفعالية، وكيفية التعامل والاستجابة للخصائص النمائية للمراحل

العمرية، واستثمارها في تصميم البيئات التعليمية المحفزة. (أبو ملوح، والعمارة، 2018).

- الوحدة الثالثة: إدارة البيئة الصفية مدة برنامجها التدريبي (20) ساعة تدريب لتحقيق تعلم فعال لتمكين المتدربين التعرف على مفاهيم الإدارة الصفية الفاعلة، وتحديد عناصر البيئة الصفية الجاذبة، وتعريف دور المعلم في إيجاد بيئة صفية داعمة، وتعريفه بمفاهيم أنماط التعلم وتقريد التعلم والعلاقة بينهما (حشمة، 2018).

- الوحدة الرابعة: استراتيجيات التدريس مدة برنامجها التدريبي (14) ساعة تدريبية حيث تهدف الوحدة التعرف على أهمية التعلم النشط وآلية تطبيقه، والتعرف إلى استراتيجيات التعلم النشط وهي (حل المشكلات، الحوار والمناقشة، لعب الأدوار) وتطبيق مواقف تعليمية على هذه الاستراتيجيات. (الصوري، 2018).

- الوحدة الخامسة: استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية ومدة برنامجها التدريبي (20) ساعة تدريب لتمكين المتدربين من تصميم وسائل تعليمية مناسبة للمراحل العمرية والدراسية منسجمة مع المحتوى العلمي للمنهاج، والتعرف على أدوات جوجل (Google) والاستفادة منها، واستخدام التطبيقات الحاسوبية المختلفة لتصميم الوسائل التعليمية وتقييمها. (أبو قطوسة وجدوع، 2018).

الدراسات السابقة:

أجريت ستوارت (Stewart, 2000) في أمريكا دراسة حول تقويم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية، شملت (342) متدرِّبًا، حيث استخدمت الدراسة الاستبانة و المقابلة وأساليب الملاحظة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عوامل أدت

إلى نجاح التدريب للمعلمين بالمدارس، من أهمها مساندة النظام المدرسي ودعمه للمعلمين المدربين.

أجرى (Barbara, 2009) دراسة هدفت إلى تدريب المعلمات على مهارات إدارة غرفة النشاط، وقد أجرت وفق المنهج التجريبي على ست رياض أطفال في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد شملت (120) معلمة من خلال ورشة تعليمية، حيث تم تقسيم المعلمات إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية سواء بالنسبة للمعلمات والأطفال لصالح المجموعة التجريبية لتنفيذ هذه الكفاية.

وأجرى هاردمان وآخرون (Hard man, et,al.2009) دراسة هدفت التحقق من فاعلية برنامج تطوير المعلمين القائم على المدرسة في تحسين الممارسات التربوية في المدارس الابتدائية في كينيا، حيث تم تسجيل (144) فيديو لدروس مختلفة، وقد تم تحليل هذه الدروس، وأجريت مقابلات مع إدارات المدارس والمعلمين والطلبة لأخذ وجهات نظرهم حول تأثير برنامج تدريب قائم على عمليتي التعليم والتعلم، حيث وجد أن البرنامج فاعل، وأظهرت الدراسة أنه بالمقارنة مع النتائج القبلية أن المعلمين أكثر تفاعلاً مع الطلبة من خلال إشراك جميع الطلبة في الأنشطة، ويتم توظيف العمل الجماعي بصورة أكبر في التدريس.

أجرى الزيادات، وبنو خالد (2011) دراسة هدفت تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الإجتماعية، حيث تكونت عينة الدراسة من (133) معلمًا ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة مكونة من (30) فقرة، وكشفت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في درجة تقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد المعلمين في الأردن تعزى للمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

أجرى الشهراني، (2012) دراسة هدفت التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والرياضيات والتقنية، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم برنامج تدريبي يحتوي على متطلبات التكامل بين العلوم والرياضيات، والتقنية الواجب توافرها في مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية، وقياس فعاليته في تنمية مهارات الأداء التدريسي، وقد توصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالصف الأول الثانوي في ضوء متطلبات التكامل بين الرياضيات والعلوم.

أجرت رمو (2013) دراسة بعنوان فاعلية برنامج تدريب قائم على الكفايات في إتقان معلمات رياض الأطفال في الأردن لأدوارهن التربوية في الأردن، واستخدمت رمو المنهج التجريبي في الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (51,4%) من المجتمع الأصلي في الأردن، وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي أسهم في إكساب المعلمات الكفايات المعرفية والمهارية والوجدانية.

أجرى الدويكات، والعايد (2013) هدفت إلى تقصي أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير التربوية للإستراتيجية الوطنية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في المعرفة الرياضية واللغوية والسلوك التعليمي لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من (64) معلمًا ومعلمة من محافظة رام الله، واتبعت الدراسة منهجًا شبه تجريبي، ووزعت عينة الدراسة إلى مجموعتين تجريبية تم تدريب أعضائها على برنامج الدراسة، وضابطة تم تدريب أعضائها بطرائق تدريبية تقليدية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فرق دال إحصائيًا في المعرفة الرياضية واللغوية والسلوك التعليمي لصالح البرنامج القائم بالمعايير التربوية للإستراتيجية الوطنية.

وأجرى اوميديان وبيرمهتار (Omidian & pirmehtar, 2014) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس في (انديمشك) وأستخدم المسح الوصفي لجميع معلمي الصف السادس وعددهم (115) معلمًا، وأستخدم الاستبيان لجمع المعلومات عن فعالية الدورات ال تدريبية في الجوانب الآتية: المواقف المهارات، المعارف للمعلمين، وتم استخدام موثوقية كل فئة باستخدام معامل كرونباخ، وأستخدمت البيانات والاحصائيات الوصفية، وأظهرت النتائج أن تقييم فاعلية المعلمين للدورات التدريبية في أثناء الخدمة لمواقفهم ومهارتهم ومعارفهم كانت أعلى من المتوسط.

أجرى العردان (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي في إكساب الكفايات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة بمنطقة حائل -السعودية، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (30) معلمًا، واشتملت أداة الدراسة على اختبار معرفي وأدائي من خلال بطاقة الملاحظة (القبلي والبعدي) وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود فاعلية كبيرة للبرنامج التدريبي في أكساب بعض الكفايات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية، وظهر وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي في الاختبار التحصيلي لصالح القياس البعدي.

وأجرى النسور (2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي قائم على استخدام منحى التدريس التكاملية في تطوير المهارات التدريسية عند معلمي العلوم الأردنيين واتجاهاتهم نحوه، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلمًا في مديرية تربية وتعليم لواء ماركا، حيث أظهرت الدراسة أن للتدريب أثر في تطوير المهارات التدريسية لدى المعلمين، وجاءت الفروق للأداة ككل وأبعادها لصالح الاختبار البعدي.

أجرى الدراسة، ولبابنة، وعقيل (2018) دراسة هدفت الكشف عن واقع الدورات التدريبية التي تعدها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين وتكونت عينة الدراسة من 68 () معلماً ومعلمة. ولتحقيق أغراض الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من 30 () فقرة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- جاءت تقديرات معلمي العلوم مرتفعة للمجال محتوى البرامج والدورات التدريبية ومجال المدرّبين، فيما كانت التقديرات متوسطة للمجال مكان وزمن التدريب ومجال الحوافز المادية والمعنوية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(a = 0.05)$ في درجة تقدير معلمي العلوم تعزى للجنس ولمتغير المؤهل الأكاديمي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند سنوات الخدمة أقل من 5 سنوات.

ملخص الدراسات السابقة:

اتفقت جميع الدراسات على أهمية فاعلية البرامج التدريبية التي تعقد للمعلمين وذلك من خلال تقييم البرامج التدريبية مع اختلاف المراحل الدراسية والمباحث، وقد أشارت كل من دراسة ستوارت (Stewart, 2000) بحثت في تقييم برامج التدريب المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة باربر (Barbara, 2009) اهتمت بتدريب المعلمات على مهارات إدارة غرفة النشاط، ودراسة هاردمان وآخرون (Hard man, et,al.2009) تحققت من فاعلية برنامج تطوير المعلمين القائم على المدرسة في تحسين الممارسات التربوية في المدارس الابتدائية، ودراسة الزيادات، وبني خالد (2011) اهتمت بتقييم فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية. ودراسة الشهراني، (2012) بحثت فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التكامل بين

العلوم والرياضيات والتقنية، ودراسة رمو (2013) بحثت فاعلية برنامج تدريب قائم على الكفايات في اتقان معلمات رياض الأطفال في الأردن لأدوارهن التربوية، ودراسة الدويكات، والعباد (2013) هدفت إلى تقصي أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير التربوية للإستراتيجية الوطنية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في المعرفة الرياضية واللغوية والسلوك التعليمي لدى معلمي المرحلة الاساسية، ودراسة اوميديان وبيرمهتار (Omidian & pirmehtar, 2014) اهتمت بتقييم فعالية الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على معلمي الصف السادس ودراسة العردان (2017) بحثت بفاعلية البرنامج التدريبي في إكساب الكفايات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة، ودراسة النسور (2018) بحثت في الكشف عن أثر برنامج تدريبي قائم على استخدام منحنى التدريس التكاملي في تطوير المهارات التدريسية عند معلمي العلوم، ودراسة الدرايسة، ولبابنة، وعقيل (2018) بحثت في الكشف عن واقع الدورات التدريبية التي تعدها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء الخدمة. والدراسات التي بحثت بوجود فروق تعزى للجنس والمؤهل والخبرة كما جاء في دراسة الزيادات وبني خالد (2011) لم يظهر فروق تعزى للمتغيرات المستقلة الجنس والمؤهل والخبرة، ودراسة الدرايسة ولبابنة وعقيل (2018) لم يظهر فروق تعزى للجنس والمؤهل العلمي بينما ظهر فرق يعزى للخبرة أقل من خمس سنوات. وجميع الدراسات أظهرت فعالية البرامج التدريبية التي تعقد للمعلمين. وتضيف هذه الدراسة على الدراسات السابقة موضوع جديد للتدريب وهو المدرسة الحديثة، حيث تم تقييم البرنامج التدريبي ضمن محاور تطور الطفل واستراتيجيات التدريس وإدارة البيئة الصقية لتحقيق تعلم فعال واستخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية، والإدارة المدرسية.

الطريقة والإجراءات:

تتناول الطريقة والإجراءات منهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وصدق وثبات الأداة وإجراءات الدراسة ومتغيراتها وحدود الدراسة والمعالجة الإحصائية. **منهجية الدراسة:** تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لعينة الدراسة. **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية المتدربين على برنامج المدرسة الحديثة وقد بلغ عددهم (75) معلمًا ومعلمة موزعين على ثلاث مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد خلال العام الدراسي (2020/2019). حيث تم تطبيق هذا البرنامج على المديريات الثلاث المختارة للتدريب من قبل وزارة التربية والتعليم، وبواقع خمس مدارس من كل مديرية وخمس معلمين فقط من كل مدرسة.

عينة الدراسة: تكونت من (60) معلمًا ومعلمة من مجتمع الدراسة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة مديريات (الرمثا، بني عبيد، الوسطية والطيبة). والجدول رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لمتغيرات الدراسة.

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب المديرية والجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية

المديرية	الجنس ذكور	الجنس إناث	المؤهل العلمي بكا/ فما دون	المؤهل العلمي أعلى من بكا	الخبرة التدريسية أقل من خمس سنوات	الخبرة التدريسية خمس سنوات فأكثر
الرمثا	6	14	8	12	5	15
بني عبيد	8	12	6	14	4	16
الطيبة والوسطية	7	13	9	11	6	14
المجموع	21	39	23	37	15	35

أداة الدراسة: تم بناء استبانة اعتمادًا على البرنامج التدريبي المكون من (5) وحدات تدريبية حيث تم إعدادها وتصميمها ووضعها في صيغتها النهائية وفق الخطوات

التالية: دراسة الأدب السابق المتعلق بموضوع الدراسة، رأي المتخصصين التربويين، وخبرة الباحثة في التدريس والتدريب، والإدارة.

صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة ومدى شموليتها ووضوح صياغتها ودقتها بعرضها على مجموعة من المحكمين وقدموا آراءهم للتعديل أو الدمج، أو الحذف لبعض الفقرات، حيث تم حذف (5) فقرات من الاستبانة بصورتها الأولية وتعديل بعض الفقرات لغويًا بما أجمعوا عليه المحكمين بنسبة 85% وتم تعديلها وأصبحت مكونة من (30) فقرة بصورتها النهائية مشتملة على الفقرات ذات العلاقة، واستخدمت الباحثة المقياس الثلاثي (كبيرة، متوسطة، قليلة).

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لها بتطبيقها على عينة مكونة من (5) معلمين و(5) معلمات من مجتمع الدراسة عن طريق الإختبار وإعادة الإختبار (Test-Retest) بفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، بهدف استخراج معامل ارتباط بيرسون بين أداء العينة في التطبيق الأول، وأدائها في التطبيق الثاني حيث بلغ معامل بيرسون (.94) وتم احتساب معامل (كرونباخ - الفا) للاتساق الداخلي للأداة كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2) قيم معامل ارتباط بيرسون للأداة ككل

المعلمون	المعلمات
0.91	0.90
معامل كرونباخ - الفا	
المعلمون	المعلمات
0.93	0.91

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغير المستقل:

الجنس: (ذكر/أنثى)

المؤهل العلمي: (بكالوريوس فما دون، أعلى من بكالوريوس).

سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات فأكثر).

المتغير التابع:

يتمثل في استجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين.

إجراءات الدراسة:

تم تحديد مشكلة الدراسة والمتمثلة في درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين، وتم تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة في مديريات التربية والتعليم الثلاث (الرمثا، بني عبيد، الطيبة والوسطية) بالطريقة العشوائية البسيطة للمعلمين. وقامت الباحثة ببناء أداة الدراسة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم بناؤها اعتماداً على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، ووزعت الاستبانات مباشرة من قبل الباحثة، على أفراد عينة الدراسة وتوضيح المطلوب فيها، وتم جمع الاستبانات بعد إعطائهم الوقت الكافي للإجابة عليها واستلامها باليد، وتم إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة لموضوع الدراسة.

طريقة تصحيح الأداة: اعتمدت الباحثة المعيار الإحصائي الآتي لتفسير

استجابات أفراد عينة الدراسة:

- 1.00 - أقل من 1.49 بدرجة قليلة

- 1.50 أقل 2.49 بدرجة متوسطة

- 2.50 - 3.00 بدرجة كبيرة

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة.

للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي.

عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي عرضًا للنتائج التي تم التوصل إليها، وفقًا لأسئلة الدراسة.

نتائج السؤال الأول ومناقشته: للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين؟ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والجدول (3)، يوضح ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	طور عندي البرنامج التدريبي مهارات ادارة الصف.	2.85	0.79	كبيرة
2	8	ساعدني البرنامج من تطوير قدراتي في تقييم الطلبة..	2.85	0.89	كبيرة
3	24	مكنني البرنامج من التعرف على الأدوار الجديدة للمعلم في ايجاد بيئة صفية داعمة	2.84	0.80	كبيرة
4	6	طور البرنامج عندي آلية العلاقة القيادية بين المدرسة والمجتمع المحلي.	2.80	0.80	كبيرة
5	25	طور البرنامج عندي زيادة المعرفة في عناصر البيئة الصفية الجاذبة.	2.75	0.76	كبيرة
6	4	مكنني البرنامج من معرفة مهارات الاتصال والتواصل..	2.69	0.88	كبيرة
7	30	عرفني البرنامج معايير البيئة الصفية الداعمة والعادلة.	2.67	0.90	كبيرة
8	2	مكنني البرنامج من تطوير ذاتي في بناء منظومة النجاح الشخصي.	2.64	0.84	كبيرة
9	28	مكنني البرنامج من التعرف على أسباب المشكلات الصفية وحلها.	2.63	0.84	كبيرة
10	17	طور البرنامج عندي تطبيق مواقف تعليمية على استراتيجية الحوار والمناقشة.	2.62	0.88	كبيرة
11	7	ساعدني البرنامج في توفير بيئة محفزة وجاذبة للعمل.	2.55	0.77	كبيرة
12	1	مكنني البرنامج من استثمار الموارد البشرية والمادية في المدرسة.	2.53	0.92	كبيرة

متوسطة	0.82	2.44	تعرفت على أدوات جوجل (Google) والاستفادة منها في تصميم وتقييم الوسائل التعليمية.	23	13
متوسطة	0.80	2.42	طور البرنامج تعزيز الشراكة الحقيقية بين المدرسة والمجتمع.	5	14
متوسطة	0.86	2.35	مكنني البرنامج من التعلم السمعي والبصري والحسي وخصائصهم.	29	15
متوسطة	0.79	2.37	تعرفت على أهمية استخدام التكنولوجيا في إعداد الوسائل التعليمية.	21	16
متوسطة	0.84	2.34	طور البرنامج عندي استراتيجيات التعلم النشط وحل المشكلات والحوار والمناقشة ولعب الأدوار.	15	17
متوسطة	0.85	2.28	عرفني البرنامج على آلية تطبيق التعلم النشط.	14	18
متوسطة	0.85	2.25	عرفني البرنامج بالمراحل النمائية للطلبة.	9	19
متوسطة	0.90	2.20	تمكنت من تصميم الوسائل التعليمية المناسبة للمراحل العمرية المختلفة للطلبة.	22	20
متوسطة	0.92	2.20	طور البرنامج عندي كيفية تحفيز الطلبة استناداً للخصائص النمائية.	13	21
متوسطة	0.85	2.19	طور البرنامج عندي استخدام أنماط التعلم المختلفة في الموقف الصفّي.	26	22
متوسطة	0.90	2.17	طور البرنامج تطبيق تفريد التعليم في المواقف الصفّيّة.	27	23
متوسطة	0.85	2.16	عرفني البرنامج بالخصائص النفسية والعقلية والانفعالية للمراحل النمائية.	11	24
متوسطة	0.85	2.10	طور البرنامج عندي تطبيق مواقف تعليمية على استراتيجية حل المشكلات.	16	25
متوسطة	0.82	2.00	مكنني البرنامج من أهمية التعامل مع الخصائص للطلبة.	10	26
متوسطة	0.84	1.88	مكنني البرنامج من استثمار الخصائص النمائية في تصميم البيئات التعليمية المحفزة.	12	27
متوسطة	0.84	1.92	طور البرنامج عندي تطبيق مواقف تعليمية على استراتيجية لعب الأدوار.	18	28
متوسطة	0.86	1.88	تمكنت من استخدام التطبيقات الحاسوبية المختلفة لتصميم الوسائل التعليمية.	20	29
متوسطة	0.86	1.85	طور البرنامج عندي كيفية استخدام الألعاب التعليمية والرقمية كوسيلة تعليمية.	19	30
متوسطة	0.84	2.38	الأداة ككل		

يتبين من الجدول (3) أن تقديرات المعلمين والمعلمات على أداة الدراسة جاءت

بدرجة متوسطة، ومتوسط حسابي مقداره (2.38) وانحراف معياري (0.84).

وجاءت فقرات بدرجة كبيرة وقد تعزى هذه النتائج لخبرة المعلمين والمعلمات في التدريس حيث يمارسون هذه الأعمال بشكل يومي مع الطلبة، ويحرصون على إدارة الصف بشكل جيد، وتوفير بيئة صفية مناسبة لتحقيق تعلم فعال.

بينما جاءت فقرات بدرجة متوسطة وقد يفسر ذلك لعدم وجود الوقت الكافي عند المعلمين والمعلمات لممارسة بعض الأدوار التربوية مثل استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية واستراتيجيات التدريس، وعدم التعمق بنظريات علم النفس الخاصة بتطور الطفل، وتتفق هذه النتائج مع دراسة النسور (2018) أن للتدريب اثر في تطوير المهارات التدريسية، ومع دراسة الدرايسة ولبابنة وعقيل (2016) والتي جاء فيها أن تقديرات المعلمين مرتفعة في بعض الفقرات ومتوسطة في فقرات أخرى.

ويلاحظ من الجدول (3) أن متوسط الحسابي للفقرات بلغ بين أعلى قيمة إلى أقل قيمة (2,85-185) وهي تمثل ما بين درجة كبيرة ودرجة متوسطة، حيث حصلت الفقرتين ذوات الأرقام (8,3) على أعلى متوسط حسابي مقداره (2,85) وهي درجة كبيرة.

حيث جاءت الفقرة ذات الرقم (3) والتي تنص طوّر عندي البرنامج التدريبي مهارات إدارة الصف. بالمرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى تركيز البرنامج التدريبي على هذه المهارة لما لها من أهمية في تحقيق الأهداف المنشودة، وخبرة المعلمين والمعلمات طويلة في مجال التدريس ويمتلكون هذه المهارة، وجاء البرنامج التدريبي وطور هذه المهارة عند أفراد عينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رمو (2013) والتي جاء فيها للبرنامج التدريبي فاعلية في إتقان معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية.

اما الفقرة ذات الرقم (8) وهي مكثني البرنامج التدريبي من تطوير قدراتي في تقييم الطلبة، جاءت بالمرتبة الأولى وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين يحملون مؤهلات

علمية عالية ودراساتهم مساقات مسلكية، ولديهم خبرات تدريسية طويلة ويمتلكون مهارة التقييم، وتركيز البرنامج التدريبي على هذه المهارة ساهم في إتقان المعلمين والمعلمات لها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزيادات وبني خالد (2011).

أما الفقرة ذات الرقم (6) وهي طّور عندي البرنامج التدريبي آلية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، فقد حصلت على متوسط حسابي (2,80) وتمثل درجة كبيرة، ويعزى ذلك إلى فلسفة التربية والتعليم، ودور المدرسة في الانفتاح على المجتمع المحلي، وتفعيل الشراكة المجتمعية بين المدرسة و المجتمع.

أما الفقرات الأقل فاعلية في تحسين أداء المعلمين والتي حصلت على متوسطات تمثل مرتبة متوسطة هي نوات الأرقام (5, 21, 22, 23, 26, 27, 29) (5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19) وقد يعزى ذلك إلى ان معظم هذه الفقرات جاءت من ضمن محاور البرنامج التدريبي وهو مجال تطور الطفل، واستخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية، كما يعزى لعدم تمكن المعلمين والمعلمات من امتلاك مهارة استخدام أنماط التعلم المختلفة، وعدم تطبيق تفريد التعلم، وعدم تمكن المعلمين من استثمار الخصائص النمائية في تصميم البيئات التعليمية المحفزة، ويعزى أيضاً لوجود نسبة من المعلمين والمعلمات من حملة البكالوريوس فما دون وعدم تمكنهم من دراسة علم النفس بشكل كاف في الجامعات.

كذلك الحال لم يطور البرنامج التدريبي عند المعلمين والمعلمات من استخدام التطبيقات الحاسوبية لتصميم الوسائل التعليمية، وعدم تطوير مهارة المعلمين في استخدام الألعاب التعليمية والرقمية كوسيلة تعليمية، ويعزى ذلك لعدم وجود الوقت الكافي لدى المعلمين والمعلمات من استخدام الحاسوب لتصميم الوسائل التعليمية وهذه النتيجة

تختلف مع نتيجة دراسة (العردان، 2017) والتي جاء فيها وجود فاعلية كبيرة للبرنامج التدريبي في إكساب المعلمين للكفايات التكنولوجية في التدريس. نتائج السؤال الثاني ومناقشته: هل تختلف درجة فاعلية البرنامج التدريبي للمدرسة الحديثة في تحسين أداء المعلمين باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية للمعلمين والمعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية) كما هو واضح في جدول رقم (4)

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية) على أداة الدراسة ككل

الخبرة التدريسية				المؤهل العلمي				الجنس			
أقل من خمس سنوات		خمس سنوات فأكثر		بكا/ فاكتر		بكا/ فما دون		إناث		ذكور	
ع	س-	ع	س-	ع	س-	ع	س-	ع	س-	ع	س-
0,91	2,41	0,90	2,35	0,88	2,39	0,86	2,37	0,90	2,40	0,88	2,36

يلاحظ من الجدول (4) أن هناك فروق بسيطة بين متغيرات الدراسة، ولمعرفة الفروق حسب متغيرات الدراسة تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (2×2×2) والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج تحليل التباين الثلاثي حسب متغيرات الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	0,554	1	0,554	1,586	0,223
المؤهل العلمي	0,114	1	0,114	0,321	0,576
الخبرة التدريسية	1,714	1	1,714	1,635	0,215
الخطأ	60641	57	0,116508		
المجموع	9,348	59			

يتبين من الجدول (5) بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) تعزى للجنس والمؤهل، والخبرة التدريسية، ويعزى ذلك إلى أن تقييم المعلمين والمعلمات للبرنامج التدريبي ودوره في تحسين ادائهم جاء بدرجة متوسطة حسب تقديراتهم بغض النظر عن الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، وذلك بسبب أن المعلمين والمعلمات يعملون في ظروف تربوية واحدة بغض النظر عن المديرية التي يعملون فيها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الزيادات وبني خالد (2011) والتي جاء فيها عدم وجود فروق لفاعلية البرنامج التدريبي لإعداد المعلمين في الأردن تعزى للمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، ودراسة لبابنة وعقيل (2018) والتي جاء فيها عدم وجود فروق تعزى للجنس والمؤهل العلمي، بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة لبابنة وعقيل حيث ظهر في دراستهم وجود فروق تعزى للخبرة التدريسية ولصالح الخدمة أقل من (5) سنوات.

التوصيات:

- استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بما يلي:
- إعادة النظر في البرنامج التدريبي وخاصة في مجال الطفولة وتكنولوجيا التعليم.
 - زيادة عدد ساعات التدريب بمجال الطفولة وتكنولوجيا التعليم.
 - إعادة النظر في تدريب المعلمين على محتوى الفقرات التي حصلت على أقل المتوسطات الحسابية المتعلقة بتطبيق مواقف تعليمية على استراتيجية لعب الأدوار، واستخدام التطبيقات الحاسوبية المختلفة لتصميم الوسائل التعليمية، وكيفية استخدام الألعاب التعليمية والرقمية كوسيلة تعليمية.
 - متابعة المتدربين (المعلمين والمعلمات) في الميدان.

- وضع دراسة علمية أمام الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم (بني عبيد، الرمثا، الطيبة والوسطية) لمتابعة درجة فاعلية البرنامج التدريبي على أداء المعلمين وتزويد الوزارة بتقارير.

- المراجع:

- حسنين، محمد حسين، (2005). أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- حشمة، عبد الناصر حسن، (2018). المدرسة الحديثة ادارة البيئة الصفية لتحقيق تعلم فعال" دليل التدريب، إدارة مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.
- الخطيب، رداح والخطيب، أحمد، (2006). التدريب الفعال، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الدرابسة، عبدالله صالح ولبابنة، احمد حسن وعقيل سامية محمد، (2016). واقع الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في الأردن أثناء من وجهة نظر معلمي العلوم، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 43، (4) ص1525-1537.
- دويكات، هشام والعايد عدنان، (2013). أثر برنامج تدريبي قائم على المعايير، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 44، (4) ص15-35.
- ديسلر، جاري، (2003). ترجمة عبد المتعال محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية.
- رضا، هاشم حمدي، (2013). التدريب الإدارة المفاهيم والأساليب، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رومو، لمى، (2013). فاعلية برنامج تدريبي قائم على كفايات اتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

- الزيادات، ماهر وبني خالد، خالد، (2011). فاعلية البرامج التدريبية لإعداد معلمي الدراسات الاجتماعية في الأردن من وجهة نظر المتدربين وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 19، (1) ص374-396.
- سبتيان، فتحي، (2007). الأعداد والتدريب التربوي، تدريب وتنمية قدرات مديري ومشرفي المدارس، دار الخليج، عمان، الأردن.
- الشهراني، فهد يحيى، (2012). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والرياضيات والتقنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.
- صالح، محمد، (2013). فاعلية نموذج ادلسون للتعلم من أجل الاستخدام في تنمية بعض مهارات التفكير التأملي والتحصيل في مادة العلوم لدى طلبة الصف الثاني المتوسطة في السعودية، مجلة التربية العلمية، 16، (1) ص31-54.
- الصوري، كفاح عبدالقادر، (2018). المدرسة الحديثة" استراتيجيات التدريس التعليم النشط" دليل التدريب، إدارة مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.
- الطعاني، حسن، (2002). التدريب - مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق، عمان، الأردن.
- العاجز، فؤاد واللوح عصام، والأشقر ياسر (2010). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية اثناء الخدمة بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، 18، 1-59 (2).
- العثمان، ثريا صاوي، (2018). المدرسة الحديثة" الإدارة المدرسية" دليل التدريب، إدارة مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.
- العدنان، سلطان عبدالله، (2017). فاعلية برنامج تدريبي في اكساب بعض الكفايات التكنولوجية لمعلمي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة بمنطقة حائل، المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 6، (5) ص64-75.

العزاوي، نجم، (2006). جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو، دار البازوري للنشر والطباعة، عمان، الأردن.

الفارس، سليمان، (1996). السياسات الادارية العامة لتنمية المهارات البشرية، مجلة البحوث الاقتصادية، 1+2، (7) ص 59-89.

أبو قطوسة، وجدوع محمد، (2018). المدرسة الحديثة استخدام التكنولوجيا والوسائل التعليمية دليل التدريب، إدارة مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

أبو ملوح، حفص والعمارة، أحمد، (2018). المدرسة الحديثة " تطور الطفل " دليل التدريب، إدارة مركز التدريب التربوي، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

موسى، أحمد، (2009). أثر الدورات التدريبية في تطوير معلمي الموسيقى في المدارس الحكومية في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين ومدراء مدارسهم، مجلة النجاح للأبحاث، فلسطين، 23، (2) ص 325-350.

موسى، عبدالحكيم، (1997). التدريب اثناء الخدمة، مكة المكرمة، السعودية. الناقاة، صلاح احمد، وأبو ورد، محمد، (2009). إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، المؤتمر التربوي، المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

النسور، عبدالكريم، (2018). أثر البرنامج التدريبي القائم على استخدام المنحى التدريبي التكاملية في تطوير المهارات التدريسية لدى معلمي العلوم في المدارس الأردنية واتجاهاتهم نحوه، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 45، (4) ص 130-144.

وزارة التربية والتعليم، (2013). دليل اعداد المعلمين أثناء الخدمة، ط6، عمان، الأردن. يحيواوي، نجاة، (2014). المدرسة وتعاطم دورها في المجتمع المعاصر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، 36-37، ص 57-74.

- Almeida,D.,& Santosm, N. (2010). *Employee Training and Wage Dispersion: White and Blue Collar Workers in Britain. Research In Labor Economics*, 30, 35-60.
- Barbara,Dong, (2009),Improving Teachers Competing Based Training. *Vol 25 iss: p.19-22.*
- Hardman. Frank. Abd-Kadir. Jan. Agg. Catherine. Migwi. Jacinta. & Smith. Fay (2009). *Changing, Comparativ Education*,45:1.65-8620.
- Omidian. Faranak & Pirmehtar Sousan.(2014). *The Effectiveness Of In-Service. Training Courses on the Sixth. Teachers.*
- Rabemananjara, R. (2006). Employee Training Descisions, Business Startegies and Human Resource Management Practices: A Study by Size of Business, *Working paper, Small Business Policy Branch, Industry Canada.*
- Stewart, R. (2000)*The evaluation Of Professional Development Training for Elementary Teachers in urban and Native American Schools using design technology and the learning cycles Umi pro Quest dissertation full citation, AAT 9963466 N.*