

## The Degree of Effectiveness of In-Service Teacher Training Programs from the Teachers' Perspective in Ajloun Governorate

درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون

Laila Ennabeh<sup>1\*</sup>, Nawaf Shatnawi<sup>1</sup>, Mohammad Al-Momany<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Yarmouk University, Irbid, Jordan.

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 Jun 2021

Accepted 16 Aug 2021

Published 01 Jan 2023

\*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: [ennablaila@yahoo.com](mailto:ennablaila@yahoo.com).

### Abstract

This study aimed to identify the degree of effectiveness of in-service teacher training programs from the teachers' perspective in Ajloun Governorate. The descriptive survey method was employed, and the study sample consisted of 242 male and female teachers in schools across Ajloun Governorate. The results indicated that, overall, the degree of effectiveness of in-service teacher training programs from the teachers' perspective was moderate, with an average score of 3.10. Additionally, the findings revealed no statistically significant differences in the average ratings of the effectiveness of training programs based on gender or educational qualification at the overall tool level and across all its domains, except for the variables of training location and timing, as well as training evaluation, where the higher-than-Bachelor's category was favored. Regarding years of experience, there were no significant differences at the overall level for all areas of the tool, except for the planning of training programs, training methods and means, and the tool as a whole, favoring the category of teachers with less than 5 years of experience. For the training program variable, significant differences were found at the overall level across all areas except for training methods and means, location and timing of training, evaluation of training, and the tool as a whole, favoring the ERSP category.

**Key words:** Degree of Effectiveness, Training Programs, Teachers, In-Service.

### المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) معلمًا ومعلمة في مدارس محافظة عجلون، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة مكونة من (٤٤) فقرة وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاءت متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٠). وأشارت النتائج أيضاً بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس، ولمتغير المؤهل العلمي على مستوى الأداة ككل، وعلى المستوى الكلي لجميع مجالاتها باستثناء مكان وزمان التدريب وتقييم التدريب، ولصالح فئة (أعلى من بكالوريوس). ولمتغير سنوات الخبرة على المستوى الكلي لجميع مجالات الأداة باستثناء التخطيط للبرامج التدريبية والأساليب والوسائل التدريبية والأداة ككل ولصالح فئة (أقل من ٥ سنوات). ولمتغير البرنامج التدريبي على مستوى جميع

المجالات باستثناء الأساليب والوسائل التدريسية ومكان وزمان التدريب وتقييم التدريب والأداة ككل ولصالح فئة (القيادة المهنية ERSP).

الكلمات المفتاحية: درجة فاعلية، برامج تدريب، المعلمين، أثناء الخدمة.

## ١. المقدمة

### ١،١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد قطاع التعليم من القطاعات الهامة لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، لذلك أولت كثير من الدول اهتمامها الأكبر بقطاع التعليم لتحقيق الجودة في مخرجات العملية التعليمية. ويعد المعلم العنصر الفعال في عملية التعليم، فبقدر ما أوتي من موهبة وخبرة في حسن طريقة التعليم يكون نجاحه وأثره في مجتمعه وطلابه. الأمر الذي يتطلب الاهتمام الأكبر بالمعلمين ومتابعتهم والعمل على تطوير أدائهم، حيث يتطلب ذلك إلحاقهم بالبرامج والدورات التدريبية لمواكبة المستجدات. إن نجاح العملية التربوية بمحتواها وأبعادها وما تنطوي عليه من العناصر والأسباب من المناهج، والوسائل المعينة، والمباني المجهزة، والإدارة المدرسية الناجحة على أهميتها وآثارها في العمل التربوي، سوف يظل ضعيفاً فيه ما لم يهيأ لها معلم كفء معد إعداداً جيداً (الدويري، ٢٠١٧).

وحتى يقوم المعلم بواجباته ودوره على أكمل وجه في العملية التعليمية، لا بد من التحاقه ببرامج إعداد تساعد على تنظيم وإدارة التعليم والخبرات التعليمية والبيئية المناسبة لتعليم الطلبة، وتوفير له خلفية واسعة من المعرفة العامة والمعرفة المتخصصة في مجال تعليمه ليكون خبيراً بما لديه من معرفة. كما توفر البرامج التدريبية للمعلمين تنفيذ وتطبيق ما تعلموه من خبرات تسمح لهم بذلك (Brunet, 2005).

ويعد موضوع التدريب من المواضيع التي تنال أهمية بالغة، حيث أن التدريب يهدف لإكساب المتدربين معارف ومهارات واتجاهات من أجل تطوير أدائهم وتنميتهم مهنيًا بما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء المؤسسة بجوانبها وأنشطتها المختلفة (الطعاني، ٢٠٠٧).

يرى معمار (٢٠١٠) أن للتدريب أهمية تكمن في الآتي:

- إن التدريب يهيئ الفرص أمام المتدرب لاكتساب معارف ومهارات جديدة.
- إن التدريب يكسب المتدرب أفقا جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها وأسبابها، وكيفية التخلص منها.

ومما سبق نستنتج أن التدريب عملية ضرورية ومهمة لأي مؤسسة، وذلك من أجل الارتقاء بمستوى أداء العاملين فيها، وتحقيق الجودة في الإنتاجية للعاملين بأقل جهد ووقت ممكن، وكذلك مواكبة المستجدات والتطورات التكنولوجية في ظل ما يشهده العالم من تطورات مستمرة ومتسارعة، كما يكسب العامل الثقة بنفسه وتحفيزه على الجد في مجال عمله للقيام بعمله على أكمل وجه.

يمكن تحديد خصائص التدريب كما بينها أبو النصر (٢٠٠٩) على النحو الآتي:

- التدريب نشاط رئيس وليس أمراً كمالياً تلجأ إليه الإدارة أو المنظمة.
  - التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة معاً.
  - التدريب عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفء.
- وترى الباحثة ليكون التدريب عملية ناجحة، ويحقق أهدافه لا بد أن يكون نظام متكامل وشامل ومستمر، بحيث يتم التخطيط له بطريقة ناجحة، ومن ثم المتابعة المستمرة، لمعرفة مدى تحقق الأهداف المرجوة من التدريب، وبتالي إجراء التغيير اللازم واتخاذ الإجراءات المناسبة، وذلك ليلي الاحتياجات الفعلية للمتدربين.

ولقد ظهرت فكرة تدريب المعلمين أثناء الخدمة كردة فعل لعجز معاهد تدريب المعلمين عن توفير العدد الكافي من المعلمين ذو الكفاءة لمواكبة الزيادة المضطردة في المدارس وزيادة عدد الطلاب، كما ازدهر التدريب أثناء الخدمة مع المفاهيم

الجديدة التي دعت إلى استمرارية التعليم، والتدريب طوال فترة العمل لزيادة الكفاءة ومواكبة كل ما هو جديد في العملية التعليمية (ربيع والدليمي، ٢٠٠٩).

إن لإشراك المعلمين بالدورات التدريبية القصيرة أهمية كبيرة؛ وذلك من أجل رفع مستواهم المعرفي وتجويد أدائهم لمواكبة مستجدات التدريس، وأصبح الالتحاق بالتدريب شرطاً للترقي الوظيفي للمعلمين، وتعريف المعلمين بطرق تدريس موادهم، وكذلك تعريفهم استخدام التقنيات والوسائل التعليمية الحديثة (الشيخ، ٢٠١١).

تقوم البرامج التدريبية على أسس عديدة بينها الطعاني (٢٠٠٢) أهمها:

- أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة وواقعية.
- أن يؤسس البرنامج التدريبي على نموذج نظري يستمد مبادئه من الحقائق التدريبية.
- أن يلي البرنامج التدريبي حاجات حقيقية.
- أن يتسم التدريب بالاستمرارية.
- أن يستثمر البرنامج التدريبي معطيات التقنيات الحديثة.

وينظر للتدريب أثناء الخدمة أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقات النمو المهني الذاتية لدى المعلم، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم أولاً والتعليم ثانياً وذلك تحقيقاً لمبدأ التعليم المستمر الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها عدة اعتبارات منها الانفجار المعرفي والتقني، والتغير في دور المعلم في العملية التعليمية والذي يفرض عليه أن يبقى على اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصه، وكل جديد في نظريات التربية وتطبيقاتها، حيث أن تلبية المطالب التربوية ستكون معتمدة وبشكل كبير جداً على تحسين برامج التدريب الموجهة للمعلمين أثناء الخدمة وبخاصة ما يتصل بتحسين الممارسات الصفية لدى المعلمين (محمد، ١٩٩٦، الغنيم، ٢٠١١).

تسعى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها تلافي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، إطلاع المعلم على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة، واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم المبرمج والمصغر والذاتي وأسلوب حل المشكلات (الخولي، ٢٠١٥).

إن ملاءمة محتوى البرامج التدريبية لحاجات المتدربين يعد أمراً ضرورياً، حيث أن عدم تلبية حاجات المتدربين يؤدي إلى ظهور مشكلات بدورها تعيق عملية التدريب وتقف حائلاً أمام التدريب الفعال، وفي المقابل فإن مراعاة حاجات المتدربين في الموقف التدريبي يجعلهم يقبلون على التدريب بدافع قوي، ويجعلهم يبذلون المزيد من الجهد عند تنفيذ الأنشطة المختلفة في المواقف التدريبية والتي يكون محوراً حاجاتهم واهتماماتهم (Hoskins, 2010).

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية من العوامل المهمة لتدريب المعلمين، والتي تساعد على تحقيق الأهداف المنشودة من التدريب من خلال وجود نشاط مخطط يقوم على دراسة علمية وعملية للتعرف على الاحتياجات التدريبية والتي تصنف إلى صنفين: فردية وهدفها تحقيق حاجة فرد أو مجموعة من الأفراد ممن يفتقرون إلى المعارف والمهارات الخاصة بالعمل، وجماعية وهي التي تتعلق بمجموعة كبيرة من الأفراد الذين يحتاجون إلى معارف ومهارات (يونس، ٢٠١٢).

وقد بات من المعروف أن عملية تقويم برامج التدريب تساعد في تحديد جوانب الضعف والقوة في تلك البرامج، وفي قياس مدى فاعليتها في إحداث تغييرات في مهارات المعلمين تمكنهم من تعليم طلبتهم باستخدام أساليب تدريس حديثة، كما أن عملية تقويم برامج التدريب تعطي تغذية راجعة حول البرامج التدريبية، وتفيد في تطويرها وتحسينها. وتعين على معرفة آراء المعلمين والمدرسين والمسؤولين عن هذه البرامج التدريبية لإخذ ذلك بالاعتبار عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٩).

فتحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتم إلا من خلال تطوير مستوى المعلمين بالتنمية والتطوير المستمر عن طريق إشراكهم بدورات تدريبية ضمن احتياجاتهم المهنية والأكاديمية، يرتبط تأثيرها بفعل المعلم ودوره في العملية التعليمية، ومن هذه البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم الأردنية للمعلمين أثناء الخدمة والتي تهدف في مجملها إلى رفع كفاءة المعلمين وتنميتهم مهنيًا، برنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (International Computer Driving Licence (ICDL) حيث يتم في هذا البرنامج إخضاع المعلمين لبرامج تدريبية على كيفية استخدام الحاسوب والتعامل معه

وذلك بإلحاق المعلمين بدورات تدريبية مجانية، والاستفادة من الحاسوب كمصدر معلومات متميز، واستخدامه بالتعليم من خلال أنماطه المختلفة (الفار، ٢٠٠٠).

ومن البرامج أيضاً برنامج مبادرة القراءة والحساب للصفوف الثلاثة الأولى- رامب ( RAMP) Reading and Mathematics Project) ويعد جزء من الجهود الوطنية الشاملة لوزارة التربية والتعليم لتطوير مواد تعليمية جديدة وتحسين مهارات القراءة والحساب لدى الطلبة من الروضة الثانية وحتى الصف الثالث، وذلك من خلال تدريب وتوجيه معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بطرق جديدة وفاعلة للارتقاء بمخرجات التعلم، وتشجيع المجتمع والأسرة على تعليم القراءة والحساب، وتبني أدوات فعالة لتقييم الأهداف ومستويات الأداء (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٣).

وبرنامج تهيئة المعلمين الجدد حيث يزود المعلمين الجدد بالمهارات الأساسية التي تساعدهم على الاندماج في البيئة المدرسية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة؛ مما يحسن فرص استمرارهم فيها. ويركز البرنامج على الممارسات والاستراتيجيات التي يتم من خلالها تقديم المعلمين إلى المهنة، وتعريفهم بمسؤولياتهم وواجباتهم، ويمكنهم من اكتساب المهارات اللازمة (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٧).

وبرنامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة (ERSP) Education Reform Support Program)، وهو برنامج مدعوم من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وبشراكة مع وزارة التربية والتعليم، يدعم المرحلة الثابتة لمشروع دعم وتطوير الاقتصاد المعرفي، ويساهم في بناء قدرات التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم، ويهدف البرنامج إلى دعم وتمكين وزارة التربية والتعليم في الأردن من تحقيق نموذج ناجح ومستدام للتنمية المهنية للجهاز التربوي في وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٣).

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع التدريب أثناء الخدمة ومنها دراسة أبو عطوان (٢٠٠٨) التي هدفت التعرف على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة غزة، حيث تكونت العينة من (٤٨٥) معلماً ومعلمة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتصميم استبانة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى المعوقات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة كان متوسطاً، كما احتلت الحوافز المادية والمعنوية المرتبة الأولى، واحتلت المعوقات التي تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية المرتبة الأخيرة.

كما قام فرانك (Frank, 2009) بدراسة هدفت إلى تحديد فاعلية نموذج تدريبي للمدرسين والقائمين على تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم للمرحلة الابتدائية بولاية تكساس الأمريكية، وبلغ عدد المدارس التي طبق فيها هذا النموذج (٥٠) مدرسة يتبعون إدارة تعليمية واحدة، واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي لتحقيق أهدافها، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط وثيق بين ارتفاع المستوى المهني للمعلمين نتيجة ارتفاع المستوى المهني للمدرسين، وارتفاع المستوى التنظيمي والإداري لبرامج التدريب المهني في إدارة التعليم في ولاية تكساس.

وقام العاجز واللوح والأشقر (٢٠١٠) بدراسة هدفت التعرف إلى واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة في محافظة غزة، وقد تكونت العينة من (٥٨٠) معلماً ومعلمة، باستخدام استبانة. وقد بينت النتائج حاجة برامج تدريب المعلمين والمعلمات إلى وجود أهداف محددة مسبقاً للمساعدة على نجاح هذه البرامج وتطوير أداء المعلمين والمعلمات المشاركين فيها. وحاجة البرامج التدريبية إلى التخطيط لها، وحسب احتياجات المتدربين. مع مشاركة المعلمين في كافة عمليات البرامج التدريبية من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة.

وقامت الفراء (٢٠١٣) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية، وتكونت العينة من (٤٥٠) معلماً ومعلمة، وتم استخدام استبانة، بينت النتائج أن مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة في وزارة التربية والتعليم كان متوسطاً، في حين أن مستوى برامج التدريب أثناء الخدمة في وكالة الغوث كان منخفضاً، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي الجامعي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى لسنوات الخدمة، مع وجود فروق دالة إحصائية في مستوى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تعزى لمكان العمل (حكومة، وكالة).

وقام محمد (٢٠١٣) بدراسة هدفت التعرف إلى المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة بولاية الخرطوم- محلية جبل أولياء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة جبل أولياء- في السودان، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (١٠٠) معلم ومعلمة. وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن أهم المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين أثناء الخدمة عدم الأخذ برأي المعلمين عند تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية، ولا توجد دراسات مسحية وفق رؤية علمية لمعرفة الاحتياجات الفعلية للمعلمين. وطريقة اختيار المتدربين لا تبني على إحصائيات خطط التدريب المبنية على حاجات الجهاز التعليمي، ولا يتم اختيارهم حسب حاجتهم وإنما تتم وفقاً لترشيح مدراء المدارس والموجهون.

كما أجرى شكور وآخرون (Shakoor, et al., 2013) دراسة هدفت تقييم أثر التدريب أثناء الخدمة على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة الأردنية الهاشمية، استخدمت استبانة لهذا الغرض على عينة تكونت من (٢٥٠) من معلمي العلوم في المرحلة الثانوية، وأظهرت نتائج الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يؤثر بدرجة مرتفعة على الكفاءة المهنية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية، وجعلهم على بيئة بالتغيرات في المناهج الدراسية الجديدة، وجعل تنفيذ مناهج العلوم أكثر فعالية، وتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، إلا أن هناك حاجة للتحسين بالنسبة لإجراءات التدريب ومدته.

## ٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

وعلى الرغم من الإنجازات المتحققة في نوعية التعليم في الأردن في السنوات الأخيرة إلا أن هناك جملة من التحديات والمعوقات ما زالت تؤثر على نوعية التعليم منها ضعف برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة، ونظراً لما تقوم به وزارة التربية والتعليم في الأردن من إجراءات عملية بهدف تنفيذ توصيات مؤتمر التطوير التربوي الذي أقامته (وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠١٦)، والذي أفضى إلى ضرورة القيام بعملية تقويم للبرامج التدريبية من خلال المعلمين المستهدفين بالتدريب؛ للوقوف على مدى جودة البرامج التدريبية وسيرها بالاتجاه الصحيح، ومن خلال خبرة الباحثة كمعلمة في إحدى قرى محافظة عجلون، ومن خلال ملاحظتها الميدانية بالتحاقها بإحدى هذه البرامج والتي تعطى للمعلمين أثناء الخدمة أن هناك تفاوتاً في فاعلية هذه البرامج، لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون. وتحديد أهداف الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية.

### أسئلة الدراسة

١. ما درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بتقديرهم لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون، تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي).

## ٣. أهداف وأهمية الدراسة

### ٣,١ أهداف الدراسة

سعت الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون، وذلك لتوجيه أنظار المعنيين حول هذه البرامج وتحسين فاعليتها.
٢. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بتقديرهم لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون، تعزى لأثر متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع البرنامج التدريبي)، وذلك من أجل فهم أعمق للعوامل التي تؤثر في نظرة المعلمين لهذه البرامج وواقعها.

## ٣,٢ أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة من البعدين الآتيين:

١. **الأهمية النظرية:** قد تفيد الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على واقع فاعلية البرامج التدريبية ضمن المجالات التي تناولتها الدراسة وهي (فلسفة البرامج التدريبية ومحتواها، كفاءة المدربين، البيئة التدريبية، تقويم التدريب). كما أنها تعد نقطة انطلاق لدراسات أخرى في المجال ذاته، لذا تأتي هذه الدراسة في ظل ما تنشده المؤسسات التعليمية من تحسين وتطوير في برامج تنمية المعلمين في ظل المستجدات التربوية.
٢. **الأهمية العملية:** قد تساعد المؤسسات التعليمية في تطوير برامجها التدريبية بما يلبي حاجات المتدربين، وكذلك فتح المجال أمام المزيد من الدراسات في مجال تقويم البرامج التدريبية، وإفادة المسؤولين في مديرية تربية عجلون، ووزارة التربية والتعليم، والمتخصصين المهتمين بإعداد المعلمين لتعزيز برامج التنمية المهنية وتحسين أدائها بما يخدم العملية التعليمية.

## ٤. حدود الدراسة

### ٤,١ حدود لدراسة

تحدد هذه الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة على درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون.
- **الحد الزماني:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١).
- **الحد المكاني:** اقتصرت تطبيق الدراسة على المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على معلمي ومعلمات مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون في المملكة الأردنية الهاشمية للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

### ٤,٢ المحددات

يتوقف تعميم نتائج الدراسة على الخصائص السيكومترية لإدارتها (الصدق والثبات للأداة) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

## ٥. مصطلحات الدراسة

تتبنى هذه الدراسة التعريفات الاصطلاحية والإجرائية الآتية:

### الفاعلية

درجة تحقيق الأهداف المطلوبة بأفضل المخرجات وأقل الجهود (نشوان ونشوان، ٢٠٠٤). وتعرفها الباحثة إجرائياً: بالدرجة التي يحددها المعلمون، حسب إجاباتهم على الأداة المستخدمة في الدراسة؛ لبيان آرائهم حول فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة التي تقدمها لهم وزارة التربية والتعليم الأردنية.

### التدريب

هو عملية سلوكية تهدف إلى التغيير ورفع الإنتاجية وهو علم وفن له أصوله ومبادئه، كما أنه عملية تخطيطية هدفها إحداث تغييرات إيجابية مستمرة من أجل تطوير الأداء، وهو عمل إنساني تفاعلي مستمر يهدف إلى تحقيق احتياجات حالة أو مستقبلية للعمل" (حماد والبهبهاني، ٢٠١١).

## البرامج التدريبية

هي كل برنامج منظم ومخطط له يُمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية. ولا بد لهذه البرامج من خطة مسبقة وأن يتم في إطار تعاوني جماعي وفق أهداف محددة (القمش، ٢٠٠٤).

### التدريب أثناء الخدمة

بأنه مجموعة البرامج والأنشطة المخطط لها من قبل المؤسسة التعليمية بهدف تزويد المعلمين بالمعارف والاتجاهات والمهارات والممارسات التربوية والتعليمية الناجحة لرفع كفاياتهم المهنية والإدارية، لما من شأنه زيادة فاعلية التدريس لرفع مستوى التحصيل العلمي لدى المتعلمين (عبيد، ٢٠٠٦).

## ٦. الطريقة

### ٦,١ منهج الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لمناسبتها لمتغيرات الدراسة.

### ٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة عجلون ممن حضروا واحداً أو أكثر من البرامج التدريبية التالية (ESPR, RAMB, ICDL)، ودورة معلمين جدد) والبالغ عددهم (٥٠٣) معلماً ومعلمة حسب تقرير إنجازات التدريب في إدارة الإشراف والتدريب التربوي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم الأردنية).

### ٦,٣ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة الميدانية على المتغيرات الآتية:

#### ١. المتغيرات الوسيطة أو المستقلة

- الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي: وله مستويان: (بكالوريوس فأقل، دراسات عليا).
- سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: (أقل من ٥ سنوات)، (٥ سنوات – إلى أقل من ١٠ سنوات)، (١٠ سنوات فأكثر).
- البرنامج التدريبي: وله أنواع: دورة القراءة والحساب (RAMB)، القيادة المهنية (ESPR)، قيادة الحاسوب (ICDL)، برنامج معلمين جدد.

#### ٢. المتغير التابع

- درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون.

### ٦,٤ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة والبالغ عددهم (٢٤٢) معلماً ومعلمة، وبين الجدول (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

#### جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

| النسبة | التكرار | الفئات            |                  |
|--------|---------|-------------------|------------------|
| ٣٢,٦   | ٧٩      | ذكر               | الجنس            |
| ٦٧,٤   | ١٦٣     | أنثى              |                  |
| ٪١٠٠   | ٢٤٢     | المجموع           |                  |
| ٥٧,٤   | ١٣٩     | بكالوريوس فأقل    | المستوى التعليمي |
| ٤٢,٦   | ١٠٣     | أعلى من بكالوريوس |                  |

|                             |     |      |
|-----------------------------|-----|------|
| المجموع                     | ٢٤٢ | ٪١٠٠ |
| اقل من ٥ سنوات              | ٥٥  | ٢٢,٧ |
| ٥-١٠ سنوات                  | ٧٥  | ٣١,٠ |
| ١٠ سنوات فأكثر              | ١١٢ | ٤٦,٣ |
| المجموع                     | ٢٤٢ | ٪١٠٠ |
| البرنامج التدريبي           | ٢٣  | ٩,٥  |
| دورة القراءة والحساب (RAMP) | ٣٤  | ١٤,٠ |
| القيادة المهنية (ERSP)      | ٧٤  | ٣٠,٦ |
| قيادة الحاسوب (ICDL)        | ١١١ | ٤٥,٩ |
| برنامج معلمين جدد           | ٢٤٢ | ٪١٠٠ |
| المجموع                     |     |      |

## ٦,٥ أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة، بعد الاطلاع على الأدب النظري، وبعض الدراسات السابقة عن موضوع الدراسة، كدراسة الفرا (٢٠١٣)، ودراسة قطاوي والعايد (٢٠١٦)، ودراسة الخزاعلة (٢٠١٩)، وقد تكونت أداة الدراسة بصورتها الأولى من (٥٣) فقرة موزعة على سبع مجالات، وأصبحت بصورتها النهائية مكونة من (٤٤) فقرة بعد التحكيم، بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية الأساسية للدراسة. وللحكم على درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون، تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة ومجالاتها، وفقرات مجالاتها، وفقرات أبعادها، كما هو مبين كالآتي:

مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) مقسوماً على عدد الخيارات

مدى الفئة = ١-٥ = ٤ ÷ ٥ = ٠,٨، وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

|                         |             |
|-------------------------|-------------|
| من ١- إلى أقل من ١,٨    | قليلة جداً. |
| من ١,٨ - إلى أقل من ٢,٦ | قليلة.      |
| من ٢,٦ - إلى أقل من ٣,٤ | متوسطة.     |
| من ٣,٤ - إلى أقل من ٤,٢ | كبيرة.      |
| من ٤,٢ فأكثر            | كبيرة جداً. |

تم التحقق من صدق الاستبانة بعدة طرق كالآتي:

### ❖ صدق الأداة

#### - صدق المحتوى

قامت الباحثة بعرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للتأكد من صدق الأداة ومعرفة آرائهم حول ملائمة فقرات الاستبانة وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه وسلامة الصياغة اللغوية ومدى مناسبتها.

وبناءً على إجماع ما يزيد عن (٨٠٪) من مجموعة المحكمين، تم اعتماد الأداة بصورتها النهائية، إذ تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٤) فقرة موزعة على سبعة مجالات وهي: مجال التخطيط للبرامج التدريبية، ويشمل على (٦) فقرات، ومجال أهداف البرامج التدريبية، ويشمل على (٦) فقرات، ومجال محتوى البرامج التدريبية، ويشمل على (٦) فقرات، ومجال الأساليب والوسائل التدريبية، ويشمل على (٥) فقرات، ومجال المدربين، ويشمل على (٨) فقرات، ومجال المكان وزمان التدريب، ويشمل (٦) فقرات، ومجال تقييم التدريب، ويشمل على (٧) فقرات.

#### - صدق البناء

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها من (٣٠) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة وتم استبعادهم لاحقاً من عينة الدراسة. وتم حساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة من الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة. كما

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وكما هو مبين في الجدول (٢) والجدول (٣).

جدول (٢): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

| رقم الفقرة | معامل الارتباط مع المجال | عامل الارتباط مع الأداة | رقم الفقرة | معامل الارتباط مع المجال | معامل الارتباط مع الأداة | رقم الفقرة | معامل الارتباط مع المجال | معامل الارتباط مع الأداة |
|------------|--------------------------|-------------------------|------------|--------------------------|--------------------------|------------|--------------------------|--------------------------|
| ١          | **٠,٦٤                   | *٠,٣٣                   | ١٦         | **٠,٨٠                   | **٠,٦٣                   | ٣١         | **٠,٧٤                   | **٠,٧٣                   |
| ٢          | **٠,٨٤                   | **٠,٦٦                  | ١٧         | **٠,٨١                   | **٠,٦٨                   | ٣٢         | **٠,٩٠                   | **٠,٧٦                   |
| ٣          | **٠,٦٥                   | **٠,٤١                  | ١٨         | **٠,٨٥                   | **٠,٧٤                   | ٣٣         | **٠,٨٥                   | **٠,٧٠                   |
| ٤          | **٠,٩٣                   | **٠,٧٨                  | ١٩         | **٠,٨٢                   | **٠,٧٤                   | ٣٤         | **٠,٨١                   | **٠,٦١                   |
| ٥          | **٠,٧٣                   | **٠,٦٣                  | ٢٠         | **٠,٨٧                   | **٠,٦٧                   | ٣٥         | **٠,٨٥                   | **٠,٧١                   |
| ٦          | **٠,٦٤                   | **٠,٤٩                  | ٢١         | **٠,٩٠                   | **٠,٧١                   | ٣٦         | **٠,٧٨                   | **٠,٤٧                   |
| ٧          | **٠,٦٥                   | **٠,٥٦                  | ٢٢         | **٠,٩٢                   | **٠,٧٨                   | ٣٧         | **٠,٨٤                   | **٠,٦٣                   |
| ٨          | **٠,٩١                   | **٠,٧١                  | ٢٣         | **٠,٩٤                   | **٠,٨٣                   | ٣٨         | **٠,٧٩                   | **٠,٧١                   |
| ٩          | **٠,٨٩                   | **٠,٦٨                  | ٢٤         | **٠,٨٣                   | **٠,٨٢                   | ٣٩         | **٠,٨٠                   | **٠,٧٤                   |
| ١٠         | **٠,٩١                   | **٠,٧٠                  | ٢٥         | **٠,٧٣                   | **٠,٦٩                   | ٤٠         | **٠,٨٤                   | **٠,٦٥                   |
| ١١         | **٠,٨٨                   | **٠,٦٥                  | ٢٦         | **٠,٨٧                   | **٠,٧٩                   | ٤١         | **٠,٨٦                   | **٠,٦٤                   |
| ١٢         | **٠,٨٦                   | **٠,٦٨                  | ٢٧         | **٠,٧١                   | **٠,٥٥                   | ٤٢         | **٠,٨٩                   | **٠,٨١                   |
| ١٣         | **٠,٨٨                   | **٠,٨٣                  | ٢٨         | **٠,٧٩                   | **٠,٦٨                   | ٤٣         | **٠,٩١                   | **٠,٨١                   |
| ١٤         | **٠,٨٣                   | **٠,٨٣                  | ٢٩         | **٠,٨٧                   | **٠,٨٣                   | ٤٤         | **٠,٨٠                   | **٠,٧٩                   |
| ١٥         | **٠,٨٣                   | **٠,٧٨                  | ٣٠         | **٠,٩٠                   | **٠,٨٠                   |            |                          |                          |

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يظهر الجدول (٢) أنَّ معاملات الارتباط بين فقرات الأداة ومجال الدراسة والأداة الكلية، كانت مناسبة، حيث تراوحت الارتباطات بين فقرات الأداة ومجالات الدراسة بين (٠,٦٤-٠,٩٤)، وبين فقرات المجالات والأداة الكلية بين (٠,٧٩-٠,٣٣)، وهي ملائمة لأغراض تحقيق أهداف الدراسة الحالية. كما تمَّ حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة. والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

| التخطيط للبرامج التدريبية   | أهداف البرامج التدريبية | محتوى البرامج التدريبية | الأساليب والوسائل التدريبية | المدرّبون | مكان وزمان التدريب | تقييم التدريب | الدرجة الكلية |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------|---------------|---------------|
| التخطيط للبرامج التدريبية   | ١                       |                         |                             |           |                    |               |               |
| أهداف البرامج التدريبية     | **٠,٩٢٥                 | ١                       |                             |           |                    |               |               |
| محتوى البرامج التدريبية     | **٠,٦١٤                 | **٠,٦٢٧                 | ١                           |           |                    |               |               |
| الأساليب والوسائل التدريبية | **٠,٤٦٢                 | **٠,٤٩٧                 | **٠,٨٤٩                     | ١         |                    |               |               |
| المدرّبون                   | **٠,٥٠٩                 | **٠,٥٥٦                 | **٠,٨١٠                     | **٠,٧٦٧   | ١                  |               |               |

|                       |         |         |         |         |         |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| مكان وزمان<br>التدريب | **٠,٤٤٥ | **٠,٥٥٨ | **٠,٦٣٣ | **٠,٧٢٢ | ١       |
| تقييم التدريب         | **٠,٥٣٠ | **٠,٥١٩ | **٠,٧٨٨ | **٠,٧٠٣ | **٠,٦٤٥ |
| الدرجة الكلية         | **٠,٧٥٥ | **٠,٧٧٦ | **٠,٨٩٧ | **٠,٨٣٦ | **٠,٩١١ |
|                       |         |         |         | **٠,٧٦٦ | **٠,٨٧٧ |

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

#### – ثبات الأداة

وتم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات الدراسة كالآتي:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### جدول (٤): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

| المجال                      | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| التخطيط للبرامج التدريبية   | ٠,٨٧         | ٠,٨٣            |
| أهداف البرامج التدريبية     | ٠,٩٠         | ٠,٩٢            |
| محتوى البرامج التدريبية     | ٠,٩٢         | ٠,٩١            |
| الأساليب والوسائل التدريبية | ٠,٩٤         | ٠,٩٣            |
| المدرسون                    | ٠,٩١         | ٠,٩٢            |
| مكان وزمان التدريب          | ٠,٩٣         | ٠,٩١            |
| تقييم التدريب               | ٠,٩٢         | ٠,٩٢            |
| الدرجة الكلية               | ٠,٩٣         |                 |

يلاحظ من الجدول (٤) أنَّ قيم ثبات الإعادة لمجالات استبانة درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة والدرجة الكلية بلغ (٠,٩٣)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### ٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة الكشف عن درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون، وقد كانت نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "ما درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون، والجدول (٥) يوضح ذلك.

#### جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية مجالات الأداة مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | المجال                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|-----------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ٥     | المدرسون                    | ٣,٣٤            | ٠,٨٣٩             | متوسطة |
| ٢      | ٣     | محتوى البرامج التدريبية     | ٣,٣١            | ٠,٩٠٧             | متوسطة |
| ٣      | ٤     | الأساليب والوسائل التدريبية | ٣,٢٢            | ٠,٩٠٣             | متوسطة |
| ٤      | ٧     | تقييم التدريب               | ٣,١١            | ٠,٩٦١             | متوسطة |

|   |   |                           |      |       |        |
|---|---|---------------------------|------|-------|--------|
| ٥ | ٢ | أهداف البرامج التدريبية   | ٢,٩٣ | ٠,٩٥٦ | متوسطة |
| ٦ | ١ | التخطيط للبرامج التدريبية | ٢,٨٨ | ٠,٨٨٣ | متوسطة |
| ٧ | ٦ | مكان وزمان التدريب        | ٢,٨٦ | ٠,٩٧٢ | متوسطة |
|   |   | الدرجة الكلية             | ٣,١٠ | ٠,٧٣٨ | متوسطة |

يتبين من الجدول (٥) أن درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,١٠) وانحراف معياري (٠,٧٣٨)، وأن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٨٦-٣,٣٤)، ويمكن عزو هذه النتائج إلى أن بعض البرامج صممت وأعدت في بيئات غير بيئتنا المحلية، وتم استقدامها جاهزة وتطبيقها مباشرة دون تكيف، لذا كان من الطبيعي ألا تحقق فاعلية كبيرة. وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة (العنانزة، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى أن فاعلية البرامج التدريبية المستهدفة تتقدر بدرجة (متوسطة).

أما بالنسبة للمجالات، فقد جاءت كما يلي:

#### ❖ مجال: المدربون

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالمدرّبون مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|-----------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ٢٧    | يحرص المدربون على الالتزام بالوقت المخصص للجلسة التدريبية | ٣,٦٨            | ١,٠٧٦             | كبيرة  |
| ٢      | ٢٦    | يدير المدربون الحوار والنقاش العلمي في أجواء ديمقراطية    | ٣,٥٨            | ١,٠٧٦             | متوسطة |
| ٣      | ٢٩    | يظهر المدربون تمكنهم العلمي في الجلسات التدريبية          | ٣,٣٣            | ١,٠٢٢             | متوسطة |
| ٤      | ٢٨    | يراعي المدربون الفروق الفردية بين المعلمين                | ٣,٣١            | ١,٠٨١             | متوسطة |
| ٤      | ٣٠    | ينقل المدرب أثر التعلم للمعلمين المتدربين                 | ٣,٣١            | ١,١٠٠             | متوسطة |
| ٦      | ٢٥    | يلم المدربون بالاحتياجات التدريبية لدى المعلمين           | ٣,١٩            | ١,١٢٢             | متوسطة |
| ٦      | ٣١    | يكلف المدربون المعلمين المتدربين بأنشطة صفية وبيئية       | ٣,١٩            | ١,١٤٠             | متوسطة |
| ٨      | ٢٤    | يتم الاستعانة بمدربين خبراء متخصصين في مواضيع التدريب     | ٣,١٧            | ١,٠٩٧             | متوسطة |
|        |       | المدربون                                                  | ٣,٣٤            | ٠,٨٣٩             | متوسطة |

في جدول رقم (٦)؛ جاء مجال المدربون بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٤)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣٩)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,١٧ - ٣,٦٨)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المدربين لم يكونوا هم من أعدوا البرامج التدريبية، فهم يمتلكون من المعارف والمهارات والخبرات ما يتجاوز حدود مواد ومحتوى البرنامج المصمم، لذا فهم يستطيعون أن يؤدوا أعظم مما تتضمنه البرامج التدريبية ذاتها بين دفتيها، وقد لا يستبعد أنهم ترجموا هذه الميزة عند التنفيذ، ما جعلهم في منظور المتدربين يحظون بتقدير أكبر وبفاعلية أعظم من فاعلية المحتوى ذاته، وأيضاً أن المدربين دائماً يكونوا أشد حرصاً على الأداء بكفاءة ونجاح، ليعرضوا لأنفسهم الاستمرار في قيادة وتنفيذ البرامج التدريبية لما تحقّقه لهم من عائدات مادية ومعنوية.

#### ❖ مجال: محتوى البرامج التدريبية

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمحتوى البرامج التدريبية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ١٤    | يراعي المحتوى التنوع في (الأنشطة والأساليب والوسائل)                   | ٣,٤٢            | ١,٠٢٥             | كبيرة  |
| ٢      | ١٥    | يواكب محتوى البرامج التدريبية التغيرات (المعرفية والمهارية والوجدانية) | ٣,٣٧            | ١,٠٥٢             | متوسطة |
| ٣      | ١٨    | تسهم البرامج التدريبية في خلق الإبداع والابتكار لدى المعلمين           | ٣,٣١            | ١,١٩٥             | متوسطة |
| ٤      | ١٧    | يراعي محتوى البرامج التدريبية التكامل بين الموضوعات                    | ٣,٢٨            | ١,١٠٥             | متوسطة |

|   |    |                                                  |      |       |        |
|---|----|--------------------------------------------------|------|-------|--------|
| ٥ | ١٦ | يجمع المحتوى التدريبي بين الجانبين النظري والعمل | ٣,٢٥ | ١,٢٢٢ | متوسطة |
| ٦ | ١٣ | يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع أهداف البرامج  | ٣,٢٤ | ١,١٢٢ | متوسطة |
|   |    | محتوى البرامج التدريبية                          | ٣,٣١ | ٠,٩٠٧ | متوسطة |

في جدول رقم (٧)؛ جاء مجال محتوى البرامج التدريبية في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣١)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٠٧)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٢٤ - ٣,٤٢)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة ومعايير بناء وتصميم البرامج التدريبية، حيث تتميز محتويات البرامج التدريبية عن غيرها من المحتويات المعرفية، بتنوع أنشطتها وأسايلها، وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة سعد (٢٠١٧) والتي بينت النتائج أن درجة تقييم محتوى البرامج التدريبية كانت (متوسطة).

#### ❖ مجال: الأساليب والوسائل التدريبية

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالأساليب والوسائل التدريبية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                           | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ٢٠    | يتم استخدام أساليب متنوعة في التدريب                              | ٣,٢٨            | ١,٠٨٦             | متوسطة |
| ٢      | ٢٢    | تسهل الأساليب المستخدمة في النمو المهني الذاتي للمعلمين المتدربين | ٣,٢٦            | ١,٠٩٤             | متوسطة |
| ٣      | ٢١    | تراعي البرامج مرونة الاتصال بأنواعه المتعددة                      | ٣,٢٢            | ١,٠٦٩             | متوسطة |
| ٤      | ١٩    | تتيح الأساليب المستخدمة تفعيل دور المعلمين في البرامج التدريبية   | ٣,١٩            | ١,٠٧٨             | متوسطة |
| ٥      | ٢٣    | يتم استخدام وسائل تدريبية مناسبة                                  | ٣,١٧            | ١,٠٥١             | متوسطة |
|        |       | الأساليب والوسائل التدريبية                                       | ٣,٢٢            | ٠,٩٠٣             | متوسطة |

في جدول رقم (٨)؛ جاء مجال الأساليب والوسائل التدريبية في المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٢)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٠٣). وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,١٧ - ٣,٢٨)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى افتقار قاعات التدريب إلى الوسائل والوسائل التكنولوجية الحديثة لإعطاء البرامج التدريبية، بالإضافة لافتقار بعض هذه البرامج على الجانب النظري، وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة قطاوي والعايد (٢٠١٦) ودراسة داود (٢٠١٤).

#### ❖ مجال: تقييم التدريب

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بتقييم التدريب مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ٤١    | يعتمد التقييم التغذية الراجعة؛ لزيادة فاعلية البرامج التدريبية | ٣,٢٢            | ١,١١٦             | متوسطة |
| ٢      | ٤٠    | يتم تقييم التدريب بشكل مناسب                                   | ٣,١٥            | ١,١٧٦             | متوسطة |
| ٣      | ٤٢    | يشمل التقييم جميع عناصر البرامج التدريبية                      | ٣,١٤            | ١,٠٨٩             | متوسطة |
| ٤      | ٤٣    | يتضمن التقييم تقييماً (تكوينياً وختامياً)                      | ٣,١٢            | ١,١٧٣             | متوسطة |
| ٥      | ٣٩    | تستخدم أساليب متنوعة في تقييم البرامج التدريبية                | ٣,١١            | ١,١٣٣             | متوسطة |
| ٦      | ٣٨    | يتم تقييم البرامج التدريبية بعد الانتهاء منها مباشرة           | ٣,٠٢            | ١,١٦٣             | متوسطة |
| ٦      | ٤٤    | يؤخذ بتقييم المدربين للمعلمين المتدربين                        | ٣,٠٢            | ١,٢٠٨             | متوسطة |
|        |       | تقييم التدريب                                                  | ٣,١١            | ٠,٩٦١             | متوسطة |

في جدول رقم (٩)؛ جاء مجال تقييم التدريب في المرتبة الرابعة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١١)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٦١)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٠٢ - ٣,٢٢)، حيث حققت فقرة "يعتمد التقييم التغذية الراجعة؛ لزيادة فاعلية البرامج التدريبية" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٢)، بينما حققت فقرة "يتم تقييم التدريب بشكل مناسب" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٥)، بينما حققت الفقرتان "يتم تقييم البرامج التدريبية

بعد الانتهاء منها مباشرة"، و"يؤخذ بتقييم المديرين للمعلمين المتدربين" المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٢). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى عدم وجود برامج تقييمية واضحة في نهاية التدريب لمعرفة انتقال أثر التدريب، وعدم وجود امتحان في نهاية البرامج التدريبية، وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة محمد (٢٠١٣).

#### ❖ مجال: أهداف البرامج التدريبية

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بأهداف البرامج التدريبية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|---------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ١٠    | تنسجم أهداف البرامج التدريبية مع فلسفة التربية والتعليم | ٣,١٧            | ١,٣٤١             | متوسطة |
| ٢      | ٧     | تتسم أهداف البرامج التدريبية بالتحديد الدقيق            | ٣,١١            | ٠,٩١٨             | متوسطة |
| ٣      | ٩     | تحقق البرامج التدريبية الأهداف المتوخاة منها            | ٢,٩٦            | ١,٢٢٣             | متوسطة |
| ٤      | ١١    | ترتبط أهداف البرامج التدريبية بمشكلات النظام التعليمي   | ٢,٨٧            | ١,١٣٢             | متوسطة |
| ٥      | ٨     | تنبثق أهداف البرامج التدريبية من احتياجات المعلمين      | ٢,٨٤            | ١,٢١٧             | متوسطة |
| ٦      | ١٢    | تراعى الإمكانيات عند تحديد أهداف البرامج التدريبية      | ٢,٦٢            | ١,١٤٧             | متوسطة |
|        |       | أهداف البرامج التدريبية                                 | ٢,٩٣            | ٠,٩٥٦             | متوسطة |

في جدول رقم (١٠)؛ جاء مجال أهداف البرامج التدريبية في المرتبة الخامسة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٩٥٦)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (٢,٦٢ - ٣,١٧)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى عدم حداثة بعض هذه البرامج، وعدم مواكبتها للمستجدات التربوية الحديثة والتطلعات المستقبلية للعملية التعليمية، وعدم تركيزها على الجانب العملي، بالإضافة إلى أن التحاق بعض المتدربين بها كان لأجل الحصول على الرتب المهنية والحوافز المادية لذا كانت فاعليتها متوسطة، وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة كدراسة (العنانزه، ٢٠١٧).

#### ❖ مجال: التخطيط للبرامج التدريبية

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط للبرامج التدريبية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|-------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ١     | يعتمد تخطيط التدريب على أسس ومبادئ تربوية واضحة             | ٣,٣١            | ٠,٨٩٧             | متوسطة |
| ٢      | ٣     | يشارك الخبراء المتخصصين في التخطيط للتدريب                  | ٣,٢٤            | ١,١٣٨             | متوسطة |
| ٣      | ٤     | تنسجم الخطط للبرامج التدريبية مع السياسات التربوية          | ٣,٠١            | ١,٢٦٤             | متوسطة |
| ٤      | ٦     | تستخدم التقنيات الحديثة في عملية التخطيط للبرامج التدريبية  | ٢,٧٩            | ١,١٦١             | متوسطة |
| ٥      | ٢     | تشارك الفئة المستهدفة تدريبها في تحديد الاحتياجات التدريبية | ٢,٧٧            | ١,٣١٢             | متوسطة |
| ٦      | ٥     | يتم أخذ رأي المعلمين عند وضع الموضوعات التدريبية.           | ٢,١٥            | ١,١٨٩             | منخفضة |
|        |       | التخطيط للبرامج التدريبية                                   | ٢,٨٨            | ٠,٨٨٣             | متوسطة |

في جدول رقم (١١)؛ جاء مجال التخطيط للبرامج التدريبية في المرتبة السادسة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٨)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٨٨٣)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (٢,١٥ - ٣,٣١)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن بعض هذه البرامج التدريبية المنفذة، تعود من حيث جهة إعدادها إلى جهات خارجية أي تصمم بعيداً عن البيئة الوطنية، إضافة إلى أن بعض أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى المناطق الريفية وبالتالي فهم بعيدون عن مراكز الدراسات والأبحاث وتخطيط التربية والتعليم، التي إذا ما قررت أن تعتمد على آراء ووجهات نظر عينات ميدانية من المعلمين لتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، فإنها تلجأ إلى فئة المعلمين القاطنين في عواصم المدن (الرئيسية)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (عبدالرحمن، ٢٠١٩).

❖ مجال: مكان وزمان التدريب

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمكان وزمان التدريب مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الرقم | الفقرات                                                                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|-------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| ١      | ٣٧    | عدد المعلمين المتدربين في قاعة التدريب مناسب                                 | ٣,٠٤            | ١,١٣٣             | متوسطة |
| ٢      | ٣٢    | الوقت الكلي المخصص للبرامج التدريبية مناسب                                   | ٣,٠٣            | ١,١٤٨             | متوسطة |
| ٣      | ٣٥    | تتوفر مساحة مناسبة لكل متدرب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي                   | ٢,٩٥            | ١,١٤٢             | متوسطة |
| ٤      | ٣٤    | تتوافر الشروط الصحية في مكان التدريب (التهوية، الإضاءة، التدفئة، المراوح...) | ٢,٩٠            | ١,٢٩١             | متوسطة |
| ٥      | ٣٣    | موقع التدريب البرامج التدريبية مناسب                                         | ٢,٧٨            | ١,٢٥٦             | متوسطة |
| ٦      | ٣٦    | تتناسب أوقات البرامج التدريبية مع أوقات المعلمين المتدربين                   | ٢,٤٨            | ١,٢٧٣             | متوسطة |
|        |       | مكان وزمان التدريب                                                           | ٢,٨٦            | ٠,٩٧٢             | متوسطة |

في جدول (١٢)؛ جاء مجال مكان وزمان التدريب في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦)، وبدرجة متوسطة، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٢)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (٢,٤٨ - ٣,٠٤)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى لجوء جهات التدريب إلى تنفيذ هذه البرامج خلال أشهر الدوام المدرسي كأوقات مناسبة لتنفيذ التدريب، وهو ما يجعلها لا تتناسب مع أوقات المعلمين، بالإضافة إلى بعد مراكز التدريب عن مكان دوام المتدربين مما يشكل عبء عليهم في الوصول إليها، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة كدراسة عبدالرحمن (٢٠١٩)، ودراسة الخزاعلة (٢٠١٩).

ثانيًا. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون، تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي

| الدرجة الكلية    | تقييم التدريب | مكان وزمان التدريب | المدرسون | الأساليب والوسائل التدريبية | محتوى البرامج التدريبية | أهداف البرامج التدريبية | التخطيط للبرامج التدريبية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة الكلية |
|------------------|---------------|--------------------|----------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| الجنس            | ذكر           | س                  | ٢,٩١     | ٢,٩٥                        | ٣,٣٣                    | ٣,٢١                    | ٣,٣١                      | ٢,٩٨            | ٣,١٥              | ٣,١٢          |
|                  |               | ع                  | ٠,٨٢٨    | ٠,٩٦٤                       | ١,٠٥٠                   | ١,٠٠٩                   | ٠,٩٧٦                     | ١,٠٢٠           | ١,١١٢             | ٠,٨١٨         |
| الجنس            | أنثى          | س                  | ٢,٨٦     | ٢,٩٢                        | ٣,٣٠                    | ٣,٢٣                    | ٣,٣٦                      | ٢,٨١            | ٣,١٠              | ٣,٠٩          |
|                  |               | ع                  | ٠,٩١١    | ٠,٩٥٥                       | ٠,٨٣٢                   | ٠,٨٥٠                   | ٠,٧٦٧                     | ٠,٩٤٦           | ٠,٨٨٢             | ٠,٦٩٨         |
| المستوى التعليمي | بكالوريوس     | س                  | ٢,٨٣     | ٢,٨٧                        | ٣,٢٢                    | ٣,١٥                    | ٣,٣١                      | ٢,٧٤            | ٢,٩٩              | ٣,٠٢          |
|                  |               | ع                  | ٠,٨٤٧    | ٠,٨٨٣                       | ٠,٩٠٢                   | ٠,٨٨٠                   | ٠,٧٩٨                     | ٠,٩١٤           | ٠,٩٢٢             | ٠,٦٨١         |
| المستوى التعليمي | أعلى من       | س                  | ٢,٩٤     | ٣,٠١                        | ٣,٤٤                    | ٣,٣٢                    | ٣,٤٠                      | ٣,٠٣            | ٣,٢٩              | ٣,٢١          |
|                  |               | ع                  | ٠,٩٣١    | ١,٠٤٥                       | ٠,٩٠٣                   | ٠,٩٢٧                   | ٠,٨٩٣                     | ١,٠٢٥           | ٠,٩٩٠             | ٠,٧٩٩         |
| سنوات الخبرة     | أقل من ٥      | س                  | ٣,١٢     | ٣,١٠                        | ٣,٥١                    | ٣,٤٩                    | ٣,٥١                      | ٣,٠١            | ٣,٣٢              | ٣,٣٠          |
|                  |               | ع                  | ٠,٩٣٩    | ٠,٩٣٢                       | ٠,٩١٣                   | ٠,٨٦٥                   | ٠,٩٠١                     | ١,٠٣٩           | ٠,٩٤٥             | ٠,٧٦٨         |
| سنوات الخبرة     | ٥-١٠          | س                  | ٢,٨٤     | ٢,٩٣                        | ٣,٢٢                    | ٣,١١                    | ٣,٢٤                      | ٢,٧٦            | ٣,٠٨              | ٣,٠٣          |
|                  |               | ع                  | ٠,٨٤٣    | ٠,٩٥٩                       | ٠,٨٧٥                   | ٠,٨١٧                   | ٠,٧٤٧                     | ٠,٩٥٩           | ٠,٩٠٨             | ٠,٦٩٣         |

|       |       |       |       |       |       |       |       |   |                |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|----------------|
| ٣,٠٥  | ٣,٠٤  | ٢,٨٦  | ٣,٣٣  | ٣,١٦  | ٣,٢٨  | ٢,٨٤  | ٢,٧٨  | س | ١٠ سنوات       |
| ٠,٧٤٢ | ٠,٩٩٧ | ٠,٩٤٦ | ٠,٨٦٠ | ٠,٩٥٦ | ٠,٩١٩ | ٠,٩٦٣ | ٠,٨٦٧ | ع | فأكثر          |
| ٢,٩٠  | ٢,٨٧  | ٢,٣٩  | ٣,٠٣  | ٣,٠٢  | ٣,١٤  | ٢,٨٨  | ٢,٩٥  | س | دورة القراءة   |
| ٠,٦٦٨ | ٠,٩٢٥ | ٠,٨٨٠ | ٠,٧٦٦ | ٠,٩٠٢ | ٠,٨٦٠ | ٠,٨٥٨ | ٠,٩١٢ | ع | والحساب (RAMP) |
| ٣,٤١  | ٣,٥٣  | ٣,٣٨  | ٣,٥٧  | ٣,٦١  | ٣,٥٥  | ٣,١١  | ٣,٠٧  | س | القيادة        |
| ٠,٧٤٠ | ٠,٩١٥ | ٠,٩٥١ | ٠,٩٤١ | ٠,٨٦٤ | ٠,٩٤٤ | ٠,٩٣١ | ٠,٨٥٣ | ع | المهنية (ERSP) |
| ٣,١٣  | ٣,١١  | ٢,٩٨  | ٣,٣٤  | ٣,٢٥  | ٣,٤٠  | ٢,٩٣  | ٢,٨٦  | س | قيادة          |
| ٠,٧٥٤ | ٠,٩٦٧ | ٠,٨٤٥ | ٠,٨٥٤ | ٠,٨٨٨ | ٠,٩١٤ | ١,٠٠٤ | ٠,٩٠٧ | ع | الحاسوب (ICDL) |
| ٣,٠٣  | ٣,٠٤  | ٢,٧٣  | ٣,٣٤  | ٣,١٣  | ٣,٢١  | ٢,٨٨  | ٢,٨٢  | س | برنامج         |
| ٠,٧٢١ | ٠,٩٥٤ | ١,٠٠٦ | ٠,٨٠٠ | ٠,٩٠٠ | ٠,٨٩١ | ٠,٩٥٦ | ٠,٨٧٣ | ع | معلمين جدد     |

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (١٣) وجود تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في محافظة عجلون بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات جدول (١٤)، وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل جدول (١٥).

جدول (١٤): تحليل التباين الرباعي المتعدد لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي على مجالات برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

| الدلالة الإحصائية | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | المجالات                    | مصدر التباين                                    |
|-------------------|--------|----------------|--------------|----------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|
| ٠,٦٩٥             | ٠,١٥٤  | ٠,١١٨          | ١            | ١,١١٨          | التخطيط للبرامج التدريبية   | الجنس<br>هوتلنج=٠,١٤<br>ح=٠,٨٧٣<br>مصدر التباين |
| ٠,٩٣٢             | ٠,٠٠٧  | ٠,٠٠٧          | ١            | ٠,٠٠٧          | أهداف البرامج التدريبية     |                                                 |
| ٠,٩٨٧             | ٠,٠٠٠  | ٠,٠٠٠          | ١            | ٠,٠٠٠          | محتوى البرامج التدريبية     |                                                 |
| ٠,٦٤٤             | ٠,٢١٤  | ٠,١٦٦          | ١            | ٠,١٦٦          | الأساليب والوسائل التدريبية |                                                 |
| ٠,٤٨٥             | ٠,٤٩٠  | ٠,٣٤٢          | ١            | ٠,٣٤٢          | المدرسون                    |                                                 |
| ٠,٥٠٦             | ٠,٤٤٤  | ٠,٣٨٦          | ١            | ٠,٣٨٦          | مكان وزمان التدريب          |                                                 |
| ٠,٩٥٣             | ٠,٠٠٣  | ٠,٠٠٣          | ١            | ٠,٠٠٣          | تقييم التدريب               | المستوى التعليمي<br>هوتلنج=٠,٤٥<br>ح=٠,١٧٧      |
| ٠,٣٤٦             | ٠,٨٩٣  | ٠,٦٨٤          | ١            | ٠,٦٨٤          | التخطيط للبرامج التدريبية   |                                                 |
| ٠,٢٥١             | ١,٣٢٥  | ١,٢١٢          | ١            | ١,٢١٢          | أهداف البرامج التدريبية     |                                                 |
| ٠,٠٦٨             | ٣,٣٥٠  | ٢,٦٧٧          | ١            | ٢,٦٧٧          | محتوى البرامج التدريبية     |                                                 |
| ٠,١٦٠             | ١,٩٨٩  | ١,٥٣٩          | ١            | ١,٥٣٩          | الأساليب والوسائل التدريبية |                                                 |
| ٠,٥٢١             | ٤,١٢   | ٠,٢٨٨          | ١            | ٠,٢٨٨          | المدرسون                    |                                                 |
| ٠,٠٤١             | ٤,٢٠٦  | ٣,٦٦٠          | ١            | ٣,٦٦٠          | مكان وزمان التدريب          | سنوات الخبرة<br>ويلكس=٠,٩٢٤                     |
| ٠,٠٢٢             | ٥,٣٤٦  | ٤,٧٠٤          | ١            | ٤,٧٠٤          | تقييم التدريب               |                                                 |
| ٠,٠١٩             | ٤,٠٢٧  | ٣,٠٨٨          | ٢            | ٦,١٧٦          | التخطيط للبرامج التدريبية   |                                                 |

|        |                             |         |     |       |       |       |
|--------|-----------------------------|---------|-----|-------|-------|-------|
| ح=١٩٥٠ | أهداف البرامج التدريبية     | ٣,٧٩٤   | ٢   | ١,٨٩٧ | ٢,٠٧٤ | ٠,١٢٨ |
|        | محتوى البرامج التدريبية     | ٤,٥١٠   | ٢   | ٢,٢٥٥ | ٢,٨٢٢ | ٠,٠٦٢ |
|        | الأساليب والوسائل التدريبية | ٦,٦٦١   | ٢   | ٣,٣٣١ | ٤,٣٠٤ | ٠,٠١٥ |
|        | المدرّبون                   | ١,٦٠٤   | ٢   | ٠,٨٠٢ | ١,١٤٩ | ٠,٣١٩ |
|        | مكان وزمان التدريب          | ٢,٩٩٣   | ٢   | ١,٤٩٧ | ١,٧٢٠ | ٠,١٨١ |
|        | تقييم التدريب               | ٤,٦٦٩   | ٢   | ٢,٣٣٥ | ٢,٦٥٣ | ٠,٠٧٣ |
|        | التخطيط للبرامج التدريبية   | ٣,٢٥٣   | ٣   | ١,٠٨٤ | ١,٤١٤ | ٠,٢٣٩ |
|        | أهداف البرامج التدريبية     | ٢,٤٥٥   | ٣   | ٠,٨١٨ | ٠,٨٩٥ | ٠,٤٤٤ |
|        | محتوى البرامج التدريبية     | ٥,٣٣٨   | ٣   | ١,٧٧٩ | ٢,٢٢٧ | ٠,٠٨٦ |
|        | الأساليب والوسائل التدريبية | ٨,١٣٣   | ٣   | ٢,٧١١ | ٣,٥٠٤ | ٠,٠١٦ |
|        | المدرّبون                   | ٣,٣٩٨   | ٣   | ١,١٣٣ | ١,٦٢٣ | ٠,١٨٥ |
|        | مكان وزمان التدريب          | ١٥,٣٥١  | ٣   | ٥,١١٧ | ٥,٨٨٠ | ٠,٠٠١ |
|        | تقييم التدريب               | ٧,٨١١   | ٣   | ٢,٦٠٤ | ٢,٩٥٩ | ٠,٠٣٣ |
|        | التخطيط للبرامج التدريبية   | ١٧٩,٤٢٢ | ٢٣٤ | ٠,٧٦٧ |       |       |
|        | أهداف البرامج التدريبية     | ٢١٤,٠٣١ | ٢٣٤ | ٠,٩١٥ |       |       |
|        | محتوى البرامج التدريبية     | ١٨٦,٩٨٩ | ٢٣٤ | ٠,٧٩٩ |       |       |
|        | الأساليب والوسائل التدريبية | ١٨١,٠٦٣ | ٢٣٤ | ٠,٧٧٤ |       |       |
|        | المدرّبون                   | ١٦٣,٣٤٢ | ٢٣٤ | ٠,٦٩٨ |       |       |
|        | مكان وزمان التدريب          | ٢٠٣,٦٤٦ | ٢٣٤ | ٠,٨٧٠ |       |       |
|        | تقييم التدريب               | ٢٠٥,٩٠٧ | ٢٣٤ | ٠,٨٨٠ |       |       |
|        | التخطيط للبرامج التدريبية   | ١٨٨,٠٣٠ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | أهداف البرامج التدريبية     | ٢٢٠,٢٦٦ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | محتوى البرامج التدريبية     | ١٩٨,١٩٥ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | الأساليب والوسائل التدريبية | ١٩٦,٤٦١ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | المدرّبون                   | ١٦٩,٧٢٨ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | مكان وزمان التدريب          | ٢٢٧,٦٢٩ | ٢٤١ |       |       |       |
|        | تقييم التدريب               | ٢٢٢,٧٥٧ | ٢٤١ |       |       |       |

البرنامج التدريبي  
ويلكس=٨٦٠٠  
ح=٠٣٠٠

الخطأ

الكل

يتبين من الجدول (١٤) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى كون البرامج التدريبية من حيث أسس ومعايير ومحددات تصميمها وتنفيذها، لا تميز بين المتدربين على أساس النوع، وإنما تنظر فقط إلى المتدرب بصفته معلم في الميدان بغض النظر عن جنسه، لذا فإن منظورات جميع المتدربين نحوها واحدة لا تختلف، لا سيما وأنها لم تنفذ على مستويات بحيث تعطى للمعلمين الذكور على حده في بيئة وظروف مختلفة عن بيئة وظروف تنفيذها للمعلمات، بل تنفذ للجنسين معاً بنفس الظروف. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة المماثلة، كدراسة (العنانزة، ٢٠١٧)، وتختلف مع نتيجة دراسة (داود، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى أن هناك فروق إحصائية حول فاعلية البرامج التدريبية أثناء الخدمة تعزى لمتغير الجنس، ولصالح المعلمين الذكور.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير المستوى التعليمي في جميع المجالات باستثناء مكان وزمان التدريب، وتقييم التدريب وجاءت الفروق لصالح أعلى من بكالوريوس، ويمكن عزو تقدير المعلمين الأعلى من بكالوريوس لمجال (تقييم التدريب) بدرجة فاعلية أعلى، إلى الفارق في مستوى المعارف والمهارات والخبرات التي تنمو أكثر بالتأهيل، ما يجعل المتأهلين بمستوى أكثر قدرة على الاستفادة من البرامج بعكس غيرهم، لذا طبيعي أن تكون نظرتهم وتقديراتهم لفاعلية (مجال تقييم التدريب) أكثر إنصافاً.

أما تقدير نفس الفئة من المعلمين لمجال (مكان وزمان التدريب) بدرجة فاعلية أعلى من زملائهم الأقل من بكالوريوس، فيعود إلى أن المعلمين الذين استطاعوا الحصول على مؤهلات أعلى من بكالوريوس هم بسهولة الفئة الذين لديهم مقدرة أعلى على الانتقال إلى أي أماكن غير بيئتهم المحلية والبقاء فيها كما أنهم الفئة الذين لديهم مساحة أوسع من الوقت الفائض، لذا طبيعي جداً ألا يمثل عامل مكان وزمان التدريب معيقاً ومنغصاً بنفس حدته لدى زملائهم.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات باستثناء التخطيط للبرامج التدريبية، والأساليب والوسائل التدريبية، ولبیان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (١٦)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى كون المعلمين الذين خبراتهم تقع ضمن المستوى (أقل من ٥ سنوات) لا زالوا حديثي العهد في الميدان، الأمر الذي يجعلهم ربما أكثر حرصاً للاستفادة من البرامج التدريبية والانخراط فيها، ليتلافوا جوانب القصور والفجوة بينهم وبين زملائهم الذين خبرتهم طويلة في الميدان، لذا فمن الطبيعي أن يقدروا أهمية وقيمة البرامج بصورة أعلى. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (داود، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى وجود فرق إحصائية حول فاعلية البرامج التدريبية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مجال التوجيه والإرشاد ولصالح سنوات الخبرة من (١٠ سنوات فأكثر).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير البرنامج التدريبي في جميع المجالات باستثناء الأساليب والوسائل التدريبية، ومكان وزمان التدريب، وتقييم التدريب، ولبیان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (١٧). كما تم اختبار دلالة الفروق على الأداة ككل وكانت النتائج كما في جدول (١٥).

**جدول (١٥): تحليل التباين الرباعي لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والبرنامج التدريبي على الأداة ككل**

| الدالة الإحصائية | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين      |
|------------------|--------|----------------|--------------|----------------|-------------------|
| ٠,٩٧٧            | ٠,٠٠١  | ٠,٠٠٠          | ١            | ٠,٠٠٠          | الجنس             |
| ٠,٠٦٦            | ٣,٤٢٠  | ١,٧٧٠          | ١            | ١,٧٧٠          | المستوى التعليمي  |
| ٠,٠٢٦            | ٣,٦٩٦  | ١,٩١٣          | ٢            | ٣,٨٢٥          | سنوات الخبرة      |
| ٠,٠٢٣            | ٣,٢٤٠  | ١,٦٧٧          | ٣            | ٥,٠٣٠          | البرنامج التدريبي |
|                  |        | ٠,٥١٨          | ٢٣٤          | ١٢١,١٠٥        | الخطأ             |

يتبين من الجدول (١٥) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٠١) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٩٧٧).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة ف (٣,٤٢٠) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٦٦).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (٣,٦٩٦) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٢٦)، ولبیان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (١٧، ١٦).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير البرنامج التدريبي، حيث بلغت قيمة ف (3,240) وبدلالة إحصائية بلغت (0.023)، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه كما هو مبين في الجدول (١٦).

جدول (١٦): المقارنات البعدية بطريقة شففيه لأثر سنوات الخبرة على التخطيط للبرامج التدريبية، والأساليب والوسائل التدريبية، والدرجة الكلية

| المتوسط الحسابي | أقل من ٥ سنوات | ٥ - أقل من ١٠ | ١٠ سنوات فأكثر |
|-----------------|----------------|---------------|----------------|
| أقل من ٥ سنوات  | ٣,١٢           |               |                |
| ٥ - أقل من ١٠   | ٢,٨٤           | ٠,٢٩          |                |
| ١٠ سنوات فأكثر  | ٢,٧٨           | *٠,٣٤         | ٠,٠٦           |
| أقل من ٥ سنوات  | ٣,٤٩           |               |                |
| ٥ - أقل من ١٠   | ٣,١١           | *٠,٣٨         |                |
| ١٠ سنوات فأكثر  | ٣,١٦           | *٠,٣٣         | -٠,٠٥          |
| أقل من ٥ سنوات  | ٣,٣٠           |               |                |
| ٥ - أقل من ١٠   | ٣,٠٣           | *٠,٢٧         |                |
| ١٠ سنوات فأكثر  | ٣,٠٥           | *٠,٢٥         | -٠,٠٢          |

\*دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

يتبين من الجدول (١٦) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ). بين أقل من (٥) سنوات و(١٠) سنوات فأكثر، وجاءت الفروق لصالح أقل من (٥) سنوات في التخطيط للبرامج التدريبية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ). بين أقل من (٥) سنوات من جهة وكل من (٥) - أقل من (١٠)، و (١٠) سنوات فأكثر من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح أقل من (٥) سنوات في الأساليب والوسائل التدريبية، والدرجة الكلية.

جدول (١٧): المقارنات البعدية بطريقة شففيه لأثر البرنامج التدريبي على الأساليب والوسائل التدريبية، ومكان وزمان التدريب، وتقييم التدريب، والدرجة الكلية

| المتوسط الحسابي             | دورة القراءة والحساب (RAMP) | القيادة المهنية (ERSP) | قيادة الحاسوب (ICDL) | برنامج معلمين جدد |
|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| الأساليب والوسائل التدريبية | دورة القراءة والحساب (RAMP) |                        |                      |                   |
|                             | ٣,٠٢                        |                        |                      |                   |
|                             | القيادة المهنية (ERSP)      |                        |                      |                   |
|                             | ٣,٦١                        | *٠,٥٩                  |                      |                   |
|                             | قيادة الحاسوب (ICDL)        |                        |                      |                   |
|                             | ٣,٢٥                        | ٠,٢٤                   | ٠,٣٦                 |                   |
|                             | برنامج معلمين جدد           |                        |                      |                   |
|                             | ٣,١٣                        | ٠,١١                   | ٠,٤٨                 | ٠,١٣              |
| مكان وزمان التدريب          | دورة القراءة والحساب (RAMP) |                        |                      |                   |
|                             | ٢,٣٩                        |                        |                      |                   |
|                             | القيادة المهنية (ERSP)      |                        |                      |                   |
|                             | ٣,٣٨                        | *٠,٩٩                  |                      |                   |

|               |                             |      |      |       |      |                      |
|---------------|-----------------------------|------|------|-------|------|----------------------|
|               |                             |      | ٢,٩٨ | ٠,٥٩  | ٠,٤٠ | قيادة الحاسوب (ICDL) |
|               |                             |      | ٢,٧٣ | ٠,٣٤  | ٠,٦٥ | برنامج معلمين جدد    |
| تقييم التدريب | دورة القراءة والحساب (RAMP) | ٢,٨٧ |      |       |      |                      |
|               | القيادة المهنية (ERSP)      | ٣,٥٣ |      | *٠,٦٦ |      |                      |
|               | قيادة الحاسوب (ICDL)        | ٣,١١ |      | ٠,٢٤  | ٠,٤٣ |                      |
|               | برنامج معلمين جدد           | ٣,٠٤ |      | ٠,١٧  | ٠,٤٩ |                      |
| الدرجة الكلية | دورة القراءة والحساب (RAMP) | ٢,٩٠ |      |       |      |                      |
|               | القيادة المهنية (ERSP)      | ٣,٤١ |      | *٠,٥١ |      |                      |
|               | قيادة الحاسوب (ICDL)        | ٣,١٣ |      | ٠,٢٣  | ٠,٢٨ |                      |
|               | برنامج معلمين جدد           | ٣,٠٣ |      | ٠,١٣  | ٠,٣٨ |                      |

\*دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

يتبين من الجدول (١٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ )، بين دورة القراءة والحساب (RAMP) والقيادة المهنية (ERSP)، وجاءت الفروق لصالح القيادة المهنية (ERSP) في جميع المجالات والدرجة الكلية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى كون البرنامج التدريبي الخاص بتنمية القيادة المهنية (ERSP) برنامج مدعوم من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وبشراكة مع وزارة التربية والتعليم، مما يشير إلى أنه قد حصل على تمويل كافٍ وإشراف مشترك؛ بعكس برنامج (دورة القراءة والحساب RAMP) الذي يقوم على جهود الوزارة فقط.

## ٨. التوصيات

في ضوء الاستنتاجات النهائية التي خلصت إليها الدراسة، تقدم الباحثة جملة من التوصيات التي تراها مناسبة، وأهمها:

١. أن تبني خطط وبرامج وطنية استراتيجية حقيقية وفاعلة، في قطاع التدريب والتطوير للمعلمين أثناء الخدمة، بما يضمن رفع مستوى واقع فاعلية برامج التدريب من (المتوسط) إلى (المستوى العالي).
٢. الانتقاء الجيد لأماكن تنفيذ برامج التدريب واختيار الأوقات المناسبة لظروف المتدربين.
٣. تصميم وتطوير خطط وأدلة تدريبية واضحة ومرنة تساهم في تطبيق برامج التدريب.
٤. تحديد الأهداف والغايات المطلوبة للبرامج التدريبية بوضوح وموضوعية وواقعية.
٥. تنويع الأساليب والوسائل التدريبية المستخدمة، بما يتلاءم وظروف بيئة العمل التدريبي وطبيعة البرامج المنفذة.

## شكر

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن، على تفضلها بالدعم المادي لنشر هذا البحث.

## بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

## المراجع

- أبو عطوان، مصطفى. (٢٠٠٨). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٩). مراحل العملية التدريبية "تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية" (ط٢). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- حماد، حسن، والبهبهاني، شحدة. (٢٠١١). اتجاهات معلمي الحكومة نحو الدورات التدريبية التي تلقوها أثناء الخدمة بمحافظات غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، ١٩ (٢)، ٣٩٦-٣٤٣.
- الخزاعلة، محمد سليمان. (٢٠١٩). معوقات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارس قصبة محافظة المفرق من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات: العلوم التربوية*، ٤٦ (٢)، ٢٤٧-٢٣٦.
- الخولي، صلاح زهران. (٢٠١٥). الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين (ط١). دسوق، مصر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- داود، أمان غسان. (٢٠١٤). مستوى الفاعلية التربوية لبرنامج تأهيل معلمي المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة من وجهة نظرهم وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس [أطروحة دكتوراة غير منشورة]. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الدويري، خديجة. (٢٠١٧). تقييم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات التربية الفنية بجدة بالمملكة العربية السعودية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى، مكة المكرمة: المملكة العربية السعودية.
- ربيع، هادي مشعان، والدليمي، طارق عبد. (٢٠٠٩). معلم القرن الحادي والعشرين: أسس إعدادة وتأهيله. عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي.
- سعد، رائد. (٢٠١٧). تقييم برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة من وجهة نظر معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي في مدينة دمشق. *مجلة جامعة البعث*، ٣٩ (٥٤)، ٩٠-٥٣.
- الشيخ، فاطمة. (٢٠١١). دور الدورات التدريبية في رفع كفاءة معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية محلية شرق النيل [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا للدراسات العليا.
- طعاني، حسن. (٢٠٠٩). التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الطعاني، حسن. (٢٠٠٧). التدريب الإداري المعاصر وفق رؤية تطويرية. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الطعاني، حسن. (٢٠٠٢). التدريب مفهومه وفعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها. عمان، الأردن: دار الشروق.
- العاجز، فؤاد، واللوح، عصام، والأشقر، ياسر. (٢٠١٠). واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظات غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، ١٨ (٢)، ٥٩-١.
- عبد الرحمن، إيمان جميل. (٢٠١٩). معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها في محافظة العاصمة عمان. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٠ (٨)، ٥٥٦-٥٣٧.
- عبيد، جمانة محمد. (٢٠٠٦). المعلم: إعدادة تدريبه كفاياته. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العنانزه، جاسر حسني. (٢٠١٧). فاعلية البرامج التدريبية لمعلمي التربية الرياضية أثناء الخدمة. *مجلة علوم الرياضة*، ٩ (٢٩)، ٣٣-١٥.
- الغنيم، محمد. (٢٠١١). التعلم مدى الحياة: أطر مرجعية وبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة وأثنائها [عرض ورقة]. المؤتمر السنوي لمراكز البحوث التربوية حول القياس التربوي للتنمية المهنية المستدامة، بيروت، لبنان.
- الفار، إبراهيم عبد الوكيل. (٢٠٠٠). تربويات الحاسوب وتحديات القرن الحادي والعشرين. العين، الإمارات: دار الكتاب الجامعي.

الفراء، غادة. (٢٠١٣). تقويم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في التعليم الأساسي بمدارس وزارة التربية والتعليم ومدارس وكالة الغوث الدولية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر، غزة.

قطاوي، محمد، والعايدي، جهاد. (٢٠١٦). درجة فاعلية تدريب معلمي الدراسات الاجتماعية والعلوم أثناء الخدمة على المناهج المطورة في الأردن. *مجلة جامعة العلوم التربوية الاجتماعية*، ٢٠ (١)، ٣٣-٧٢.

القمش، مصطفى نوري. (٢٠٠٤). إعداد برنامج تدريبي أثناء الخدمة لرفع كفاءة معلمي الأطفال المعوقين علمياً في مجال أساليب التدريس وتقييم فعاليته [أطروحة دكتوراة غير منشورة]. كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

محمد، الطيب محمد الجيلي. (٢٠١٣). المشكلات التي تواجه تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة - دراسة ميدانية بمدينة جبل أولياء - ولاية الخرطوم [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم: السودان.

محمد، عمر. (١٩٩٦). ملامح التغير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية. *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، ٥٦، ١٣٠-١٦٦.

معمار، صلاح صالح. (٢٠١٠). التدريب "الأسس والمبادئ" (ط ١). عمان، الأردن: دار ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.

نشوان، يعقوب، ونشوان، جميل. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي. (ط ٢). عمان، الأردن: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

وزارة التربية والتعليم الأردنية. (٢٠١٧). تم استرجاعه بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/١٢ من الموقع <http://www.moe.gov.jo/ar> :

وزارة التربية والتعليم الأردنية. (٢٠١٧). إدارة مركز التدريب التربوي، الدليل التنفيذي لبرنامج تهيئة المعلمين الجدد. عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٣). الإطار العام للنتائج، مديرية التدريب والتطوير. عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٨). الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم ٢٠١٨-٢٠٢٢م. عمان، الأردن.

يونس، عبد الفتاح. (٢٠١٢). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. الرياض، السعودية: مطابع جامعة الملك سعود.

## References

- Brunet, U. (2005). *Joy and struggle for renewal: A narrative inquiry into expertise in job transitions*. University of Helsinki, Faculty of Behavioral Sciences, Department of Education, Research Report 201.
- Hoskins, J. (2010). The art of e-teaching. *Journal of Continuing Higher Education*, 9(1), 90-110.
- Frank, R. (2009). An investigation into the effectiveness of the trainer's model for inservice professional development programs for elementary. *The University of Texas*. AAT 992791 N, UMI ProQuest Dissertation Full Citation.
- Shakoor, A., Ghumman, M., & Mahmoud, 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*, 3(3), 337-342.