



اثر الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في تنمية المهارات التدريسية من وجهة نظر  
المعلمين

عمر محمد علي اصلان - مساعد مدير مدرسة وزارة التربية والتعليم - المملكة الأردنية الهاشمية - مديرية التربية والتعليم للواء الكورة

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين من وجهة نظرهم في ضوء متغيرات الجنس وعدد الدورات التي حضرها المعلم وسنوات الخبرة ، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وشملت عينة الدراسة على مئتي معلم ومعلمه في مديرية التربية والتعليم للواء الكورة بمحافظة إربد ، وأشارت الدراسة إلى أن تأثير الدورات التدريبية على تنمية المهارات التدريسية للمعلمين جاءت بشكل عام متوسطة مع وجود اختلاف في درجة قوتها ، وأشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة لصالح من تزيد خدمته على عشر سنوات ولمتغير عدد الدورات التي حضرها المدرس لصالح أكثر من ثلاث دورات بينما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ، كما تضمنت الدراسة العديد من التوصيات التي من شأنها تحسين واقع الدورات والتركيز على نوعيتها .

الكلمات المفتاحية :

الدورات التدريبية ، المهارات التدريسية ، وزارة التربية ، المدرس



---

**Abstract:**

The study aimed to find out the role of training courses influence by MOE in developing the teaching skills for the teachers from their point view in the light of different types of variables like gender and the number of courses which the teacher attended and the experience years by using the descriptive analytical research method.

The study sample include 200 teachers in AL-koura district schools in irbid governarate. The study conclude that the effect of the training of courses developing skills which are practiced by teacher were medium in general with some differeuess in its strength.

The study showed that thear are statistically differences the experience years the number for the benefit of who have more than 10 years, and the number of courses for the benefit of more than three .The study conclueled that there isn't any statistically significant differences fore the variables gender .The study has also included a lot of recemendations which may developpe and improve the courses in our schools.

Key words: training courses, teaching skills, teacher



## المقدمة:

يتوقف نجاح العملية التربوية والتعليمية بالدرجة الأولى على المعلم فهو المحرك الرئيسي لها لذلك لا بد من تطوير مهارته المعرفية والتربوية ، وقد شغلت عملية تدريب المعلم كل من له صلة بالتربية والتعليم وخاصة أننا نعيش في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانفجار المعرفي لذلك يترتب على الجميع بذل جهود كبيره من أجل تطوير المعلم وتدريبه .

يجب أن يكون تدريب المعلمين عملية مستمرة من بداية ممارسته للخدمة حتى خروجه منها وهذا يعني أن عملية التدريب لا تقتصر على معاهد المعلمين وكليات التربية بل تستمر طيلة حياته المهنية وذلك من أجل التعايش مع كافة المستجدات في علم التربية وعلم النفس وتكنولوجيا المعلومات وطرق التدريس ومواكبة التغيرات والتطورات العلمية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية<sup>(1)</sup> .

## مشكلة الدراسة:

التمس الباحث في أثناء عمله كمدرس في وزارة التربية والتعليم وحضوره لأعداد كثيرة من الدورات التدريبية داخل الوزارة خلافاً في هذه الدورات ووجود فجوة بين الجانب النظري للدورات التدريبية والتطبيق العملي لها داخل الصفوف لذلك قرر الباحث إجراء دراسة للتأكد من فعالية هذه الدورات وتحقيقها للهدف الرئيس الذي عقدت من أجله وهو تحسين مهارات المدرسين التدريسية.

أسئلة الدراسة:

1. ما مدى مساهمة الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية في تنمية المهارات التدريسية للمدرسين؟
  2. ما هي المهارات التي كانت مساهمة الدورات التدريبية في تنميتها عند المدرسين قوية بدرجة أكبر من غيرها ؟
  3. ما هي المهارات التي كانت مساهمة الدورات التدريبية في تحسينها عند المدرسين ضعيفة بدرجة أكبر ؟
  4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير عدد الدورات التي حضرها المدرس ؟
  5. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير الجنس ؟
  6. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير سنوات الخبرة ؟
- أهمية الدراسة :

1. تعتبر الدورات التدريبية الخطوة الأولى في صقل شخصية المدرس وإكسابه المهارات التدريسية والإدارية والكفايات اللازمة لمهنته .
2. إن الهدف الرئيسي لهذه الدورات هو إكساب المدرس الكفايات التي تساعد على تحسين أدائه لذلك لا بد من التأكد من فعالية هذه الدورات وهل حققت أهدافها .



3. تساهم هذه الدراسة على تنبيه المسؤولين في وزارة التربية وقسم الإشراف والتدريب على واقع الدورات

التدريبية ومشاكلها وسبل التغلب عليها .

4. تساهم هذه الدراسة في تعزيز الجوانب الإيجابية للدورات التدريبية .

5. تساعد هذه الدراسة القادة والمخططين إلى إعداد وتعديل الخطط المتعلقة بالدورات والبرامج التدريبية .

6. تقترح الدراسة بعض الحلول لمشاكل التدريب التربوي ومعوقاته ويمكن للمسؤولين أخذها بعين الاعتبار

ودراستها دراسة علمية .

#### حدود الدراسة:

الحد البشري : معلمو وزارة التربية في المدارس .

الحد المكاني : المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في لواء الكورة بمحافظة إربد .

الحد الزمني : تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول في العام الدراسي 2019/2018 في الفترة

الزمنية من 2018/11/25 - 2018/12/12 حيث تم توزيع الاستبانة على المعلمين خلال هذه الفترة .

#### مصادر الدراسة:

وقد تمثلت مصادر المعلومات في مصدرين : المصدر الأول بشري وذلك عن طريق البحث بالجانب

الميداني عن طريق الاستبيانات التي يتم توزيعها على عينة الدراسة وحصرت المعلومات المتعلقة بموضوع

الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS



والمصدر الثاني: هو الدراسات السابقة والقوانين والأنظمة والتعليمات والإحصاءات الخاصة بموضوع الدراسة ؛ حيث قام الباحث بمراجعة المنشورات والدوريات والكتب والمجلات الخاصة بموضوع البحث بهدف إثراء موضوع الدراسة .

### مصطلحات الدراسة:

التدريس: التدريس من وجهة النظر الحديثة ليس عملية لنقل المعلومات، ولكنه نشاط مخطط، يهدف إلى تحقيق نواتج تعليمية مرغوب فيها لدى التلاميذ حيث يقوم المعلم بتخطيط وإدارة هذا النشاط<sup>(2)</sup> .

التطوير المهني : تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات ايجابية نحو المجتمع وثقافته وتزويده بالخبرات والمهارات التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي<sup>(3)</sup> .

الكفاية التدريسية : أداء مهارات محددده قابلة للملاحظة والقياس وفهم هذه المهارات واستيعابها والوصول إلى درجة من القدرة بناء على مقاييس محددده لهذا الغرض<sup>(24)</sup> .

التدريب: عملية هادفة تسعى إلى تطوير المورد البشري بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة وتنمية قدراته ومهاراته والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وتحقيق أهدافه الوظيفية بأقصى وقت وجهد<sup>(4)</sup> .

البرامج التدريبية : مجموعه من الدورات الطويلة والقصيرة والورشات الدراسية وغيرها من التنظيمات والتي تنتهي بمنح شهادات ومؤهللات دراسية وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلم لرفع



مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي وزيادة إنتاجيته عن طريق معالجة أوجه القصور وتزويده بكل ما هو جديد<sup>(5)</sup>.

### الأدب النظري والدراسات السابقة

#### أهداف التدريب

- 1- التعلم من أجل الحياة واستخدام التكنولوجيا لدعم المناهج ومعالجة المحتوى التربوي ومعرفة المهارات الانعكاسية للمعلمين الذين يتم تدريبهم<sup>(25)</sup>.
- 2- إكساب الكوادر الفنية والإدارية المهارات العلمية الضرورية لتحسين أدائهم ، والإسهام في إحداث التغييرات التي تساهم في حل الكثير من المشكلات في المؤسسات التربوية ، وتحقيق التكامل بين أدوار العاملين في المدرسة ، وتنمية وزيادة كفاءة المعلمين<sup>(6)</sup>.
- 3- مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم مع نظام العمل المدرسي وتحسين جو العمل عن طريق إشاعة روح الفريق في العمل وإشباع حاجاتهم الشخصية وإطلاع المعلمين على كل المستجدات في العملية التربوية سواء في الطرق أو المحتوى أو الأساليب وغير ذلك<sup>(26)</sup>.
- 4- زيادة ثقة المعلم بنفسه لزيادة كفاءته في إتقان عمله وتعديل سلوكه من خلال اطلاعه على كل جديد وتزويده بالاتجاهات السليمة نحو عمله ومجتمعه وتنمية المهارات الفكرية واليدوية وتطوير أدائه ثم الرضا الوظيفي والاتصالات والعلاقات الإنسانية ومن أهداف التدريب التعرف على مشكلات النظام التربوي ومشكلات المدارس ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وصولاً إلى التنمية<sup>(7)</sup>.



## مبررات التدريب المعلمين أثناء الخدمة:

1. تطوير الأنظمة التربوية : إن التطور الكبير في النظام التربوي يستدعي إحداث تغييرات أساسية في مهمات المعلمين وكيفية أدائهم والاهتمام بالجانب العملي وتنمية التفكير ومراعاة الفروق الفردية(8) .
2. التحديات التي تواجه المدارس في عالمنا : أصبح مفهوم التربية يعني التنمية ليخرج من مفهومه الضيق لتعني مساعدة الفرد على النمو وفق قدراته وإمكاناته واستعداداته لمواجهة تحديات العصر(9) .
3. التقدم العلمي والتكنولوجي ، وازدياد أعداد الطلبة ، وتطور أساليب التدريس وطرق التدريب(10) .
4. التقدم العلمي والتكنولوجي مما يؤدي إلى تغير النظام الاجتماعي في النظام التربوي فهناك العديد من الاكتشافات والاختراعات في التكنولوجيا التربوية مثال على ذلك الكمبيوتر وقدرته على تشكيل نموذج للفكر البشري حيث أصبحت التربية التقنية ضرورة ملحة وهي عملية مخططة تهدف إلى إكساب المتدرب المفاهيم التقنية والاتجاه التقني والسلوك التقني السليم(11) .

## مبادئ التدريب:

من المبادئ التي يقوم عليها التدريب في المؤسسات التعليمية وضوح الأهداف ومناسبتها لاحتياجات المتدربين ، والاستمرارية طوال فترة الخدمة ، والشمولية حيث تشمل جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف ومهارات وجميع العاملين ، والتدرج من السهل إلى الأصعب حتى يصل إلى معالجة مشكلات أكثر صعوبة ومعقدة ، ومواكبة التطور ، والواقعية حيث يلبي حاجات المتدربين الفعلية ويتناسب مع مستوياتهم(12) .



عناصر التدريب أثناء الخدمة:

1. المتدرب وهو أساس العملية التدريبية ومحورها
2. المدرب وهو المسؤول عن تحقيق أهداف التدريب
3. المادة العلمية وتحتوي على تمارين وتطبيقات
4. بيئة التدريب وتشكل مكان التدريب والأدوات والأجهزة والوسائل السمعية والبصرية (13).

تقييم الحاجات التدريبية:

يجب الإجابة على الأسئلة المركزية الأربعة التالية قبل أن تبدأ بتصميم دورة تدريبية.

- الجمهور: من هو الجمهور المستهدف للتدريب المقترح؟
  - الأدوار الحالية: ماذا يفعل أعضاء هذا الجمهور المستهدف حالياً في أدوارهم؟
  - فجوات المعرفة: ما الفجوات الموجودة بين مقدمي الخدمات وما يحتاجون إلى معرفته للقيام بأدوارهم بنجاح؟
  - النتيجة: هل سيساعد التدريب في سد هذه الفجوة؟
- تشكل هذه الأسئلة أساساً لتقييم الاحتياجات التدريبية (27).



المشاريع التدريبية التي نفذتها وزارة التربية والتعليم في الأردن:

ومن هذه المشاريع مشروع تدريب معلمات رياض الأطفال ، ومشروع التربية المدنية ، وتقديم الخدمة المتميزة للجمهور ومشاريع التدريب الإلكتروني والتدريب على الإطار العام للمحتوى ، ومشروع تدريب معلمي المرحلة الأساسية<sup>(14)</sup>.

**التكامل بين الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها:**

يجب تحقيق التكامل والتجانس والتنسيق بين إعداد المعلم قبل الخدمة وبرامج التدريب المستمر أثناء خدمته وإن إي برنامج تدريبي للإعداد قبل الخدمة مهما توافرت فيه مقومات الفاعلية والكفاية ، لا يمكن أن يكون صالحا للمعلم طوال فترة خدمته وذلك بسبب التغيرات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة مما يتطلب من المعلمين أن يتكيفوا معها ، ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء الخبرة باعتباره أهم السبل للنمو المهني والتعليم المستمر<sup>(15)</sup> .

**تقويم عملية التدريب:**

يتم تقويم تدريب المعلمين في مراحل متعددة : المرحلة الأولى مرحلة تقويم تصميم البرنامج التدريبي ويهدف إلى اكتشاف نواحي الضعف في البرنامج حتى يمكن معالجتها قبل التنفيذ وتتضمن تقويم البيانات المتعلقة بالمرشحين وتقويم المعارف والمهارات المخططة والمعلومات والخبرات العامة ، ويتم ذلك من خلال استطلاع آراء المتدربين والمشرفين التربويين وإعداد الاختبارات القبليّة والمرحلة الثانية التقويم أثناء تنفيذ البرنامج وذلك لقياس ملائمة أساليب التدريب والمتابعة وأثر البرنامج على المتدربين ويتم ذلك من خلال الاجتماعات المستمرة بالمدرسين والاطلاع على



تقاريرهم وملاحظات المتدربين والمرحلة الثالثة التقييم بعد التنفيذ ويتم ذلك من خلال المتابعة الميدانية للمتدربين وملاحظات المتدربين وقياس المعلومات التي اكتسبها المتدرب والملاحظات الصفية<sup>(15)</sup> .

### معوقات ومشاكل العمليات التدريبية:

من معوقات عملية التدريب إنها تركز على الأنشطة المتعلقة بتحسين جودة العمليات دون تركيزها على الأنشطة المتعلقة بثقافة القبول لدى الأفراد العاملين مما يؤدي إلى عدم الفهم والإدراك لواقع تلك التغيرات ، والتخوف وعدم القابلية ومقاومة التغيير من قبل العاملين ، ومن المعوقات الأخرى تعارض الرغبات بين أفراد المؤسسات التعليمية وعدم القدرة على تحديد الكم الدقيق للعملاء ، ومن مشاكل التدريب في المؤسسات التعليمية صعوبة قياس أداء الخدمات التعليمية ونتائجها ، والبعد عن التخطيط الإستراتيجي والاقتصار على التخطيط قصير الأجل ، وعدم توظيف المفاهيم الاقتصادية على العملية التعليمية بالإضافة إلى الكثافة الطلابية واستمرار استخدام الطرق التقليدية في التدريس والتي تركز على الحفظ وإغفال استخدام التقنيات ومهارات التفكير العليا وعدم انتقال التدريب إلى مرحلة التطبيق وضعف المتابعة والإدارة ونقص الخبرة الإدارية لدى المسؤولين وضعف التنسيق بين الأجهزة ذات العلاقة<sup>(16)</sup> .

ومن المشاكل التي تظهر في البرامج التدريبية الاهتمام بالكم دون الكيف وعدد الذين يجتازون هذه الدورات وليس نوع المهارات التي اكتسبوها ، ووجود نقص في المدربين الأكفاء ، وتنفيذ البرامج التدريبية بسرعة كبيرة دون تحديد الاحتياجات التدريبية ، والتركيز على الاحتياجات التدريبية الحالية وعدم التركيز على المستقبلية ، وعدم توافر الموارد المالية والبشرية<sup>(17)</sup> .



الدورات الرئيسية التي تعدها وزارة التربية والتعليم في الأردن للمعلمين:

من هذه الدورات محو الأمية الحاسوبية ICDL ، وبرنامج إنتل للتعليم ، التنمية المهنية للمعلمين والقادة ضمن برنامج دعم التطوير التربوي ERSP، التدريب على توظيف المناهج المحوسبة. التدريب على برنامج IC3، ودورة ورد لينكس ، برامج المعلمين المستجدين ويتم عقد امتحانات الالكترونية لهذه الدورات<sup>(18)</sup> .

### الدراسات السابقة

دراسة Siddiek,2011<sup>(28)</sup> وتقدم هذه الورقة الدراسية مقترح لتدريب مدرسي اللغات الأجنبية في السودان: الماضي والحاضر ولمستقبل ، . تقترح هذه الورقة إلغاء جميع كليات التربية وتشجيع معلم المستقبل على الانضمام إليها في دورة تدريبية لمدة عام واحد بعد حصوله على درجة البكالوريوس يمكن للمرشح بعدها أن يكون مجهزاً بالمعرفة التربوية اللازمة التي تؤهله لإدارة صفه بكفاءة ، من خلال سياسة التوظيف هذه يمكننا ضمان استدامة العملية التعليمية ، وأن الأشخاص الراغبين بحضور الدورة فقط هم الذين سيأخذون التعليم كمهنة مستقبلية.

دراسة Abuhmaid ,2011<sup>(29)</sup> وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع دورات تكنولوجيا المعلومات التي تعدها وزارة التربية والتعليم في الأردن للمعلمين ، وتشير النتائج إلى أن دورات التطوير المهني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمدرسين كانت تساعدهم على تحسين مهاراتهم ومعارفهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومع ذلك ، أبرزت النتائج بعض المشاكل المتعلقة بالسلوك وطبيعة هذه الدورات بما في ذلك توقيت وأنماط التدريب والمتابعة واعتقاد المعلم والثقافة المدرسية ، وأشارت النتائج أن عبء العمل والتحفيز يؤثران على فعالية الدورات التدريبية.



دراسة Davis&jayaratne,2015<sup>(30)</sup> وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريب أثناء الخدمة للمعلمين الزراعيين لإعدادهم ليكونوا فعالين في القرن الواحد والعشرين ، وتؤكد هذه الدراسة على ضرورة استمرار تعليم القيادة كمهارة هامة و تطبيق التعلم القائم على حل المشكلات ؛ تخطيط وتقديم الدروس للاستفادة من مهارات التفكير العليا ومهارات التدريس القيادية ثم تحديد وتطوير العمل الجماعي وتعاون الطلاب كأهم خمس احتياجات للتدريب أثناء الخدمة لإعداد معلمي الزراعة ليكونوا معلمين فعالين. وتقتصر نتائج هذه الدراسة على معلمي الزراعة في كارولينا الشمالية. وينبغي معالجة هذا التقييد لتطبيق النتائج على الدول الأخرى عن طريق إجراء دراسة مع عينة متنوعة من معلمي الزراعة في جميع أنحاء البلاد.

دراسة Essien @ other ,2016<sup>(31)</sup> وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب أثناء خدمه على الاداء الأكاديمي للطلاب في مادة الاجتماعيات وتكونت عينة الدراسة من خمسمئة معلم من معلمي الدراسات الاجتماعية وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين حضور المعلمين لدورات التدريب أثناء الخدمة والأداء الأكاديمي للطلاب وأوصت الدراسة أن تقوم الحكومة بإلزام المعلمين جميعهم لحضور الدورات التدريبية .

دراسة جاد الله ،2011<sup>(19)</sup> وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة في ضوء متغيرات الجنس والصف الذي يدرسه المعلم والخبرة والمؤهل وأشارت الدراسات إلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين حسب الأهمية من وجهة نظر المعلمين كالاتي : بناء الخطط العلاجية ، اختيار طرائق التدريس المناسبة ، امتلاك مهارات طرح الأسئلة ، التعرف على محتوى المادة ، إثارة الدافعية



، التعامل مع الواجبات البيئية ، توظيف الحاسوب والانترنت في التعليم ، وقدم الباحث بعض التوصيات أن تكون الدورات التدريبية نابعة من احتياجات المعلمين ، وعقد دورات تدريبية حسب نتائج الدراسة .

دراسة أبو سردانة<sup>(20)</sup> 2017 وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وتكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفي ومديري مدارس وكالة الغوث الأردنية واتباع المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانته لذلك وتم توزيع الاستبانته ستة محاور وهي التخطيط ، وتقديم الدرس وتنفيذه ، وطرح الأسئلة ، والتقويم والتغذية الراجعة ، وتوظيف الوسائل التعليمية ، وإدارة البيئة الصفية وأشارت الدراسة إلى أن محاور التطوير المهني القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين جاءت بدرجة عالية ولجميع المحاور من وجهة نظر المشرفين والمديرين ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المركز الوظيفي مشرف - مدير ولصالح المدير والخبرة لصالح الخبرة أكثر من عشر سنوات عند مقارنتها ( أقل من خمس سنوات )

دراسة بركات ، 2005<sup>(21)</sup> وتهدف إلى معرفة علاقة الدورات التدريبية أثناء الخدمة بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس وامتلاكه للكفايات اللازمة للتدريس وتم اختيار عينة عشوائية تتكون من 387 معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية في محافظة طولكرم وأشارت الدراسة إلى عدم وجود تأثير جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لكفاياتهم التدريسية وأيضاً أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهريّة لهذه الدورات في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس .



دراسة Gopang, 2016<sup>(32)</sup>: وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع برامج التطوير المهني وتعليم وتدريب المعلمين في باكستان حيث تركز هذه البرامج على تطوير القدرات وكفاءات المعلمين وتقتصر هذه الدراسة أن التدريب هو الأساس في تطوير المدرسين وأشارت الدراسة إلى أن المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريبات والبرامج المهنية التي يتم تنفيذها لتعزيز بناء قدراتهم وان المعلمين ينظرون إلى هذه البرامج على أنها مسألة كبيرة بالنسبة لهم وأن ذلك يميل إلى تعزيز جودة التدريس ومهارات الاتصال لديهم .

دراسة العاجز واللوح ، 2010<sup>(22)</sup>: وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أثناء الخدمة بمحافظة غزة واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانته تتكون من عدة محاور وتم توزيعها على عينة عشوائية من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بقطاع غزة وأشارت الدراسة إلى أن هذه البرامج بحاجة إلى وضع أهداف مسبقة وأن تنطلق من حاجات المتدربين وأهمية مشاركة المعلمين في هذه البرامج من حيث التخطيط والمشاركة والتقييم والمتابعة وأشارت الدراسة إلى أنه يمكن تطوير هذه البرامج من حيث تكامل عناصرها ومناسبتها لمؤهلات المتدربين وخبراتهم وإيجاد أنشطة اختيارية مما يثير دافعيتهم لحضور هذه البرامج .

دراسة ميا وآخرون 2009<sup>(23)</sup>: وتهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية التربية بمحافظة البريمي سلطنة عمان بهدف التعرف على تأثير البرامج التعليمية على أداء العاملين ومدى كفاءة هذه الدورات والعلاقة بين مهارات وقدرات المتدرب والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب إلى تحقيقه وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب كان له أثر في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة المهارة وصقل الخبرة لدى المتدربين وأن البرامج التدريبية تتيح للمتدربين الفرصة لتبادل الخبرات والمعرفة بينهم مما يؤدي إلى زيادة



الإنتاجية وتحقيق الأهداف المرتبطة ، ووجود فروق جوهرية بين الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين وكذلك وجود فروق بين تقويم البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد اختار الباحث هذا المنهج باعتباره مناسباً لموضوع الدراسة.

عينة الدراسة:

عينة استطلاعية : قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية تكونت من ثلاثين معلماً من المدرسين في لواء الكورة بمحافظة إربد وذلك لحساب صدق الأداة .

العينة الفعلية : وقد تمثلت في مئتي معلم من معلمي مديرية لواء الكورة . وقد تم توزيعها على عينة الدراسة على النحو التالي :

جدول رقم ( 1 ) يوضح وصف عينة الدراسة وتوزيعها على متغير عدد الدورات التي حضرها المدرس

عدد الدورات التي حضرها المدرس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
أقل من ثلاث دورات	108	54	54
أكثر من ثلاث دورات	92	46	46



## جدول رقم ( 2 ) يوضح عينة الدراسة وتوزيعها على متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
ذكر	106	53	53
أنثى	94	47	47

## جدول رقم ( 3 ) يوضح عينة الدراسة وتوزيعها سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
أكثر من عشر سنوات	110	55	55
أقل من عشر سنوات	90	45	45

## أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان المتقن وقد تضمن الاستبيان أربعاً وثلاثين فقرة تمثلت في مهارات وكفاءات تدريسية ومحفزات للمدرس وآثار مترتبة على الدورات التدريبية ، ويطلب من المعلم أن يجيب عنها بما يتناسب مع درجة مساهمته فيها (قوية جداً ، قوية ، متوسطة ، ضعيفة ، ضعيفة جداً). وللتأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال علم النفس والإدارة وأصول التربية والمناهج والتدريس للتأكد من مدى انتماء كل فقرة من فقرات الاستبانة إلى موضوع الدراسة ؛ حيث تم تعديل وحذف بعض فقرات الاستبانة والأخذ برأي المحكمين كما قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من ثلاثين معلماً من غير عينة الدراسة من نفس مجتمع الدراسة قبل تطبيقها على العينة الفعلية بأسبوعين ، وقد تم تحديد معامل ثبات عناصر الاستبانة من خلال تحديد معامل ثبات (ألفا



كرونباخ)، الذي يعكس الاتساق الداخلي للاستبانة ، حيث كان معامل الثبات الكلي للأداة (.771) وهو

معامل ثبات مقبول إحصائياً والجدول التالي يبين معامل الاتساق الداخلي الكلي للأداة.

#### جدول رقم ( 5 ) يوضح معامل الثبات لفقرات الاستبانة

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
34	.771

وتم تحديد مستويات التمكن بخمسة مستويات ( بدرجة ضعيفة جدا ، بدرجة ضعيفة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة

قوية ، بدرجة قوية جدا ) ويتضح أن الحد الأعلى لكل فقرة هو (5) قوية جدا والحد الأدنى (1) ضعيفة جدا

وقد تم تقسيم المستويات إلى ثلاث درجات بعد حساب المتوسط الحسابي لكل فقرة على النحو الآتي:

1-2.33 منخفضة, 2.34-3.67, متوسطة, 3.68-5 مرتفعة.

#### نتائج الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقره من فقرات

الاستبانة وقام الباحث بحساب الوزن النسبي لكل فقرة ثم ترتيب هذه الفقرات حسب وزنها النسبي أو المتوسط

الحسابي ثم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي لجميع الفقرات والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول رقم ( 6 ) يوضح المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري والمستويات لفقرات الاستبانة

الانحراف المعياري	المستويات	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي
.88398	مرتفعه	77	3.8500	تكسب الدورات التدريبية المعلم معلومات حول القوانين والأنظمة الخاصة بمهنته كمدرس في وزارة التربية والتعليم	1.
.70632	مرتفعة	75.8	3.7900	توعي الدورات التدريبية المعلم بحقوقه وواجباته	2.
.46057	مرتفعة	75	3.7500	تساهم الدورات التدريبية في زيادة ثقة المعلم بنفسه وقدرته على تحمل المسؤولية	3.
.77564	متوسطة	73	3.6500	تطور من قدرات المعلم على التواصل الفعال مع الآخرين وتبادل الخبرات	4.
.70632	متوسطة	68	3.4000	تعزز عند المعلم مفهوم الالتزام بأخلاقيات المهنة	5.
.65134	متوسطة	64.4	3.2200	تطلع المعلم على كل ما هو جديد من طرق وإستراتيجيات وكل ما يخص العملية التربوية	6.



.75712	متوسطة	62.2	3.1100	تكسب المعلم القدرة على إدارة الصف وحفظ النظام داخله	.7
1.0415 1	متوسطة	60	3.000	تساهم الدورات التدريبية في التنمية المهنية للمعلم المتدرب في تنمية مهاراته و تعميق معرفته حول مادته	.8
.63397	متوسطة	58.8	2.9400	تكسب المعلم القدرة على غرس مفاهيم المواطنة والديمقراطية والحرية بين طلبته	.9
.98041	متوسطة	56.2	2.8100	تتمي عند المعلم حب المطالعة والتثقيف	.10
.59789	متوسطة	52.2	2.6100	تتمي الدورات التدريبية عند المعلم القدرة على استخدام أدوات وإستراتيجيات التقويم المتنوعة ( الملاحظة ، التواصل ، التقويم المعتمد على الأداء ، قوائم الشطب )	.11
.92524	متوسطة	51.6	2.5800	تكسب المعلم القدرة على إدارة الوقت في التدريس	.12
.62563	متوسطة	51.58	2.5790	تعزز من قدرات المعلم على التخطيط السليم واستخدام كافة عناصره من وسائل ومصادر وإجراءات	.13
.66447	متوسطة	51.402	2.5701	تزيد من تمكن المعلم من مادته الدراسية وجعلها سهله وسلسة وومتعه	.14
.76541	متوسطة	51.270 0	2.5635	تساهم الدورات التي تعقدها وزارة التربية في تمكين المعلم من استخدام مهارات التفكير العليا كالتحليل	.15



				والتركيب والتقييم وحل المشكلات	
1.1666 7	متوسطة	51.196	2.5598	تمكن الدورات التدريبية المعلم من القدرة على استخدام طرق التدريس الحديثة في التعليم والابتعاد على الطرق التقليدية في التدريس مثل التلقين وغيره	.16
.73057	متوسطة	49.8	2.4900 0	تضيف عند المعلم القدرة على تحديد خبرات الطلاب السابقة ومستوى نموهم العقلي و درجة استيعابهم.	.17
.69479	متوسطة	49.7	2.4850	تضيف عند المعلم الكفاءة على تصميم اختبارات شاملة ومتنوعة ومناسبة لكافة الطلاب	.18
.62434	متوسطة	49.5	2.4750	تزيد من قدرات المعلم على ربط ما يدرسه بتجارب واقعية في الحياة	.19
.70918	متوسطة	49.402	2.4701	تتمي قدرة المعلم على استخدام مختلف أشكال التعزيز وإثارة الدافعية لدى الطلبة.	.20
.79671	متوسطة	49.32	2.4660	تمكن المعلم من مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب	.21
.74475	متوسطة	49.106	2.4553	تكسب الدورات المعلم القدرة على توظيف مصادر تعليمية مختلفة لإندماج الطلاب في تعلم فاعل	.22
.82168	متوسطة	48.44	2.4220	تمكن المعلم من رسم أفضل الإجراءات المناسبة لتنفيذ الدرس وتحديد الوسائل والأساليب والمصادر اللازمة	.23



.77140	متوسطة	47.744	2.3872	تحقق للمعلم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، من خلال التوظيف المنظم لها	.24
.80522	متوسطة	47.302	2.3651	تتمى روح المغامرة وحب الاستطلاع والاستكشاف عند المدرس	.25
.80522	متوسطة	46.864	2.3432	تزيد من قدرات المعلم على التكيف بكل تغيير في المناهج والطرق والأساليب وكل ما يخص عملية التعليم	.26
.73057	متوسطة	46.818	2.3409	تكتسب المعلم القدرة على التجديد والتغيير والابتكار في أثناء أداء واجبه التدريسي	.27
.74508	منخفضة	45.7	2.2850	تشجع المعلم على استخدام الأنشطة اللامنهجية من أجل إثراء المادة العلمية	.28
.81004	منخفضة	44.924	2.2462	توفر للمعلم التغذية الراجعة عن أدائه متضمنة المقترحات و الخطط التطويرية له	.29
.66999	منخفضة	44.484	2.2242	تدرب المعلم على الأداء والممارسة وليس على العلوم النظرية	.30
.79671	منخفضة	42.418	2.1209	تمكن المعلم من جعل نفسه مرشداً وميسراً للعملية التعليمية التعليمية والجهد الأكبر يكون للطالب	.31
.74475	منخفضة	42.204	2.1102	تتمى مهارة المعلم في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التعليم	.32



.82168	منخفضة	39	1.9500	تزيد من قدرات المعلم على خلق بيئة اجتماعية جاذبة للمتعلم والمجتمع	.33
.77140	منخفضة	38.642	1.9321	تتطلق الدورات التدريبية من الحاجات و المشكلات التي تواجه المعلم	.34
.26749	متوسطة	53.265	2.6632 5	المتوسط الحسابي	

الإجابة على السؤال الأول , ما مدى مساهمة الدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية في تحسين المهارات التدريسية للمدرسين؟ قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي لجميع فقرات الاستبانة كما هو موضح في الجدول رقم ( 6 ) إن مساهمة الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين كانت 2.66325 وبوزن نسبي 53.265 وبدرجة متوسطة وتعتبر هذه النسبة منخفضة مقارنة مع تطلعات وزارة التربية والقائمين على الإشراف على هذه الدورات وعلينا الاعتراف أن أغلب المدرسين لا يزال يستخدم أسلوب التلقين والمحاضرة في التدريس على الرغم من الدورات المكثفة التي تعقدها وزارة التربية والتي يرصد لها مبالغ طائلة وتستخدم فيها الوزارة كوادرها البشرية والمادية والهدف الأساس لهذه الدورات إنتاج مدرس ذي كفاءة عالية وتنميته مهنيًا ويعزو الباحث انخفاض هذه النسبة إلى الأسباب الآتية

1- التركيز على الجانب النظري في هذه الدورات فأغلب هذه الدورات تركز على الطرق الحديثة في التدريس بعيدا عن التطبيق العملي لها ومن المفترض أن تعقد الدورات داخل الغرف الصفية أو أن يكون هناك تقسيم ادورة إلى جزأين : جزء نظري وجزء ا عملي يطبق المدرس المتدرب ما تعلمه بحضور المشرف وكافة المتدربين بشكل عملي وتكون الفائدة عامه للجميع .

- 2- الامتحان الذي يعقد في نهاية الدورة ، واجتياز المتدرب لهذا الامتحان يعني نجاحه واجتيازه للدورة لا يقيس سوى مدى حفظ المتدرب للمعلومات النظرية التي درسها في الدورة ، وهذا غير صحيح لأن المهارات التي تعلمها المتدرب خلال الدورة التدريبية إذا لم يمارسها على أرض الواقع بمرور الوقت سينسى ما تعلمه .
- 3- كثرة أعداد المعلمين في الدورة الواحدة يعيق تحقيق أهدافها ؛ حيث تحدد مديريات التربية والتعليم أن الحد الأدنى لعقد للدورة الواحدة عشرون متدرباً وقد يزيد العدد عن ذلك بكثير مما يشكل عائقاً كبيراً أمام المدرب في تحقيق أهداف الدورة ويضطر إلى التركيز على الجانب النظري ويهمل الجانب العملي .
- 4- توقيت الدورة فأغلب الدورات تعقد بعد نهاية الدوام الرسمي للمعلم بعد الساعة الثانية وتستمر لفترة متأخرة ، ويكون المعلم منهك من أعباء الحصص الدراسية وواجباته الأخرى أثناء الدوام ، وهذا يؤدي إلى ضعف التركيز لدى المعلم ويصبح همه انتهاء موعد الدورة بغض النظر عن الفائدة أو النتائج .
- 5- عدم وجود قناعة لدى أعداد كبيرة من المدرسين في الدورات وأهدافها بسبب اعتياده على نمط معين في التدريس وصعوبة التغيير والمشكلات التي يواجهها المدرسين في تطبيق أهداف الدورات فالمعلم يحضر الدورة لأنه مجبر عليها أو من أجل الحصول على العلاوة وهدفه الانتهاء من الدورة.
- 6- الاعتماد على الأساليب النمطية والتقليدية في التدريب وهذا خطأ بل يفضل الاعتماد على الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة سواء السمعية أو البصرية .
- 7- ضعف التنسيق بين البرامج الأكاديمية والمهنية والثقافية للبرامج التدريبية ، وهذا ينعكس بشكل سلبي على برامج التدريب وتصبح البرامج كأنها مواد منفصلة .
- 8- كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون مبررات وحاجه لها .



9- التكرار لنفس المعلومات في أغلب الدورات التدريبية تولد لدى المعلم المتدرب الضجر والملل ويشعر بأن الدورات إضاعة للوقت وتصبح عبئاً عليه .

10- عدم وجود أي دور للمدرس في هذه الدورات من حيث التخطيط والإعداد ومحتوى الدورة حيث يكون كل ذلك معداً مسبقاً من الجهات المنظمة لهذه الدورات .

11- عدم وجود محفزات مادية لكثير من الدورات باستثناء دورة ICDL والإنترنت وبدائلها والتي تؤهل المعلم للترقية إلى معلم أول

12- أسباب أخرى مثل عدم وجود صلة بين طبيعة العمل و الدورة التدريبية المقدمة و هذا ما يؤدي إلى استنزاف الوقت و الجهد ، مثال ذلك السكرتير والمرشد وقيم المختبر إلي تعقد لهم دورات في طرق التدريس وهو ليس مدرساً .

الإجابة على السؤال الثاني: ما هي المهارات التي كانت مساهمة الدورات التدريبية في تمتيتها عند المدرسين قوية بدرجة اكبر من غيرها ؟ والمقصود بذلك المهارات التي عززتها الدورات التدريبية عند المدرسين وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بترتيب فقرات الاستبانة حسب وزنها النسبي تنازلياً من الأقوى إلى الأضعف مساهمة كما هو مبين في جدول رقم ( 6 ) وقام الباحث بأخذ أقوى خمس فقرات وتفسير أسباب قوتها أمام كل فقره

المهارة الأولى : تكسب الدورات التدريبية المعلم معلومات حول القوانين والأنظمة الخاصة بمهنته كمدرس في وزارة التربية والتعليم . بوزن نسبي 77 % ويعزو الباحث القوة في ذلك على تركيز الدورات وخاصة دورة المعلمين الجدد على القوانين والأنظمة الخاصة بالمدرسين وكذلك الاهتمام الكبير لدى المدرس بمعرفة قوانين وأنظمة مهنته من أجل الالتزام بها وأن لا يعرض نفسه للمساءلة القانونية وخاصة انه ما يزال في



بداية خدمته وغير مثبت في الخدمة وأن معرفة المعلمين لهذه المهارات لا يحتاج إلى جهد سوى الاطلاع عليها ومعرفتها والوعي بها .

الفقرة الثانية : توعي الدورات التدريبية المعلم بحقوقه وواجباته بوزن نسبي 75.8 وتعود قوة هذه الفقرة إلى نفس الأسباب المذكورة بالفقرة الأولى لارتباطها بها بالإضافة إلى حاجة المدرس لذلك من أجل القيام بواجبه ومهامه الوظيفية من مناوبة وتدريب وأوقات الدوام الرسمي وعلاقاته مع المدير ومعرفة حقوقه مثل حقوقه المادية والترفيعات .

الفقرة الثالثة : تساهم الدورات التدريبية في زيادة ثقة المعلم بنفسه وقدرته على تحمل المسؤولية بوزن نسبي 75% . عندما يتعرف المعلم على حقوقه ويتعرف على واجباته و قدسية مهنته كمعلم ومربي للأجيال يولد لديه الثقة بنفسه وتزداد معنوياته وهمته ومع الخبرة في التدريس تزداد قدراته على تحمل المسؤولية .

الفقرة الرابعة : تطور من قدرات المعلم على التواصل الفعال مع الآخرين وتبادل الخبرات بوزن نسبي 73% ويفسر الباحث قوة هذه الفقر أن المدرس في الدورات يتعرف على مدرسين جدد من تخصصات ومدارس مختلفة ويتم تبادل الخبرات بينهم وكل مدرس يطرح الصعوبات والمشاكل التي تعاني منها مدرسته ويتحدث كل مدرس عن خبراته وإنجازاته مما يؤدي إلى تبادل الخبرات والأفكار بين المدرسين مما يعزز مهارات التواصل بينهم .

الفقرة الخامسة : تعزز عند المعلم مفهوم الالتزام بأخلاقيات المهنة . بوزن نسبي 68% حيث تؤكد الدورات التدريبية على المعلم القدوة صانع الأجيال ومهنته مهنة الأنبياء والرسل وأن الطلاب أمانة في أعناق



المعلمين فعلى المدرس أن يكون أميناً على طلابه مخلصاً ومتقناً لعمله وتعتبر مثل هذه الأفكار الأساسية لكل دورة تدريبية .

الإجابة على السؤال الثالث : ما هي المهارات التي كانت مساهمة الدورات التدريبية في تحسينها عند المدرسين ضعيفة بدرجة أكبر من غيرها ؟ والمقصود بذلك المهارات التي لم تتمكن الدورات التدريبية من إكسابها للمدرسين بدرجة مقبولة قام الباحث بأخذ أضعف خمس فقرات وبيان أسباب الضعف من وجهة نظر الباحث أمام كل فقرة

الفقرة الأولى : تنطلق الدورات التدريبية من الحاجات و المشكلات التي تواجه المعلم . بوزن نسبي 38.642% . أغلب الدورات التدريبية تأتي جاهزة من الوزارة بأهدافها وأفكارها ومعلوماتها ومركزية لجميع المديرية ويوجب المعلم لهذه الدورات بغض النظر عن حاجته أو قدراته وبعض هذه الدورات مستورد من أفكار وتجارب طبقت في دول أوروبية ولا يؤخذ برأي المدرس ويعتبر بعض المدرسين أن الدورات التي يجبر على حضورها إهانة لمكانته وتقليل من شأنه مثال أن يجبر مدرس بخبرة تزيد عن خمسة وعشرين عاماً على حضور دورة في طرق التدريس أو التخطيط أو غير ذلك فهو يعتبر نفسه ذا خبرة طويلة في التدريس ومثل هذه الدورات من المفترض أن يكون مدرباً لها بحكم خبرته ، أو ان يجبر معلم لغة عربية بخبرة وكفاءة وشهادات عالية لحضور دورة في موضوع بسيط في اللغة العربية .

الفقرة الثانية : تزيد من قدرات المعلم على خلق بيئة اجتماعية جاذبة للمتعلم والمجتمع . بوزن نسبي 39% نلاحظ أن هناك قوة شد عكسي لدى المجتمع ضد التعليم بسبب الإحباطات التي يعاني منها التعليم ومن ذلك البطالة الكبيرة في صفوف المتعلمين والتكاليف المادية الباهظة للحصول على الشهادات العليا والمردود



المادي الضعيف من وراء هذه الشهادات بالإضافة إلى المعوقات التي يعاني منها المعلم كموظف متعلم وحاصل شهادات عليا كل ذلك يضعف قدرات المعلم والدورات التدريبية ومؤسسات المجتمع المدني على خلق بيئة جاذبة للتعليم وأصبح هناك توجه إلى اكتساب مهنة للطلاب منذ صغره بدل الدراسة وخاصة في المدن .

الفقرة الثالثة : تنمي مهارة المعلم في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في التعليم بوزن نسبي 42.204% . تقوم وزارة التربية بعقد دورات في تكنولوجيا المعلومات في الوقت الذي تخلو مدارسنا من هذه التكنولوجيا فهي تدرب المعلم على أشياء غير متوافرة على أساس توافرها في المستقبل والصحيح توافر المعدات التكنولوجية ثم تدريب المعلم عليها بشكل مباشر ، بالإضافة إلى أن الطالب لا يهتم كثيرا في طريقة الحصول على المعلومة سواء كان ذلك عن طريق التكنولوجيا أو غير ذلك لأن هدفه حفظ المعلومة وتحصيل علامة عالية في الامتحان فقط فيختار أبسط طريقة وهي الكتاب المدرسي .

الفقرة الرابعة : تمكن المعلم من جعل نفسه مرشداً وميسراً للعملية التعليمية التعلمية والجهد الأكبر يكون للطالب . بوزن نسبي 42.418% علينا أن نعترف أن الجهد الأكبر في عملية التعليم لا تزال تقع على عاتق المدرس فهو الملحن وهو المخطط والمقيم والملخص وهذا هو الواقع وقد فشلت كل الدورات والبرامج والطرق في جعل المعلم مرشداً وميسراً للعملية التعليمية التعلمية ويعود السبب في ذلك من وجهة نظر الباحث إلى ضعف إعداد طلبتنا حتى يكون قائداً في العملية التعليمية وتناقض رغبات الطلاب والحساسية بين الطلاب في اختيار الأدوار وضعف قدرات الطلاب على قيادة المجموعات وعدم أخذهم الأمور بجدية وضعف قدراتهم على إيصال الأفكار للآخرين ، والأعداد الكثيرة في الصف الواحد ، بالإضافة أن قوانين



التربية والتعليم والمجتمع تعتبر المعلم هو المسؤول الأول والأخير عن عملية التعليم وأي تقصير هو المحاسب .

الفقرة الخامسة : تدريب المعلم على الأداء والممارسة وليس على العلوم النظرية بوزن نسبي 44.484% . معظم الدورات نظرية يكتسب المتدرب معلومات ونظريات بخصوص طرق وإستراتيجيات التدريس وكل ما يخص التعليم وتعد في قاعات والأصل إن يكون جزء منها عملي تطبق على طلاب داخل الصف وعندما يحاول المدرس تطبيق ما تعلمه في الصف يحبط بالواقع ويوجه صعوبات ويعود إلى أسلوب المحاضرة والتلقين والتلخيص .

الإجابة على السؤال الرابع : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تحسين المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير عدد الدورات التي حضرها المدرس ؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث في البداية بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير عدد الدورات أكثر من ثلاث دورات أو أقل من ثلاث دورات كما هو مبين في الجدول التالي

جدول ( 7 ) يوضح المتوسط الحسابي حسب متغير عدد الدورات

المتوسط الحسابي عدد الدورات		
عدد الدورات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أكثر من ثلاث دورات	2.7990	.24958
أقل من ثلاث دورات	2.5275	.28540



المتوسط الحسابي عدد الدورات		
عدد الدورات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أكثر من ثلاث دورات	2.7990	.24958
اقل من ثلاث دورات	2.5275	.28540
المجموع	2.66325	.26749

ثم قام الباحث في اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير عدد الدورات ، حيث تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير عدد الدورات لصالح أكثر من ثلاث دورات للذكور عند مستوى دلالة 5% وذلك لأن قيمة sig المشار إليها باللون الأصفر أقل من 0.05 والجدول التالي يبين ذلك :

جدول رقم ( 8 ) يوضح اختبار تحليل أحادي التباين للكشف عن الفروق لدور الدورات التدريبية في تحسين اداء المدرس حسب لمتغير عدد الدورات

عدد الدورات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	قيمة "ف"	Sig
بين المجموعات	.562	1	.562	8.454	.005
داخل المجموعات	6.521	98	.067		
المجموع	7.083	99			

ويفسر الباحث ذلك أن كثرة أعداد الدورات لا بد أن يكون له اثر إيجابي على قدرات ومهارات المدرس وتصنع عنده الرغبة في التغير والتجديد والمحاولة خاصة أن المدرس بعد مضي فترة في خدمته يشعر بالملل



والروتين فيشعر أنه بحاجة إلى التغيير والتطوير في مهاراته فيجد الدورات التدريبية عاملا محفزا مساعدا له على ذلك وإن كان تأثير الدورات بشكل عام ضعيف للأسباب المذكورة سابقا إلا أن محاولات المدرس تبقى قائمة مع الدورات التي يحضرها لتحسين قدراته وكفاءته .

الإجابة على السؤال الخامس : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير الجنس ؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بنفس الخطوات السابقة بحساب المتوسط الحسابي وتحليل أحادي التباين.

جدول رقم ( 9 ) يوضح المتوسط الحسابي حسب متغير النوع

النوع	المتوسط	الانحراف المعياري
ذكر	2.6937	.26279
أنثى	2.6328	.26498
المجموع	2.66325	.26749



جدول رقم ( 10 ) يوضح اختبار تحليل أحادي التباين للكشف عن الفروق لدور الدورات التدريبية في

تحسين اداء المدرس حسب لمتغير النوع

تحليل التباين الأحادي

الجنس	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F	Sig
				قيمة "ف"	قيمة المعنوية.
بين المجموعات	.256	1	.256	3.670	.058
داخل المجموعات	6.828	98	.070		
المجموع	7.083	99			

نلاحظ أن Sig قيمة المعنوية تساوي 0.058. أعلى من 5% مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية تعود لمتغير الجنس ويفسر الباحث ذلك أن الدورات التي تعقد للمعلمين هي نفسها الدورات التي تعقد للإناث بنفس المديرين ونفس الأفكار وتشابه الظروف والإمكانات والدوافع والحوافز المادية والمعنوية وكذلك فإن القدرات واحده للذكور والإناث كما نجد أن هناك معلم متميز بقدرات عالية ومعلم ضعيف القدرات كذلك نجد معلمات بنفس القدرات .

الإجابة على السؤال السادس : هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين تعود لمتغير سنوات الخبرة ؟ للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي لفروع المتغير والتحليل أحادي التباين.

## جدول رقم ( 11 ) يوضح المتوسط الحسابي لمتغير سنوات الخدمة

المتوسط الحسابي \* سنوات الخبرة

سنوات الخدمة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من عشر سنوات	2.58790	.26903
أكثر من عشر سنوات	2.73860	.26595
المجموع	2.66325	.26749

## جدول رقم ( 12 ) يوضح تحليل أحادي التباين حسب متغير سنوات الخدمة

تحليل التباين الأحادي

Sig	F	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات	سنوات الخدمة
قيمة المعنوية.	قيمة "ف"				
<u>.006</u>	7.863	.526	1	.526	بين المجموعات
		.067	98	6.557	داخل المجموعات
			99	7.083	المجموع

نلاحظ أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لدور الدورات التدريبية في تنمية المهارات التدريسية عند المدرسين عند مستوى دلالة 5% ولصالح المعلمين الذين تزيد خدمتهم عن عشر سنوات ويرى الباحث أنه من الطبيعي أن يكون المعلم ذو الخبرة العالية أكثر كفاءة وقدرة بحكم خبرته وممارسته الطويلة لمهنته والدورات المتعددة التي اجتازها وتجاربه ومحاولته لا بد أن يكون لها تأثير على رفع كفاءته وقدرته .



## التوصيات :

1. يجب أن يكون التدريب ميداني عملي داخل غرفة الصف فلا فائدة من ما يدرسه المعلم من نظريات وأفكار إذا لم تطبق على أرض الواقع ونظرا لصعوبة تطبيق الحصص بحضور المتدربين والمدرسين لأن ذلك قد يسبب الخوف والارتباك للطلاب والمعلم ولضيق الغرف الصفية اقترح الباحث نظام للدورات التدريبية بتقسيمها إلى قسمين جزء نظري يدرس فيه المعلم النظريات والأفكار والآخر تطبيقي يطبق ما درسه داخل غرفة الصف دون حضور المتدربين والمدرسين ويطلب من أحد الطلاب أو الزملاء المعلمين تصوير كامل الحصة الدراسية ثم تعرض أمام زملائه المتدربين مصورة صوت وصورة كاملة ثم يناقش مع زملائه جوانب القوة والضعف وكذلك الأمر بالنسبة لبقية المعلمين المتدربين وبذلك تعم الفائدة .
2. يجب أن يكون المدرب من الميدان من المعلمين المشهود لهم بالتميز والكفاءة العالية وذوي الخبرة الطويلة فالمشرف التربوي أو مدير المدرسة وان كان في الأصل مدرساً لكنه انقطع عن التدريس . وما يقوم بتدريبه للمعلمين المتدربين لا يطبقه على أرض الواقع لأنه ليس مدرساً ويشكل ذلك أيضا تحفيزا ودعماً للمعلم المتميز .
3. نشر الوعي بأهمية الدورات التدريبية ، والربط بين حضور الدور التدريبية و إنهاؤها بنجاح ، و بين الحوافز ، و المكافآت ، و الترقية حتى يزداد حماس الموظف لحضور الدورات التدريبية فأغلب الدورات التدريبية لا يوجد فيها أي حوافز .
4. قبل بدء الدورة لا بد من التركيز على ثقافة القبول لدى الأفراد العاملين لتحفيزهم لحضور الدورات وأهمية مثل هذه الدورات .



5. التركيز على التدريب بالمشاهدة سواء كان بشكل مباشر بحضور المتدرب حصص صفية عند مدرسين آخرين أو عن طريق وسائل التواصل .
6. أن تنطلق الدورات من حاجات المعلمين فكل مشرف أو مدير مدرسة قادر على تحديد حاجات المدرسين الذين يشرف عليهم ومراعاة رغبات المدرسين لحضور الدورات .
7. يجب أن تكون الدورات والنظريات التي يتدرب عليها المعلم نابغة من تجارب محلية ومن أفكار المعلمين أنفسهم فأغلب نظريات وطرق التدريس التي يتدرب عليها المدرس وتدرس في الجامعات مستوردة من تجارب دول أوروبية يصعب تطبيقها في مدارسنا حيث تختلف ظروفها وطبيعة الطلاب والمدرسين والمدارس والمنهاج عما هو موجود لدينا .
8. معالجة مشاكل القطاع التربوي ما أمكن من حيث توفير التكنولوجيا وفتح مدارس وشعب صفية للتقليل من أعداد الطلبة في الصف وتخفيض نصاب المدرس وكل ما يسهل على المدرس رفع كفاءته المهنية
9. توفير التغذية الراجعة عن كل دورة وبيان فوائد ونتائج الدورة على أرض الواقع .
10. التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المعلمين لن يغير أساليبه ولو حضر مئات الدورات لأنه يعتقد أن نظريات التدريس لا يمكن تطبيقها في عالمه .
11. يجب أن يكون المدرب على وعي وعلم بقدرات المتدربين قبل بدء الدورة بالتعاون مع المشرف ومدير المدرسة .
12. ينبغي أن يكون الجزء الأكبر من علامة الامتحان على الجانب التطبيقي فما فائدة نجاح المعلم في جميع الدورات التدريبية وفشله في إعطاء الدروس في غرفة الصف ؟
13. اقترح الباحث برنامج لتدريب المدرسين وخاصة المعلمين الجدد يقوم على الأسس التالية



أ - تعيين معلم من ذوي الخبرة والكفاءة والمشهود له بذلك من المختصين وتكون وظيفته الإشراف على تدريب عشرة مدرسين في مدارس مختلفة ويعمل على الدوام بشكل كامل مع هؤلاء المدرسين بمدارسهم في ثلاثة أيام بالأسبوع ويقوم بتنسيق جدول بحيث يحضر حصة واحدة على الأقل كل أسبوع ويتابع مع هذا المدرس الخطط والتحضير وطرق وأساليب التدريس والتقويم ويدرب المدرس على إعطاء حصص دراسية على الإستراتيجيات الحديثة في التدريس بالتنسيق مع المشرف التربوي ويستمر المعلم المشرف بعمله في مدرسته الأصلية بواقع يومين بالأسبوع ويتم تخفيض نصابه إلى عشر حصص على الأقل .

ب - يقوم المعلم المشرف برفع تقرير شهري عن أداء كل مدرس من المدرسين المشرف عليهم إلى مشرف المادة في المديرية .

ج- يكون للمعلم المشرف دور كبير في تقييم المدرس ويخصص له علامة 50% من علامة التقرير السنوي.

د- يخضع المعلم المتدرب خلال فترة التدريب الخمس سنوات إلى امتحانات نظرية والكترونية وامتحانات عملية داخل غرفة الصف يحضرها معلمون مشرفون ومشرفون من وزارة التربية ومقيمون ويمكن للمعلم المتدرب تصوير حصص دراسية له وإرسالها إلى المختصين بتقييمه لوضع علامة له .

هـ - يعتبر نجاح واجتياز المدرس لفترة التدريب الخمس سنوات شرطاً لتثبيته في الخدمة وحصوله على العلاوات ورخصة مزاولة المهنة .



وأخيراً ينبغي أن يكون باب الأمل مفتوحاً أمام المعلمين والمدرسين إلى حياة أفضل وإلى الترقية الوظيفية والمحاولة في التغيير وأن تبقى المعنويات والحيوية والنشاطات مرتفعة، والتفاعل مع كل ما هو جديد ، وبذلك يتحقق لهم الغد الأفضل والمستقبل المأمول.

### المراجع:

1. الخطيب ، عامر ( 1994 ) التربية وأصولها الثنائية والاجتماعية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين
2. قنديل ، يسن عبدا لرحمن (2000) التدريس وإعداد المعلم ، دار النشر الدولي ، السعودية - الرياض ط2
3. الصيفي ،عاطف ( 2009 ) المعلم واستراتيجيات التعلم الحديثة ، عمان ، دار أسامه للنشر
4. الحمادي ، علي ( 1999 ) 555 طريقة ووصية لتصبح مدربا ناجحا وخطيبا مؤثرا ومتكلما بارعا ، دار ابن حزم ، بيروت ، لبنان
5. محمد، مصطفى عبد السميع وحوالة، سهير ( 2005 ) إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن ، ألطبعة الأولى
6. الهاجري ، سعد ( 2006 ) تحديد الاحتياجات التدريبية ، دار العبيكان ، الرياض ، السعودية ط 1
7. شريف ،غانم سعيد وسلطان ، حنان عيسى ( 1403 ) الاتجاهات المعاصرة في التدريب إثناء الخدمة التعليمية ، الرياض ، دار العلوم ط 1
8. عطوي ،جودت عزت ( 2001 ) الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقاتها ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن
9. النوري ، عبد الغني (1979) نحو فلسفة عربية للتربية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط2
10. الششتاوي ، مصطفى ( 1980 ) تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية إثناء الخدمة ، رسالة ماجستير غير منشوره ،كلية التربية ، جامعة الأزهر ، مصر



11. زايد ، أميرة عبد السلام (2009) ، التقدم العلمي والتكنولوجي وأثره في إعداد المعلم ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، داسوق
12. الخطيب ، احمد و العتري ، عبدالله زامل (1429 هـ ) تصميم البرامج التدريبية لقيادات التربية ، اربد ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع
13. الخطيب ، رداح ، الخطيب ، احمد ( 2006 ) التدريب الفعال ، عالم الكتب الحديثة ، اربد ، الأردن
14. بني عامر ،محمد راشد حسين (2007) الفكر التربوي والسياسات التعليمية في عهد جلالة الملك عبدالله الثاني
15. الأحمد ، خالد طه (1987) إعداد المعلم وتدريبه ، منشورات جامعة دمشق كلية التربية
16. الشرقاوي ، مريم محمد إبراهيم (2002) إدارة المدارس بالجودة الشاملة ، جامعة القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ط 1 ، القاهرة
17. الزيايدي ، عادل رمضان (2002) إدارة الموارد البشرية ، مكتبة عين شمس القاهرة
18. موقع وزارة التربية والتعليم [www.moe.gov.jo](http://www.moe.gov.jo)
19. جاد الله ، فوزي سلمان جاد الله ( 2011 ) الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشوره جامعة الأزهر - غزة كلية التربية قسم أصول التربية ص 134- 148
20. أبو سردانة ، عماد احمد إبراهيم (2017 ) فاعلية برنامج التطوير المهني القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية التربية ، قسم الإدارة والمناهج
21. بركات ، زياد ( 2005 ) الدورات التدريبية إثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس - بحث غير منشور - جامعة القدس المفتوحة منطقة طولكرم التعليمية ص 22-25



22. العاجز ، فواد علي و اللوح ، عصام حسن ( 2010 ) واقع تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية

إثناء الخدمة بقطاع غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية المجلد الثامن عشر ،

العدد الثاني، ص ١ - ٥٩

23. ميا ، علي يونس وآخرون ( 2009 ) قياس اثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على

مديرية التربية بمحافظة البريمي سلطنة عمان ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة

العلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد (31) العدد (1) ص 135

24- Short , E . C ( 1985) The concept of competence : Its use and misuse in education” Journal. Teacher Educ. , N. 36

25-Westbrook ,jo @other,2013, , Teaching Practices and Teacher Education in Developing Countries , Pedagogy, Curriculum, university of sussex centre for international education bdf <http://eppi.ioe.ac.uk/>

26- Sheets , Linn ( 1998) Experienced teachers Also have Problems",  
Jornal of Teacher Education Voll.xII,NO (12) ,Marsh (1998) .

27- Dr Mo Hamza, (2012) , Developing Training Material Guide ,Swedish Civil Contingencies Agency (MSB) bdf <https://www.msb.se>

28- Siddiek, Ahmed Gumaa(2011) Foreign Language Teacher Training in the Sudan: Past, Present and Strategies for Future Recruitment Policies, International Journal of English Linguistics , Vol. 1, No. 2; September 2011 page 115

29- Abuhmaid , Atef (2011) ICT TRAINING COURSES FOR TEACHER PROFESSIONAL, TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology



– October 2011, volume 10 Issue 4 page 195

30– Davis, Jason& Jayaratne,K.S.U(2015) In-service Training Needs of Agriculture Teachers for Preparing Them to Be Effective in the 21st Century, Journal of Agricultural Education, 56(4), 47-58. doi: 10.5032/jae.2015.04047 page 47

31– Essien, Ekpenyong Essien @ other (2016) The Influence of In-Service Training, Seminars and Workshops Attendance by Social Studies Teachers on Academic 7-7- Performance of Students in Junior Secondary Schools Incross River State, Nigeria Journal of Education and Practice , ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) , Vol.7, No.22, 2016 page 31

32– Gopang, Illahi Bux (2016) Teacher Education and Professional Development Programs in Pakistan, Educational Research Association The International Journal of Research in Teacher Education , 2016,7(1):,ISSN: 1308-951X page 1-14