

فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بفاعلية الأداء من وجهة

نظر مديري مدارس لواء الرمثا

تاريخ الإرسال تاريخ القبول
2022/10/25 2023/2/15

سوسن نواف حامد خطابية(*)

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمين وعلاقتها بفاعلية الأداء من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملائمته لأغراض الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (109) مديراً ومديرةً أجابوا على أداة الدراسة المكونة من (34) فقرة موزعة على مجالات: تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية، وتخطيط محتوى الدورات التدريبية، وتصميم محتوى الدورات التدريبية، وتقويم محتوى الدورات التدريبية وقد أظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمين والمجالات التابعة له من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا قد جاءت (متوسطة)، وعدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للجنس وللخبرة والمؤهل العلمي في فاعلية مجالات محتوى الدورات التدريبية للمعلمين مجتمعة من وجهة نظر مديري المدارس في لواء الرمثا. وقد أوصت الدراسة بضرورة تضمين الدورات التدريبية للمعلم في فترة الإعداد وأثناء الخدمة على تدريب المعلم على (التخطيط اليومي، أساليب التدريس والوسائل والأنشطة، إدارة الصف والاتصال، التقويم، التوثيق والاستمرارية)؛ بهدف تحسين الأداء التدريسي.

الكلمات المفتاحية: فاعلية، محتوى الدورات التدريبية، مديرو المدارس، المعلمون، لواء

الرمثا.

(*) وزارة التربية والتعليم.

The effectiveness of the content of the training courses for teachers and its relationship to the effectiveness of performance from the point of view of the Ramtha district school principals"
Sawsan Kataiba

Abstract

The study aimed to identify the effectiveness of the content of the training courses received by teachers and its relationship to the effectiveness of performance from the point of view of the Ramtha district school principals. The descriptive survey method was used for its suitability for the purposes of the study. The study sample consisted of (109) principals who answered the study tool, which consisted of (34) paragraphs, distributed over the areas: determining training needs for building training courses, planning the training course, designing training courses, evaluating the training course, and presenting the results of the study. The effectiveness of the training courses he receives and the teachers affiliated with him, from the point of view of the Ramtha district school principals, may work (medium), And the absence of a statistically significant effect at the significance level ($\alpha = 0.05$) for gender, experience and academic qualification in the effectiveness of the content areas of the training courses for teachers combined from the point of view of school principals in the Ramtha area. The study recommended the necessity of including training courses for teachers during the preparation period and during the service in the training of teachers on (daily planning, teaching methods, methods and activities, classroom management and communication, evaluation, documentation and continuity). In order to improve teaching performance.

Keywords: effectiveness, content of training courses, school principals, teachers, Ramtha District.

المقدمة:

شهدت السنوات الماضية تطور وتقدم هائل في تكنولوجيا والمعلومات، رافقها تغيير في قدرات الأفراد في التعامل مع التكنولوجيا في عملية التواصل والوصول لمصادر المعلومات فأصبح من الضروري عقد دورات تدريبية للمعلمين لمواكبة كل ما هو جديد، فتعد الدورات التدريبية من الطرق الفعالة لمواكبة التطور التكنولوجي الملحوظ، وتعمل هذه الدورات على صقل مواهب المعلمين، وتُسهم في إعداد المعلمين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبقدراتهم وخبراتهم، فتعمل الدورات التدريبية على تطوير مستواهم الثقافي والعلمي.

ويُعد عقد الدورات التدريبية للمعلمين إحدى الطرق الفعالة التي تساعد على تطوير المستوى العلمي والثقافي للمعلم حيث تُسهم في إعداد المعلمين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وخبراتهم وبقدراتهم على شرح الحصة الصفية، ونقل المعلومات للطلبة، كما تُساعد الدورات التدريبية على زيادة قدرة المعلم على العمل الجماعي، والاندماج، والتعاون مع باقي الزملاء من المعلمين والهيئة الإدارية في المدرسة فضلاً عن إكساب المعلمين المزيد من المعلومات والخبرات الأكاديمية التي تُسهم في زيادة قدرتهم على تقديم الخدمة التعليمية المناسبة للطلبة الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الطلبة والمنظومة التعليمية ككل (العاقل، 2017).

وتُعد العناية بالدورات التدريبية لها أثر فعال في تحسين مهارات وسلوك المعلم مع الطلبة، وإن لأختلاف أساليب وطرق تدريس المعلمين وتعاملهم مع طلبتهم كان لا بد من تنمية أداء ومهارات المعلمين عن طريق التدريب أثناء الخدمة من خلا عقد الورش والدورات التدريبية قصيرة وطويلة المدى ذات المحتوى التدريبي الفعال (حجازي، 2010).

وللتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة في رفع مستوى العاملين، والمعلم كغيره من أصحاب المهن بحاجة دائمة إلى تطوير نفسه، وتنمية قدراته والاستفادة من خبرات الآخرين النظرية والعلمية، وحيث إن المعلم يمثل حجر الأساس في العملية التعليمية والتربوية، فيجب الاهتمام به وإعداده، وتزويده بكل ما يحتاج إليه ليس فقط في مرحلة الإعداد قبل الخدمة بل وأثناء الخدمة لتمكينه من مواكبة المستجدات والاطلاع على كل ما هو جديد في الميدان التربوي، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا من خلال التدريب الذي أصبح سمة العصر لكل مجتمع ينشد التطوير والتقدم والرفعة، حيث أصبحت نتائج التدريب ظاهرة للعيان في كافة المؤسسات التربوية وغير التربوية علي حد سواء (الصيرفي، 2009).

وفيما يخص المعلم فقد أصبح من الضروري أن يحافظ على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبذلك يكون التعليم بالنسبة له عملية نمو متواصلة ومستمرة، ولذلك أصبح الإلمام المهني أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية للمعلم، والتي تتضمن تزويده بمواد التجديد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات التربوية، واستيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي (عمرو، 2014).

وترى الباحثة أن عقد الدورات التدريبية للمعلمين ضروري جداً لإنجاح العملية التعليمية التربوية وتنمية مهارات التدريس الفعال، وتحقيق أهدافه والخطط المرسومة له، بالإضافة لمواكبة كل ما هو جديد من المهارات التقنية الحديثة في مجال تخصصهم سواء من الناحية النظرية أو من ناحية العملية.

مفهوم الدورات التدريبية:

يُمكن تعريف التدريب بأنه: نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذاتهم، من خلال تحقيق مزيج أهدافهم وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة مُمكنة (العجمي، 2012).

كما عرفه (العليمات، 2013:45) بأنه "تغيير سلوك الأفراد لجعلهم يعملون بشكل مُختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، وذلك بإكسابهم طرقًا وأساليب أفضل للقيام بأعمالهم الإدارية".

كما عرفه فيميس (Vemic, 2007:56) بأنه: نشاط مُخطط له أهداف مُحددة تَبَلورت في صورة دقيقة من حاجات المُتدربين الفعلية والمُحددة في ضوء مُتطلبات أعمالهم، يهدف إحداث تغييرات في المُتدربين من ناحية معلوماته وخبراته ومهاراته ومُعدلات أدائه.

أهمية الدورات التدريبية:

أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة تكمن في عدة نقاط من أبرزها ما يلي:

أ- أهمية التدريب للعاملين:

- 1- مساعدة العاملين في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها.
- 2- مساعدتهم في تقليل التوتر الناتج عن النقص في المعرفة والمهارة.
- 3- يطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرصا للنمو والتطور الوظيفي لدى العاملين.

وترجع أهمية التدريب كما بينها (الطعاني، 2007) إلى ما يلي:

- 1- إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.
- 2- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- 3- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية ومستوى العاملين.

4- توحيد وتسويق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.
وترى الباحثة أن التدريب هو الضمان الوحيد للمؤسسات التربوية لاستمرار تحديث المعلومات لدى المعلمين والمعلمات، ولصقل مهاراتهم وفق متطلبات العمل الذي يتزايد يوماً بعد يوم في ظل التطورات التي يشهدها العالم.

أهداف التدريب

إن هدف التدريب هو سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المتوقع تحقيقه، وهذا يتم عن طريق التعلم في مواقع التدريب وإكساب الأفراد العاملين (المتدربين) المعرفة العلمية والعملية، والمهارة والسلوك وبحسب رابيمانانجرا (Rabemananjara, 2006) يهدف التدريب إلى:

- تنمية معلومات المتدرب وذلك بتزويده بما يستجد من معلومات مرتبطة بموضوع تحسين أدائه.
- إكساب المتدرب مهارات جديدة في مجال تخصصه؛ لتنمية قدراته العملية أو التطبيقية بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته، وتطوير سلوكيات المتدرب واتجاهاته نحو مسائل أو مواقف معينة.
- إمداد المتدرب بمعلومات ومهارات جديدة؛ لمساعدته على أداء عمله بكفاءة أكبر، وتزويد المتدرب بمهارات تُعينه على أداء أعمال مستقبلية.
- والعملية التدريبية كغيرها من النشاطات والفعاليات الإنسانية يتم تصميمها من أجل تحقيق أهداف مشتركة للفرد والمنظمة والبيئة الاجتماعية، ومن هذه الأهداف التي يُحققها التدريب مجتمعة ما يلي:
- إكساب الكوادر الفنية والإدارية المهارات العملية الضرورية لتطوير أدائهم وتحسين عملهم.

- تنمية استعدادات التربويين للنهوض بالمهام الجديدة المنوطة بهم.
 - مساعدة التربويين على فهم ما استجد من تطور في المجالين العلمي والتربوي.
 - جعل المدرسة الوحدة الأولى المعنية بالتطوير والتدريب.
 - فتح قنوات الاتصال مع المؤسسات التربوية التي تعنى بالتدريب (عمرو، 2014).
- وترى الباحثة أن أهم أهداف التدريب هو سد الفجوة بين واقع الأداء الحالي للمتدربين والمأمول بعد خضوعهم للتدريب، وإذا ما أردنا للتدريب أن يحقق أهدافه فلا بُد من التخطيط الجيد للتدريب، ووضع أهداف محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقق، واقعية، ومحددة بزمن لمواكبة كل ما هو جديد من المهارات والتقنيات الحديثة.
- الدراسات السابقة:**

تعددت الدراسات التي تناولت مفهوم التعليم الرقمي مثل:

أجرت (النعيمي، 2020) دراسة هدفت التعرف إلى دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الصفوف الأولى، وتكونت عينة الدراسة من (232) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وأظهرت النتائج أن دور الدورات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولى في تنمية مهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاءت بدرجة مرتفعة، كما وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في دور الدورات التدريبية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الحاصلين على الماجستير فأعلى .

وهدف دراسة (الشديفات، 2018) التعرف على فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق. وتم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لأغراض الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (224)

مديرًا ومديرةً منهم: (95) مديرٍ و(129) مديرة، أجابوا على أداة الدراسة المكونة من (30) فقرة موزعة على مجالات: تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية، وتخطيط محتوى الدورات التدريبية، وتصميم محتوى الدورات التدريبية، وتقييم محتوى الدورات التدريبية، ومتابعة تطبيق محتوى الدورات التدريبية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنَّ فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين والمجالات التابعة له من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق قد جاءت (متوسطةً)، وعدم وجود أثر دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للجنس وللخبرة وللمرحلة الدراسية ولمديرية اللواء في فاعلية مجالات محتوى الدورات التدريبية للمعلمين مجتمعة من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة المفرق.

وأجرت (عواد، 2018) دراسة هدفت التعرف إلى درجة فاعلية الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (355) معلم ومعلمة من مدارس عمان الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة فاعلية محتوى الدورات التدريبية لدى المعلمين في المدارس الثانوية في عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

كما أجرى (السعدني، 2017) دراسة هدفت إلى قياس فاعلية برنامج مقترح لإكساب المعلمين المبتدئين مهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي علي أدائهم التدريسي ودافعيتهم للتدريس، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من 25 طالبا من طلبة دبلوم التربية في مركز التدريب وخدمة المجتمع جامعة الملك سعود طبقت عليهم الأدوات التالية: قائمة بمهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي الواجب توافرها لدى المعلمين المبتدئين، استبيان للتعرف على واقع ممارسة

المعلمين المبتدئين لمهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي، برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي لدى المعلمين المبتدئين وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن المعلمين المبتدئين يعانون نقص في مهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي بشكل كبير حيث تشير النتائج الأولية إلى عدم امتلاك 67% من المعلمين المبتدئين عينة الدراسة مهارات الإدارة الإلكترونية للصف الدراسي، وهو ما أمكن التغلب عليه عقب خضوعهم للبرنامج التدريبي، مما يعني وجود علاقة دالة بين التعرض للبرنامج التدريبي من جهة وبين تحسن أداء المعلمين من جهة أخرى.

الدراسات الأجنبية:

وقام هارتمان (Hartman, 2011) بدراسة بهدف التعرف إلى معرفة أثر التطوير المهني على فعالية معلمي المدرسة الابتدائية وممارستهم داخل الغرف الصفية وتطبيقهم لاستراتيجيات جديدة في صفوف الدراسات الاجتماعية على عينة تكونت من (6) معلمين للدراسات الاجتماعية للصف الخامس الابتدائي شاركوا في معهد صيفي يركز على تدريس التاريخ الأمريكي، واستخدم استبانة قبلية وبعديّة لمشاركتهم في المعهد، وأداة معتقدات معلمي التاريخ، وأربع ملاحظات صفية على مدى تسعة أشهر، وقد بينت نتائج الدراسة أن معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الابتدائية بحاجة إلى خبرات مشتركة للتطوير المهني لزملائهم، وفرص للتعاون ودعم مستمر لمتابعة ورشات العمل في المعاهد، حتى يقوموا بتطبيق الوسائل الجديدة، فيما يتعلق بالمحتوى وأصول التدريس في الغرفة الصفية.

وأجرى شكور وجومان ومحمود، Shakoor, Ghumman & Mahmoud,

(2013) دراسة هدفت تقييم أثر التدريب على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في

المرحلة الثانوية في لاهور في الباكستان، استخدمت استبانة لهذا الغرض مكونة من (34) فقرة على عينة تكونت من (250) من معلمي العلوم في المرحلة الثانوية منهم (150) تلقوا تدريب أثناء الخدمة و (100) لم يتلقوا أي تدريب، وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يؤثر بدرجة مرتفعة على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية، وجعلهم على بينة بالتغيرات في المناهج الدراسية الجديدة، وجعل تنفيذ مناهج العلوم أكثر فاعلية، وتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، إلا أن هناك حاجة للتحسين بالنسبة لإجراءات التدريب ومدته.

وفي دراسة أجراها نيامهم وآخرون (Niamhon, et al., 2018) هدفت التعرف إلى مقارنة الرضا تجاه دورات التدريب في الفصول الدراسية لمعلمي اللغة الانجليزية في مكتب منطقة الخدمة التعليمية في تايلاند، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكانت العينة (28) معلماً ، وكانت أبرز نتائجها أن مدرسي اللغة الانجليزية كانوا راضين عن الدورات التدريبية في مجالات محتوى الدورات، وطريقة التدريب، ومرافق التدريب، والأدوات المستخدمة في التدريب.

وأجرى وادلين وآخرون (Odalen,2018) دراسة هدفت التعرف الى أثر الدورات التدريبية التربوية في تحسين مهارات المعلمين ليصبحوا مدرسين فضل في السويد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من المدرسين المتعلمين في ست جامعات سويدية والبالغ عددهم (183) معلماً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ثقة المشاركين بعد اشتراكهم في الدورات التدريبية قد زادت قليلاً، وان مهاراتهم التربوية الذاتية والتقييمية أصبحت أعلى بشكل ملحوظ بعد الانتهاء من الدورات التدريبية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تعددت أساليب المنهجية في الدراسات السابقة ذات الصلة، حيث كانت بين وصفية قائمة على دراسة الواقع وأخرى تحليلية، كما تناولت جوانب مختلفة للأهداف والمعالجات الإحصائية وأساليب اختيار العينات وأدوات جمع البيانات التي استخدمت في كل دراسة من هذه الدراسات والنتائج والتوصيات التي توصلت إليها، فمنها هدف إلى تقييم أثر التدريب على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية في لاهور في الباكستان كدراسة شكور وجومان ومحمود (Shakoor, Ghumman & Mahmoud, 2013) كما نجد اختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث المتغيرات التي ترتبط بها.

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في توجيه الدراسة الحالية نحو الطريقة الأمثل في اختيار أداة جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة، وأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ذات الصلة في التعرف على فاعلية الدورات التدريبية والاستجابة للعديد من التوصيات المنبثقة عن الدراسات السابقة التي بحثت في فاعلية الدورات التدريبية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العملية التعليمية في المدارس ضعفاً وتدنياً في مستوى ممارسة المعلمين لمهارات التدريس الفعال وعدم تطبيقها أثناء العملية التعليمية بالشكل المطلوب، وهذا أدى إلى تدني تحصيل الطلبة بشكل عام، وضعف في امتلاك المهارات الأساسية التي يجب أن يحصل عليها الطلبة بشكل خاص.

ويُعد التدريب أداة لتحسين أداء المعلم، ومواكبة التطورات التكنولوجية، وتقليل الحاجة إلى الإشراف، وتخفيض نسبة مُشكلات وحوادث العمل، وتحسين خدمات

المؤسسة التعليمية بالإضافة إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي، كما ويعد عقد الدورات التدريبية للمعلمين إحدى الطرق الفعالة التي تساعد على تطوير المستوى العلمي والثقافي للمعلم حيث تسهم في إعداد المعلمين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبخبراتهم وبمقدراتهم على شرح الحصة الدراسية ونقل المعلومات والمهارات للطلبة، كما وتساعد الدورات التدريبية على زيادة قدرة المعلم على العمل الجماعي والاندماج والتعاون مع باقي الزملاء من المعلمين والهيئة الإدارية في المدرسة. وكذلك أوصت دراسة (السعدني، 2017) بضرورة إعادة النظر في الخطة الدراسية، وإكساب المعلم القدرة على ممارسة مهارات لتدريس الفعال.

بناءً على ما تقدم، ومن خلال عمل الباحثة في الميدان التربوي والاطلاع على بعض الدراسات وعلى العديد من محتويات الدورات التدريبية وجدت الباحث بأن هناك فجوة بين المحتوى التدريبي للدورات التدريبية وما يتم تطبيقه داخل الغرفة الصفية وبما أن مدير المدرسة هو المتابع للمعلم والمطلع على ما يتلقى من دورات تدريبية جاءت هذه الدراسة لمعرفة وجهة نظر مديري المدارس بمدى فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يخضع لها المعلمين بصفة مدير المدرسة الأقرب للمعلم . وتحديدًا تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتويات الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون تعزى للمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية من وجهة نظر مديري المدارس؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

* التعرف على فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا.

* التعرف على الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتويات الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون تعزى للمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية، والمديرية.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال ما يلي :

أولاً: من الناحية النظرية:

- تتمثل أهمية الدراسة في كونها تُقدم تحليلاً علمياً لفاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس.
- تُساهم في معرفة فائدة الدورات التدريبية للمعلمين لتنمية مهارات التدريس الفعال لديهم وإيجاد أفضل الطرق لتطويرها.
- ومن هنا تكمن أهميته فيما يقدمه من تحليلات واستنتاجات ورؤية واضحة يُمكن أن يستعين بها المعنيون بالعملية التعليمية.

ثانياً: من الناحية التطبيقية:

- قد تساعد النتائج القائمين على عقد الدورات التدريبية في وزارة التربية والتعليم على معرفة الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتلبيتها.
- تسهم في إضافة جديدة للمحتوى النظري في مجال الدورات التدريبية في مهارات التدريس الفعال.

• تكمن أهمية الدراسة في استفادة المختصين في مجال تدريب المعلمين من نتائج هذه الدراسة بالإضافة إلى المشرفين التربويين ومدراء المدارس خاصة وأن الدراسة من وجهة نظر مديري المدارس الأقرب لمتابعة أداء المعلمين.

مصطلحات الدراسة:

تم تعريف أهم مصطلحات الدراسة مفاهيمياً وإجراءياً على النحو الآتي:
الفاعلية: الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة الوصول لأهدافها وتحقيقها كما عرفها بأنها مدى قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف، دون النظر إلى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (عواد، 2018:34).
وتعرفها الباحثة إجراءياً بأنها التصميم الجيد لمحتوى الدورات التدريبية بحيث تؤدي إلى رفع كفايات المعلمين وزيادة معدل الأداء الوظيفي.
الدورات التدريبية: مجموعة من الأنشطة والندوات التعليمية والتي تهدف لإحداث تغييرات في الفرد والجماعة لإكسابهم الخبرات وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وسلوكهم، وتسهم في تحقيق أهداف المنظومة التعليمية وتحسين أدائها العام وضمان استمراريتها (الخليفات، 2010:145).
وتعرفها الباحثة إجراءياً بأنها: الدورات والبرامج التدريبية التي تعدها وتنفذها وزارة التربية والتعليم وتطبقها على المعلمين في أثناء الخدمة لخدمة العملية التعليمية.

الدورات التدريبية:

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة علىفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا.
- **الحدود المكانية:** أقتصر تطبيق هذه الدراسة على مدارس لواء الرمثا.
- **الحدود الزمانية:** أقتصر تطبيق الدراسة في الفصل الأول 2022/2023
- **الحدود البشرية:** أقتصر تطبيق الدراسة على مديري مدارس لواء الرمثا.

محددات الدراسة:

يتحدد تعميم النتائج في ضوء الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الجزء على عرض لمنهجية الدراسة وخطواتها ومجتمعها وعينتها، وأداة جمع البيانات وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها وأساليب التحليل الإحصائي، وذلك على النحو التالي:

منهجية الدراسة:أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات لواء الرمثا الذين هم رأس عملهم والبالغ عددهم(109) مديراً ومديرة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية،خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي2022/2023.

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجم المجتمع والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	27%
	أنثى	80	73%
	المجموع	109	100.0
الخبرة	أقل من 5 سنوات	25	23%
	من 5 إلى 10	18	17%
	10 سنوات فأكثر	66	60%
	المجموع	109	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	66	61%
	ماجستير فما فوق	43	39%
	المجموع	109	100.0

أداة الدراسة:

تم تطوير أستاذة فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، بالاستعانة بأدوات بعض الدراسات السابقة مثل، دراسة (السعدني، 2017)، ودراسة (الشديفات، 2018)، وتكونت من (34) فقرة توزعت على أربعة مجالات، وهي تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية (9) فقرات، تخطيط محتوى الدورات التدريبية (8) فقرات، وتصميم محتوى الدورات التدريبية (7) فقرات، وتقويم محتوى الدورات التدريبية (10) فقرات.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة، تم استخدام صدق المحتوى إذ تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية، في بعض الجامعات الأردنية وذلك

للحكم على مدى ملائمة الفقرات لمجالات الدراسة، ومدى صلاحية الفقرة للقياس، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية، وبعد ذلك تم تعديل الأداة (الاستبانة) بناء على ملاحظات واقتراحات المحكمين بنسبة اتقاق (80%) فأكثر.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لاستخراج الثبات والجدول (2) يبين قيم معاملات الثبات لمجالات الأداة.

الجدول (2) معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ) لمجالات مقياس الأداة.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات لكل مجال	الاتساق الداخلي
1	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	9	1-9	0.84
2	تخطيط محتواها لدورات التدريبية	8	10-17	0.91
3	تصميم محتوى الدورات التدريبية.	7	18-24	0.87
4	تقويم محتوى الدورات التدريبية.	10	25-34	0.89

يبين الجدول (2) أن جميع قيم معامل الثبات مرتفعة، فقد تراوحت بين (0.84 - 0.91) وهي مقبولة لغايات البحث.

المعالجة الإحصائية

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات، تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج الإحصائية، حيث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبالتفصيل تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول والذي ينص على: ما فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل مجال من مجالات الأداة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثامرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	تقويم محتوى الدورات التدريبية.	3.82	0.89	مرتفعة
2	1	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	3.71	0.69	مرتفعة
3	2	تخطيط محتوى الدورات التدريبية.	3.61	0.92	متوسطة
4	3	تصميم محتوى الدورات التدريبية.	3.54	0.83	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.67	0.77	متوسطة

وبين جدول (3) أن فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثامرتبة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) وانحراف معياري (0.77)، وتراوحت مجالات الأداة ما بين الدرجة المرتفعة والمتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات بين (3.82-3.54)، وان مجال جاء تقويم محتوى الدورات التدريبية بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.89)، وبدرجة مرتفعة، وجاء تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (0.69)، وبدرجة مرتفعة، تلاه بالرتبة الثالثة تخطيط محتوى الدورات التدريبية بمتوسط حسابي (3.61)، وانحراف معياري (0.92)، وبدرجة متوسطة، واخيراً جاء تصميم محتوى الدورات التدريبية بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54)، وانحراف معياري (0.83)، وبدرجة متوسطة.

وربما تُفسر هذه النتيجة إلى أن المعلمين في لواء الرمثامرتبة بحاجة إلى تطوير مهارات من خلال عقد الدورات التدريبية والتي تُعنى بزيادة الكفاءة الإنتاجية، ورفع

المهارات الفنية لديهم، فالتدريب يعمل على زيادة مواكبة كل ما هو جديد وحديث في مجال عملهم كمعلمين، وإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة للقيام بأعمالهم بفاعلية ونجاح، كذلك الحصول على الكثير من الخبرات التراكمية، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات المتجددة.

وللتعرف على درجة فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، ضمن كل بُعد من أبعاد الأداة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من فقرات كل بُعد من أبعاد الأداة على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

البُعد الأول: تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، وفقاً لمجال تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية (4) يبين ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات تحديد الاحتياجات التدريبية

لبناء محتوى الدورات التدريبية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تجرى وزارة التربية والتعليم دراسة مسحية فعلية لحاجات المعلمين التدريبية من أجل بناء محتوى تدريبي مناسب.	3.93	0.92	1	مرتفعة
4	يرصد المشرفون والمدراء أداء المعلمين الصفي لتحديد احتياجاتهم التدريبية.	3.91	0.91	2	مرتفعة
7	يكون لمدير المدرسة دور في تحديد حاجات المعلمين التدريبية	3.82	0.95	3	مرتفعة
2	تتبنى وزارة التربية والتعليم المحتوى التدريبي وفق الأولويات لحاجات المعلمين التدريبية.	3.77	0.90	4	مرتفعة
6	يوجد متابعة للمعلمين بعد تطبيق المحتوى التدريبي من قبل المشرفين.	3.73	0.99	5	مرتفعة

مرتفعة	6	0.82	3.69	تأخذ وزارة التربية والتعليم بالاعتبار التطورات والمستجدات في ميدان التربية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	5
متوسطة	7	1.02	3.62	يعزز مديرو المدارس المعلمين الذين يقومون بتطبيق ما تدربوا عليه بفاعلية.	3
متوسطة	8	0.88	3.59	يشارك مديرو المدارس المدربين المتابعين حضور مواقف صافية بعد التدريب.	9
متوسطة	9	0.91	3.57	يقوم المشرفون التربويون بالمشاركة بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	8
مرتفعة		0.69	3.71	الدرجة الكلية	

بين الجدول (4) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لمجال (تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية) لفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.69) وجاءت فقرات هذا المجال ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.93-357)، وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على "تجرى وزارة التربية والتعليم دراسة مسحية فعلية لحاجات المعلمين التدريبية من أجل بناء محتوى تدريبي مناسب " بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على "يقوم المشرفون التربويون بالمشاركة بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين" بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة متوسطة، وهذا يدل على الجهد الذي تبذله وزارة التربية والتعليم لعقد الدورات التدريبية التي تعمل على تطوير مهارات المعلمين من خلال تحديد حاجات المعلمين لعقد دورات معينة هدفها الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية واستخدام التدريس الفعال والذي بدوره يعمل على إكساب الطلبة الخبرات التربوية المستهدفة، وتتفق دراسة

(الشديفات، 2018) والتي أشارت نتائجها، إلى أن درجة فاعلية محتوى الدورات التربوية جاءت بدرجة مرتفعة.

البعد الثاني: تخطيط محتوى الدورات التدريبية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، وفقاً لتخطيط محتوى الدورات التدريبية، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات تخطيط محتوى الدورات التدريبية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
11	تعتمد وزارة التربية والتعليم في بناء المحتوى التدريبي على أسس تدريبية واضحة.	3.80	0.92	1	مرتفعة
16	تصاغ أهداف المحتوى التدريبي صياغة قابلة للقياس.	3.73	0.87	2	مرتفعة
17	يراعى عند التخطيط لبناء المحتوى التدريبي المستجدات التربوية.	3.71	0.76	3	مرتفعة
13	يراعى حجم المحتوى التدريبي مع الوقت المحدد للتدريب.	3.62	1.04	4	متوسطة
12	تراعى عملية التخطيط الجانب النظري للمحتوى التدريبي.	3.56	1.06	5	متوسطة
15	يتفاعل المعلمون مع التغذية الراجعة التي يحصل عليها من مدربيهم.	3.53	1.02	6	متوسطة
14	تراعى عملية التخطيط الجانب العملي للمحتوى التدريبي.	3.52	1.01	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.61	0.92		متوسطة

بين الجدول (5) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة (تخطيط محتوى الدورات التدريبية) لفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.92) وجاءت فقرات هذا المجال ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (352 - 3.80)، وجاءت الفقرة (11) والتي تنص على "تعتمد وزارة التربية والتعليم في بناء المحتوى التدريبي على أسس تدريبية واضحة" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (14) التي تنص على "تراعي عملية التخطيط الجانب العملي للمحتوى التدريبي" بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.01) وبدرجة متوسطة، وهذا تفسيره بأن هناك ضعف واضح في مهارات وقدرات المعلمين فالحاجة للنمو المهني حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته، بمجموعة من المعارف والمهارات والكفايات فأصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم، والتي تتضمن تزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وتدريبه على كل ما هو جديد في النمو المهني من تطورات تربوية وعلمية، وبالتالي رفع أداء المعلمين وإنتاجهم من خلال تطوير كفاءاتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي، وتتفق دراسة (الرشدي، 2017) بأن غياب التخطيط التربوي يؤثر سلباً على عملية تدريب المعلمين.

البُعد الثالث: تصميم محتوى الدورات التدريبية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، وفقاً لبُعد ملائمة المنهاج للتعليم الرقمي والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات تصميم محتوى الدورات التدريبية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
20	يتسم المحتوى التدريبي بالشمول في عرض الموضوعات.	3.86	0.76	1	مرتفعة
18	يراعي تصميم محتوى البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المعلمين.	3.69	0.91	2	مرتفعة
19	يتماشى تصميم محتوى البرامج التدريبية للمعلمين معاهتمامات المعلمين المستقبلية.	3.68	0.89	3	مرتفعة
23	يراعي تصميم المحتوى التدريبي خبرات المعلمين السابقة.	3.53	0.96	4	متوسطة
24	.	3.41	0.99	5	متوسطة
22	تصمم وزارة التربية والتعليم المحتوى التدريبي وفقاً لأحدث الأساليب التدريبية.	3.39	0.91	6	متوسطة
21	يراعي تصميم المحتوى التدريبي التسلسل المنطقي للموضوعات المطروحة..	3.36	0.89	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.54	0.83		متوسطة

بين الجدول (6) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لبُعد (تصميم محتوى الدورات التدريبية) في درجة فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.83) وجاءت فقرات هذا المجال ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.57-3.83)، وجاءت الفقرة (20)

والتي تنص على " يتسم المحتوى التدريبي بالشمول في عرض الموضوعات" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (21) التي تنص على " يراعي تصميم المحتوى التدريبي التسلسل المنطقي للموضوعات المطروحة" بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الجهد الكبير والبارز الذي تبذله وزارة التربية والتعليم في إعداد محتوى تدريبي يرفع كفاءة المعلمين الثقافية والمهنية، لذا على المدرء تزويد معلمهم بدورات تعمل على رفع الكفاءة المهنية فمعلم الذي لا ينمو مهنيًا لن يرتفع بمستوى الأداء إلى الأداء الفعال، فيتدنى إنتاجه كما ونوعاً، ويُضعف تفهمه لمشكلات تلاميذه كما يُضعف إثارؤه لخبراتهم، فيقل إحترام تلاميذه له، وثقتهم فيه ومن هنا يتضح بأن للمعلمين حاجات تختلف باختلاف مراحل تطویرهم المهني لذا يجب تصمّمهم محتوى تدريبي يراعي هذه الفروقات.

البعد الرابع: تقويم محتوى الدورات التدريبية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا، من وجهة نظرهم، وفقاً لمجال البنية التحتية والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات تقويم محتوى الدورات التدريبية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
32	تأخذ وزارة التربية والتعليم برأي الخبراء في عملية التقييم للمحتوى التدريبي.	4.09	0.98	1	مرتفعة
34	يتم تعديل المحتوى التدريبي بناء على تقييم المعلمين.	4.02	1.01	2	مرتفعة
29	تتم عملية التقويم لمحتوى البرامج التدريبية بشكل مستمر.	3.91	0.99	3	مرتفعة

مرتفعة	4	0.97	3.86	يسمح للمعلمين بتقديم تغذية راجعة على المحتوى التدريبي.	33
مرتفعة	5	0.87	3.79	يقوم أداء المعلمين قبل تطبيق المحتوى التدريبي.	25
مرتفعة	6	1.01	3.74	تساعد المعلم على تقويم الطلبة بأسلوب كتابة الأبحاث.	31
متوسطة	7	1.01	3.62	يساعد المعلم على الإلمام بأساليب التقويم الحديثة.	27
متوسطة	8	0.98	3.60	يساعد المعلم على تشخيص جوانب القوة لدى الطلبة وتعزيزها.	30
متوسطة	9	0.97	3.60	تزود المعلم كيفية كتابة الاختبار التحصيلي.	26
	10	0.89	3.58	يقوم المعلمون بعد تطبيق المحتوى التدريبي	28
مرتفعة		0.89	3.82	الدرجة الكلية	

بين الجدول (7) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة (تقويم محتوى الدورات التدريبية) فيفاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.89) وجاءت فقرات هذا المجال ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (358-4.09)، وجاءت الفقرة (32) والتي تنص على " تأخذ وزارة التربية والتعليم برأي الخبراء في عملية التقييم للمحتوى التدريبي". بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (28) التي تنص على " يقوم المعلمون بعد تطبيق المحتوى التدريبي" بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة، وتُفسر الباحثة هذه النتيجة بأن عملية التقييم تُتيح للمعلم تعرّف احتياجاته لتطوير مهارات أو معارف أو كفاءات، وتُحدد له طبيعة الدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية التي تتناسب معه وتؤهله إلى الأداء الأفضل بشكل مستمر، يجب ألا تتوقف معارف الإنسان في أي من الوظائف أو الكوادر عند حد ما تعلمه من خلال

البرامج الأكاديمية والتعليمية، أو عند حد ما تعلمه من خلال البرامج الأكاديمية والتعليمية بل لا بد أن تظل عملية التدريب والتعلم مستمرة ودائمة. نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتويات الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون تعزى للمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية من وجهة نظر مديري المدارس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية، والجداول الآتية تبين ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتويات الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون تعزى للمتغيرات: الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية من وجهة نظر مديري المدارس.

المتغير	الفئات	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	تصميم محتوى الدورات التدريبية	تقويم محتوى الدورات التدريبية	الكلية
الجنس	نكر	س	3.57	3.62	3.51	3.96
		ع	1.04	1.09	0.72	0.63
	أنثى	س	3.16	3.96	3.56	3.71
		ع	1.12	1.16	0.87	0.70
الخبرة	أقل من 5 سنوات	س	3.76	3.67	3.67	3.54
		ع	0.17	0.17	0.17	0.16
	من 5 إلى 10 سنوات	س	3.58	3.39	3.84	3.92
		ع	0.94	1.04	0.75	0.61
	10 سنوات فأكثر	س	3.44	3.28	3.87	3.92
		ع	1.12	1.14	0.76	0.62

3.62	3.89	3.57	3.14	3.33	س	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.67	0.60	0.71	1.02	0.99	ع		
3.67	3.99	3.94	3.48	3.68	س	ماجستير فما	
0.64	0.65	0.82	1.25	1.13	ع	فوق	

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

تشير نتائج الجدول (8) إلى وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات: الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا من

وجهة نظرهم

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=0.021 ح=0.184	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	1.18	1	1.18	1.89	0.17
	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	0.03	1	0.03	1.05	0.82
	تصميم محتوى الدورات التدريبية	0.29	1	0.29	0.04	0.83
	تقويم محتوى الدورات التدريبية	0.77	1	0.77	1.05	0.31
الخبرة ويلكس=0.860 ح=0.002	الدرجة الكلية	0.38	1	0.38	0.69	0.41
	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	2.02	2	1.01	3.25	0.07
	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	0.14	2	0.07	0.20	0.66
	تصميم محتوى الدورات التدريبية	0.37	2	0.19	0.67	0.42
	تقويم محتوى الدورات التدريبية	0.29	2	0.15	0.45	0.50
	الدرجة الكلية	0.15	2	0.08	0.28	0.60
	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	2.28	2	1.14	1.83	0.16

0.07	3.70	2.20	2	4.41	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	المؤهل العلمي ويكس=0.8 81 ح=0.000
0.24	1.43	0.90	2	1.80	تصميم محتوى الدورات التدريبية	
0.99	0.20	0.01	2	0.28	تقويم محتوى الدورات التدريبية	
0.50	0.71	0.39	2	0.78	الدرجة الكلية	
		0.62	418	184.64	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	الخطأ
		0.60	418	176.23	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	
		0.63	418	16.11	تصميم محتوى الدورات التدريبية	
		0.73	418	216.42	تقويم محتوى الدورات التدريبية	
		0.56	418	163.90	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية
			424	4251.72	تحديد الاحتياجات التدريبية لبناء محتوى الدورات التدريبية	
			424	4285.62	تخطيط محتوى الدورات التدريبية	
			424	4476.08	تصميم محتوى الدورات التدريبية	
			424	4199.4	تقويم محتوى الدورات التدريبية	
			424	4260.20	الدرجة الكلية	

*ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$)

يبين الجدول (9) الآتي:

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0,05$) تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة وعلى جميع المجالات، وتعود هذه النتيجة إلى أن فاعلية محتوى الدورات التدريبية التي يتلقاها المعلمون متقاربة بغض النظر عن الجنس، أو الخبرة، أو المؤهل العلمي فالكوادر الإدارية في لواء الرمثا كوادر تعمل على تطوير مهارات المعلمين للارتقاء بالعملية التعليمية فجميع هذه الكوادر التدريسية يمتلكون الخبرة في تطوير الأداء التدريسي في الغرفة الصفية وانعكاسه على أداء الطلبة.

التوصیات:

- 1- ضرورة الاهتمام بالبیئة التدریبية وتحسینها، والقیام بتقیوم البرامج التدریبية بصورة مستمرة.
- 2- تضمین الدورات التدریبية للمعلم فی فترة الإعداد وأثناء الخدمة على تدریب المعلم على (التخطیط الیومی، أسالیب التدریس والوسائل والأنشطة، إدارة الصف والاتصال، التقویم، التوثیق والاستمراریة)؛ بهدف تحسین الأداء التدریسی لدیهم.
- 3- ربط الدورات التدریبية بالجانب التطبیقی فی المیدان التربوی (الغرفة الصفیة).

المقترحات:

- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية، وفي بیئات مختلفة وجميع المراحل تعلیمیة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع الدورات التدریبية باستخدام عینات أوسع، ومناطق متعددة.
- إجراء دورات تدریبية متخصصة لرفع وتحسین مستوى المعلمین، والابتعاد عن الأسالیب التقلیدیة.

قائمة المراجع

- Amr, Ahmed and Al-Awawda, Khaled. (2014). The effectiveness of in-service educational leadership training programs at UNRWA in Jordan: a field study. **Journal of Educational and Psychological Sciences**, published research 12/2014.
- Awad, Somaya Faisal (2018). The degree of effectiveness of the content of training courses and its **relationship to the level of job performance among workers in secondary schools in Amman**, an unpublished master's thesis, The Hashemite University, Jordan
- Al-Ajmi, Nouf. (2012). The training needs of female faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University from their point of view. **Dirasat Journal: Educational Sciences**, 39(1), 39-79.
- Al-Aakell, Muhammad. (2017). **The impact of the training strategy on developing the performance of employees in educational institutions**. (Unpublished Master's Thesis), Sana'a University, Yemen.
- Hegazy, Hamed (2010). **Training in the twenty-first century**. Alexandria: House of University Education.
- Al-Khalifaat, Issam Atallah (2010). **Determining training needs to ensure the effectiveness of training programs**, Amman: Dar Al-Safa for Publishing and Distribution.
- Al-Nuaimi, Sarah Moussa (2020). **The role of training courses for teachers of the first three grades in developing effective teaching skills from the teachers' point of view in light of some variables**, unpublished master's thesis, Middle East University, Amman
- Al-Olaymat, Ali. (2013). The degree of estimates of kindergarten teachers for the effectiveness of in-service training programs from their point of view. **An-Najah University Journal**, Humanities, Palestine, 28(11), 2557-2586.
- Al-Rashidi, Munif. (2017). **The level of quality of training programs offered to teachers in the Department of Educational Supervision in Al-Farwaniyah Educational District in the State of Kuwait**. Unpublished Master's Thesis, College of Educational Sciences, Juma'a Al Al-Bayt, Mafraq

- Al-Saadani, Muhammad. (2017). The effectiveness of a proposed program to provide novice teachers with electronic classroom management skills on their teaching performance and motivation to teach. **Arab Studies in Education and Psychology**, 89(1), 127-207.
- Al-Serafy, Muhammad (2009). **Administrative training. Curriculum House**. Amman. Jordan.
- Al-Shdeifat, Rizk Mousa (2018). **The effectiveness of the content of training courses received by teachers from the point of view of school principals in Mafraq Governorate**, published PhD thesis, Yarmouk University, Jordan.
- Al-Taani, Hassan. (2007). **Contemporary management training**. Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Hartman, S. (2011). **Teaching American History: the influence of Professional Development on Elementary Teachers' self-Efficacy and Classroom Practice**. Proquest, Umi Dissertation Publishing.
- Niamhom,w., Srisuantang, S.,& Tanpichai,P.(2018).Satisfaction study towards Classroom Language Training Courses Of English Teachers in primary Educational Service area Office, Nakhon Pathom province, Thailand. **Small**,7,25-00.
- Odalen, J., Brommesson, D., Erlingesson, G. O., Schafer, J. K., & Fogeluuuuu BVBBHHgren, M.(2019). Teaching University Teachers To Becom better Teachers: The Effects of pedaagogical Training courses at six Swedish universities **Higher Education Research & Development**,38(2),339-353.
- Rabemananjara, R.,(2006).**Employee Traning Decisions, Business Strategies and Human Resource Management Practices: A Study by Size of Business**, Working Paper, Small Business Policy Branch, Industry Canada.
- Shakoor, A., Ghumman, M., & Mahmood, T. (2013). Effect of In-Service Training on the Working Capacity and Performance of Science Teachers at Secondary Level. **Journal of Educational and Social Research. MCSER Publishing**, 3 (3),337-342
- Vemic, J. (2007). Employee Training and Development and the Learning Organization. **Economics and Organization**, 4(2),209-216.